

## Analisis Dimensi Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai

Risman Paulutu\*, Yakup, Moh. Rolli Paramata

Universitas Gorontalo, Indonesia

email: rismanbkd@gmail.com

### *Manuscript History:*

Received: 20-04-2021

Accepted: 27-05-2021

Published: 31-05-2021

### *Abstract*

*This study aims to analyze the dimensions of job satisfaction and its influence on employee organizational commitment at the Regional Finance Board of Pohuwato Regency. The data used in this study are primary data that comes from filling out questionnaires. The study population was 59 employees using the census method. The analysis technique used to answer research problems and test hypotheses is multiple regression analysis with the help of Statistical Product Service Solution (SPSS) software which is used to analyze the data. The results of this study are (1) there is a positive and significant effect on the satisfaction dimensions of the job itself, toward employee organizational commitment, (2) there is a positive and significant influence on the dimensions of satisfaction on salaries on employee organizational commitment, (3) there is a positive and significant influence on the dimension of satisfaction in supervision of employee organizational commitment, (4) there is a positive and significant influence on the satisfaction dimensions of employees promotion opportunities on employee organizational commitment, (5) there is a positive and significant effect of the satisfaction dimensions of coworkers on employee organizational commitment, (6) there is a positive and significant influence on the dimensions of satisfaction in working conditions on employee organizational commitment. The dominant variable that affects organizational commitment is the satisfaction dimension of promotion opportunities. The findings of this study indicate that if the dimensions of job satisfaction are increased, the organizational commitment of employees to the organization will increase.*

**Keywords:** *job satisfaction; the work itself; salary; supervision; promotional opportunities*

### *Abstrak*

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dimensi kepuasan kerja pengaruhnya terhadap komitmen organisasional pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pohuwato. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang bersumber dari pengisian kuisioner. Populasi penelitian adalah berjumlah 59 orang pegawai dengan menggunakan metode sensus. Teknik analisis yang digunakan untuk menjawab masalah penelitian dan menguji hipotesis adalah analisis regresi berganda dengan bantuan perangkat lunak Statistical Product Service Solution (SPSS) yang digunakan untuk menganalisis data. Hasil penelitian ini adalah (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan dimensi kepuasan pada pekerjaan itu sendiri terhadap komitmen organisasional pegawai, (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan dimensi kepuasan pada gaji terhadap komitmen

organisasional pegawai, (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan dimensi kepuasan pada pengawasan terhadap komitmen organisasional pegawai, (4) terdapat pengaruh positif dan signifikan dimensi kepuasan pada peluang promosi terhadap komitmen organisasional pegawai, (5) terdapat pengaruh positif dan signifikan dimensi kepuasan pada rekan kerja terhadap komitmen organisasional pegawai, (6) terdapat pengaruh positif dan signifikan dimensi kepuasan pada kondisi kerja terhadap komitmen organisasional pegawai. Variabel yang dominan berpengaruh terhadap komitmen organisasional adalah dimensi kepuasan pada peluang promosi. Hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa jika dimensi-dimensi kepuasan kerja ditingkan, maka komitmen organisasional pegawai terhadap organisasinya akan semakin meningkat.

**Kata Kunci:** kepuasan kerja; pekerjaan itu sendiri; gaji; pengawasan; peluang promosi

## **PENDAHULUAN**

Manusia atau pegawai memiliki posisi penting sebagai modal dasar dari setiap aktivitas organisasi guna meningkatkan performanya. Salah satu faktor penting yang perlu dimiliki oleh seorang pegawai dalam organisasi adalah komitmen. Komitmen tidak saja hanya sekedar diucapkan oleh pegawai, tetapi harus diperlihatkan dalam tindakan nyata terhadap organisasi. Organisasi membutuhkan anggota organisasi yang mempunyai komitmen tinggi. Komitmen organisasional banyak dijadikan sebagai model kajian dalam berbagai riset, karena komitmen organisasional memiliki dampak bagi kemajuan organisasi. Komitmen organisasi dapat dijadikan sebagai kekuatan dalam persaingan antar organisasi, karena dengan komitmen organisasional akan menjadikan pegawai sebagai penggerak utama atau modal utama dalam memenangkan persaingan tersebut. Tetapi pada sisi lain apabila pegawai yang berada dalam organisasi tidak memiliki komitmen organisasional yang kuat, dapat menjadi ancaman bagi kehidupan organisasi. Hal ini dikemukakan Doraisamy dalam Kingkin, et. al (2021) komitmen adalah kesepakatan (persetujuan) untuk mengerjakan sesuatu yang mengakibatkan pihak terkait berupaya untuk melaksanakannya. Komitmen pada organisasi disebut juga sebagai penguat hubungan, pemahaman dan pengindraan diri terhadap organisasi.

Beberapa hasil riset menunjukkan komitmen organisasional diakibatkan oleh berbagai faktor, antara lain kepuasan kerja. Ismail & Razak yang dikutip Hidayat (2018) menyatakan kepuasan kerja mencerminkan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya dan merasa terikat pada organisasi. Persepsi yang dirasakan pegawai terhadap pekerjaannya menurut Bryan dkk dalam Hidayat (2018) disebut kepuasan kerja. Jika persepsinya bersifat positif maka pegawai akan merasakan kepuasan kerja, sebaliknya apabila persepsinya bersifat negatif maka pegawai akan merasakan ketidakpuasan kerja. Sementara, komitmen organisasi merupakan keadaan dimana seorang memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Badan Keuangan Daerah (BKD) Kabupaten Pohuwato sebagai salah instansi Pemerintah Kabupaten Pohuwato memiliki tugas dan peran yang sangat strategis dalam peningkatan

pembangunan dan pelayanan masyarakat di Kabupaten Pohuwato. Posisi yang strategis menjadikan Badan Keuangan Daerah sentra penggerak aktivitas pembangunan yang harus memiliki sumber daya manusia yang sigap dan selalu menyiapkan dokumen yang dibutuhkan oleh pemerintah Kabupaten Pohuwato. Komitmen organisasi pegawai pada Badan Keuangan Daerah sangat dibutuhkan, hal ini sesuai dengan pernyataan Shir yang dikutip oleh Kingkin, et. al (2021) komitmen organisasi mencerminkan sikap yang menjadi dasar dalam menilai pegawai, perhatian pegawai untuk memberikan kontribusi secara keseluruhan kepada organisasi. Dengan komitmen organisasi seperti ini diharapkan pegawai akan mencurahkan pikiran dan perhatian pada pekerjaannya.

Hasil survey pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pohuwato, menunjukkan adanya penurunan komitmen organisasional, hal ini ditandai dengan banyaknya pekerjaan yang belum dapat diselesaikan tepat waktu, sehingga harus menambah jam kerja (lembur), masih ada laporan atau dokumen yang belum sesuai, sehingga dilakukan perbaikan, disisi lain dokumen-dokumen tersebut sudah mendesak untuk dipertanggungjawabkan. Fenomena ini merupakan kondisi ini terjadi setiap tahun, apalagi menjelang akhir tahun anggaran, dimana pelaksanaan program pembangunan dan laporan keuangan sudah harus dipertanggungjawabkan.

Keterlambatan penyelesaian tugas baik yang bersifat fisik maupun dokumen laporan pelaksanaan program pembangunan, perlu ditelusuri apa penyebabnya. Penurunan komitmen organisasional terlihat dari keterlambatan dalam penyelesaian berbagai tugas, faktor penyebabnya salah satunya yang banyak dibahas oleh para ahli dan hasil-hasil riset adalah kepuasan kerja. Menurut Puspitawati & Riana dalam Hidayat (2018) menjelaskan kepuasan kerja merupakan anteseden komitmen organisasi dan memiliki korelasi positif. Kepuasan kerja diukur dengan beban kerja, kenaikan jabatan, pengawas, dan rekan kerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan kelima dimensi kepuasan kerja karyawan telah dilaksanakan dengan sempurna dan berkontribusi besar dalam komitmen organisasi. Karyawan menilai baik manajer, rekan kerja maupun kesempatan promosi karyawan semua berjalan dengan baik.

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, menjadikan pegawai merasa tenang dalam melaksanakan tugas. Organisasi harus memberikan kesempatan pada setiap pegawai untuk berkembang dalam bekerja baik peningkatan pengetahuan maupun posisi jabatan yang lebih tinggi, akan memberikan pada kepuasan mengenai kebutuhan pada aktualisasi diri dan dihargai dalam organisasi. Mencermati fenomena yang terjadi, serta penjelasan beberapa ahli, maka dapat diketahui bahwa komitmen organisasional sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Maka penelitian dilakukan dengan tujuan untuk mendalami dimensi-dimensi kepuasan kerja pengaruhnya terhadap komitmen organisasional pegawai di lingkungan Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pohuwato.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **1. Kepuasan Kerja**

Greenberg dan Baron dalam Megawati & Syahna (2018) menjelaskan bahwa, kepuasan kerja merupakan sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya. Pendapat ini pada dasarnya bahwa kepuasan kerja seorang pegawai dapat bersifat positif atau negatif. Positif atau negatif sangat dipengaruhi oleh kondisi yang dirasakan oleh pegawai dalam berbagai situasi. Sedangkan menurut Rivai dan Sagala dalam Juniantara & Riana (2015) kepuasan kerja adalah penilaian yang mencerminkan seseorang atas perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam mengambil suatu pekerjaan. Kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge dalam Yakup (2017) merujuk pada sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan pegawai dengan kepuasan kerja yang rendah akan menunjukkan sikap negatif pada pekerjaannya. Pernyataan ini dapat dilihat bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian dan pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.

Menurut Luthans dalam Anugrah, et.al (2014) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dibagi menjadi 6 dimensi, yaitu: (1) Pekerjaan itu sendiri. Dalam hal ini di mana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. (2) Gaji. Sejumlah upah yang diterima dan tingkat di mana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi. (3) Promosi. Adanya jenjang karier yang jelas dalam organisasi. (4) Pengawasan. Kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. (5) Kelompok kerja, Tingkat di mana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial. (6) Kondisi kerja Efek lingkungan kerja pada kepuasan kerja sama halnya dengan efek kelompok kerja.

### **2. Komitmen Organisasional**

Robbins dan Judge dalam Rahmawati & Juwita (2019) komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seseorang memihak organisasi serta tujuan – tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Dengan kata lain, komitmen organisasional berkaitan dengan keinginan pegawai yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi organisasi. Komitmen organisasi menurut Sopiah yang dikutip oleh Adhiputra (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasional (organizational commitment) merupakan tingkat keyakinan pegawai untuk menerima tujuan organisasi sehingga berkeinginan untuk tetap tinggal dan menjadi bagian dari organisasi tersebut. Komitmen organisasional menjadi hal yang penting bagi organisasi agar dapat berjalan ke arah tujuan yang telah ditetapkan.

Komitmen organisasional terdapat tiga dimensi yang dijelaskan oleh Meyer dan Allen dalam Novitasari & Rivai (2020) yaitu : (a) Affective Commitment. Komitmen ini dapat

menjelaskan bagaimana para karyawan saling mengenal, terikat satu sama lain secara emosional serta terlibat dalam sebuah organisasi. Maka dari itu karyawan dengan komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi dengan giat karena keinginan sendiri. (b) Continuance commitment. Komitmen berkelanjutan ini adalah tipe komitmen bagi karyawan yang tidak ingin meninggalkan organisasi karena takut akan kehilangan sumbangan yang telah ditanamkan pada organisasi dan menyadari bahwa tidak mungkin untuk mencari gantinya, sehingga karyawan tersebut akan menerima kerugian jika dia meninggalkan organisasi. (c) Normative commitment. Komitmen normatif ini memperlihatkan sejauh mana psikologis seorang karyawan terikat untuk menjadi bagian dalam organisasi yang didasarkan pada perasaan setia, rasa memiliki, kehangatan dan kebahagiaan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan model analisis regresi berganda. Analisis data dilakukan dengan aplikasi SPSS 21. Sumber data berasal dari pengisian kuesioner pada responden penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai (ASN) dan pegawai kontrak pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pohuwato yang berjumlah 59 orang. Adapun variabel dalam penelitian ini yaitu dimensi kepuasan kerja, dan komitmen organisasional.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil

#### a. Analisis Regresi

Sesuai hasil analisis data dengan menggunakan aplikasi statistik program SPSS di peroleh hasil sebagaimana dalam tabel berikut:

**Tabel 1. Model Persamaan Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,392	1,483		0,939	0,352
Pekerjaan	0,130	,059	0,188	2,221	0,031
Gaji	0,191	,075	0,230	2,560	0,013
1 Promosi	0,185	,064	0,265	2,874	0,006
Pengawasan	0,138	,064	0,190	2,158	0,036
Rekan Kerja	0,136	,067	0,168	2,034	0,047
Kondisi Kerja	0,183	,077	0,218	2,369	0,022

a. Dependent Variable: Komitmen. Organisasional.

Sumber :Data Primer diolah 2021

Pada tabel di atas di didapatkan skor persamaan regresinya adalah :

$$Y = 1,392 + 0,188X_1 + 0,230X_2 + 0,265X_3 + 0,190X_4 + 0,168X_5 + 0,218X_6.$$

Adapun penjelasan dari hasil analisis regresi dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta ( $a$ ) = 1,392, memberikan arti jika pekerjaan ( $X_1$ ), gaji ( $X_2$ ), peluang promosi ( $X_3$ ), pengawasan ( $X_4$ ), rekan kerja ( $X_5$ ) dan kondisi kerja ( $X_6$ ) bernilai 0, maka komitmen organisasional pegawai akan konstan pada angka 1,392.
- 2) Koefisien regresi pekerjaan itu sendiri ( $b_1$ ) = 0,188. Memberikan makna setiap peningkatan skor pekerjaan itu sendiri sebesar satu satuan akan diikuti peningkatan komitmen organisasional sebesar 0,188, dengan asumsi variabel independen lainnya dalam keadaan tetap.
- 3) Koefisien regresi gaji ( $b_2$ ) = 0,230. Memberikan makna bahwa setiap peningkatan skor gaji sebesar satu satuan akan diikuti peningkatan komitmen organisasional sebesar 0,230, dengan asumsi variabel independen lainnya dalam keadaan tetap.
- 4) Koefisien regresi peluang promosi ( $b_3$ ) = 0,265. Memberikan makna setiap pertambahan skor peluang promosi sebesar satu satuan akan diikuti kenaikan nilai komitmen organisasional sebesar 0,265, dengan asumsi variabel independen lainnya dalam keadaan tetap.
- 5) Koefisien regresi pengawasan ( $b_4$ ) = 0,190. Memberikan makna bahwa setiap peningkatan pengawasan sebesar satu satuan akan diikuti peningkatan komitmen organisasional sebesar 0,168, dengan asumsi variabel independen lainnya dalam keadaan tetap.
- 6) Koefisien regresi rekan kerja ( $b_5$ ) = 0,168. Memberikan makna bahwa setiap peningkatan skor rekan kerja sebesar satu satuan akan diikuti peningkatan komitmen organisasional sebesar 0,168, dengan asumsi variabel independen lainnya dalam keadaan tetap.
- 7) Koefisien regresi kondisi kerja ( $b_6$ ) = 0,218. Memberikan makna bahwa setiap peningkatan skor kondisi kerja sebesar satu satuan akan diikuti peningkatan komitmen organisasional sebesar 0,218, dengan asumsi variabel independen lainnya dalam keadaan tetap.

**b. Koefisien Korelasi (R)**

Koefisien korelasi diujikan untuk memastikan kecocokan model regresi atas variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menaksir nilai korelasi (R). Hasil perhitungan dengan diperoleh nilai korelasi (R) sebagai berikut:

**Tabel 2. Uji Korelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,863 <sup>a</sup>	0,745	,716	,52330	2,154
a. Predictors: (Constant), Pekerjaan, Gaji, Pengawasan, Promosi, Rekan Kerja, Kondisi Kerja.					
b. Dependent Variable: Komit. Org.					

Sumber :Data Primer diolah 2021

Pada tabel diperoleh nilai korelasi ( $R$ ) = 0,863, nilai mendekati 1 yang artinya terdapat hubungan kuat antara variabel independen dengan variabel dependen. Berdasarkan skor tersebut, memberikan makna jika pekerjaan itu sendiri ( $X_1$ ), gaji ( $X_2$ ), pengawasan ( $X_3$ ) peluang promosi ( $X_4$ ), dukungan rekan kerja ( $X_5$ ) dan kondisi kerja ( $X_6$ ) dirasakan sangat puas, maka komitmen organisasi pegawai akan semakin meningkat.

#### c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Hasil analisis data diperoleh nilai korelasi ( $R^2$ ) sebagai berikut:

**Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,863 <sup>a</sup>	0,745	,716	,52330	2,154
a.Predictors: (Constant), Pekerjaan, Gaji, Pengawasan, Promosi, Rekan Kerja, Kondisi Kerja.					
b. Dependent Variable: Komit. Org.					

Sumber :Data Primer diolah 2021

Pada tabel di atas diperoleh nilai R-Square ( $R^2$ ) = 0,745 atau 74,5%. Hasil ini meinterpretasikan kemampuan variabel besar yang terdiri ; pekerjaan itu sendiri ( $X_1$ ), gaji ( $X_2$ ), pengawasan ( $X_3$ ) peluang promosi ( $X_4$ ), dukungan rekan kerja ( $X_5$ ) dan kondisi kerja ( $X_6$ ) bahwa kenaikan komitmen organisasional pegawai sebesar 74,5%. Sedangkan sisanya sebesar 25,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan pada penelitian ini.

#### d. Uji t

Uji t atau pengujian secara parsial. Pengujian ini dilakukan untuk memastikan penerimaan atau penolakan hipotesis penelitian dengan tingkat signifikansi yang disyaratkan.

**Tabel 4. Uji Signifikansi Parsial**

	<b>Model</b>	<b>t-hitung</b>	<b>Sig.</b>
1	Pekerjaan	2,221	0,031
	Gaji	2,560	0,013
	Promosi	2,874	0,006
	Pengawasan	2,158	0,036
	Rekan Kerja	2,034	0,047
	Kondisi Kerja	2,369	0,022

a. Dependent Variable: Komit. Org.

Sumber :Data Primer diolah 2021

Dari tabel di atas dapat di jelaksikan sebagai berikut :

- 1) Skor t-hitung variabel kepuasan pada pekerjaan = 2,221 dengan nilai signifikansi = 0,031. Hal ini menunjukkan secara parsial variabel kepuasan pada pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai, maka hipotesis pertama dinyatakan diterima.
- 2) Skor t-hitung variabel kepuasan pada gaji = 2,560 pada tingkat signifikansi = 0,013. Hal ini menunjukkan secara parsial variabel kepuasan pada gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai, maka hipotesis kedua dinyatakan diterima.
- 3) Skor t-hitung variabel kepuasan pada promosi = 2,874 pada tingkat signifikansi sebesar 0,006. Hal ini menunjukkan secara parsial variabel kepuasan pada promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai, maka hipotesis ketiga dinyatakan diterima.
- 4) Skor t-hitung variabel kepuasan pada pengawasan = 2,158 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,036. Hal ini menunjukkan secara parsial variabel kepuasan pada pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai, maka hipotesis keempat dinyatakan diterima.
- 5) Skor t-hitung variabel kepuasan pada rekan kerja = 2,034 pada tingkat signifikansi sebesar 0,047. Hal ini menunjukkan secara parsial variabel kepuasan pada rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai, maka hipotesis kelima dinyatakan diterima.
- 6) Skor t-hitung variabel kepuasan pada kondisi kerja = 2,369 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002. Hal ini menunjukkan secara parsial variabel kepuasan pada kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai, maka hipotesis keenam dinyatakan diterima.
- 7) Variabel kepuasan pada peluang promosi adalah merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap komitmen organisasional dengan nilai koefisien

regresi sebesar: 0,625 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,006, maka hipotesis ke tuju dinyatakan diterima.

**e. Uji F (Fisher)**

Pengujian secara bersama-sama atau simultan atas variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil pengujian disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 5. Uji Signifikansi Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	41,692	6	6,949	25,374	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	14,240	52	,274		
	Total	55,932	58			

a. Dependent Variable: Komit. Org.

b. Predictors: (Constant), Kondisi Kerja, Pekerjaan, Rekan Kerja, Pengawasan, Gaji, Promosi

Sumber :Data Primer diolah 2021

Hasil pengujian di atas, diperoleh nilai  $F_{hitung} = 25,374$  dengan nilai signifikansi = 0,000, karena  $P_{value} < 0,05$  maka, secara bersama – sama variabel pekerjaan itu sendiri ( $X_1$ ), gaji ( $X_2$ ), pengawasan ( $X_3$ ) peluang promosi ( $X_4$ ), rekan kerja ( $X_5$ ) dan kondisi kerja ( $X_6$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Maka hipotesis kedelapan dinyatakan diterima.

**2. Pembahasan**

**a. Dimensi Kepuasan pada Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasional**

Pada hasil analisis regresi linear berganda didapatkan nilai regresi kepuasan pada pekerjaan itu sendiri terhadap komitmen organisasional sebesar 0,188 pada tingkat signifikansi 0,031. Hasil ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan dimensi kepuasan pada pekerjaan terhadap komitmen organisasional. Dimensi kepuasan pada pekerjaan itu sendiri merujuk pada penugasan pegawai yang berkesesuaian dengan bidang keahlian. Artinya, jika pegawai ditempatkan atau ditugaskan pada pekerjaan yang sesuai dengan bidang atau keterampilan yang dimiliki, maka pegawai tersebut akan semakin menekuni pekerjaan tersebut, yang pada akhirnya akan menambah kekuatan komitmen organisasional. Pegawai dengan komitmen organisasional yang tinggi akan memperlihatkan kesungguhannya dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sutrisno dalam S & Darmawati (2020) komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas pegawai terhadap organisasinya dan juga merupakan suatu proses mengekspresikan perhatian dan partisipasinya terhadap organisasi. Pegawai yang diberikan pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya akan dapat meningkatkan komitmen organisasionalnya, karena pegawai tersebut merasa dirinya sebagai bagian dari

organisasi. Pendapat tersebut diperkuat dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Ekayanti, *et. al* (2019) karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

**b. Dimensi Kepuasan pada Gaji terhadap Komitmen Organisasional**

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai regresi kepuasan pada gaji terhadap komitmen organisasional sebesar 0,230 dengan tingkat signifikansi 0,013. Hasil ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan dimensi kepuasan pada gaji terhadap komitmen organisasional. Dimensi kepuasan pada gaji merujuk pada balas jasa yang diterima oleh pegawai atas pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran, yang secara adil diberikan oleh organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mondy dalam Arifin, *et.al* (2016) gaji atau kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para pegawai sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Pegawai yang menerima gaji yang sesuai dengan tingkat pengorbanannya atau posisi pada pekerjaannya, maka pegawai tersebut akan memiliki komitmen organisasi yang kuat terhadap organisasinya. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Bhatti dalam Sari & Riana (2018) menemukan bahwa jika pegawai diberikan gaji atau kompensasi yang sesuai maka pegawai tersebut akan memiliki komitmen organisasional yang tinggi. Pendapat tersebut diperkuat dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Prasada, *et.al* (2020) gaji atau kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

**c. Dimensi Kepuasan pada Promosi terhadap Komitmen Organisasional**

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai regresi kepuasan pada promosi terhadap komitmen organisasional sebesar 0,265 dengan tingkat signifikansi 0,006. Hasil ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan dimensi kepuasan pada promosi terhadap komitmen organisasional. Dimensi kepuasan pada promosi merujuk pada peluang yang diberikan organisasi kepada pegawai untuk menduduki posisi-posisi strategis sesuai dengan mempertimbangkan pangkat/golongan/strata pendidikan maupun masa dinas yang sudah memenuhi syarat yang telah ditetapkan oleh organisasi. Pegawai yang menduduki posisi strategis setelah mengikuti tahapan promosi akan memiliki komitmen organisasional yang tinggi, karena pegawai tersebut merasa bahwa posisinya sudah sesuai dengan harapannya. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hasibuan dalam Fatah & Janah (2020) promosi adalah perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility pegawai ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar. Pegawai yang mendapatkan peluang promosi pada posisi yang lebih tinggi, ataupun kenaikan pangkat dan golongan akan memiliki komitmen organisasi yang semakin tinggi, karena merasa dihargai dan

pantas untuk mendapatkannya. Hal ini dipertegas dengan temuan penelitian Fatah & Janah, (2020) promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

**d. Dimensi Kepuasan pada pengawasan terhadap Komitmen Organisasional**

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai regresi kepuasan pada pengawasan terhadap komitmen organisasional sebesar 0,190 dengan tingkat signifikansi 0,036. Hasil ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan dimensi kepuasan pada pengawasan terhadap komitmen organisasional. Dimensi kepuasan pada pengawasan meliputi kesesuaian instruksi kerja, memastikan apakah kegiatan sudah berjalan sesuai dengan rencana, memastikan pekerjaan berjalan efisien. Adanya pengawasan dapat diperoleh informasi mengenai penghematan, efisiensi, dan efektivitas pelaksanaan kegiatan. Informasi tersebut dapat digunakan untuk penyempurnaan kegiatan dan pengambilan keputusan oleh pimpinan. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hadibroto dalam Syaifullah (2019) mengatakan pengawasan adalah kegiatan penilaian terhadap organisasi atau kegiatan dengan tujuan agar organisasi atau kegiatan tersebut melaksanakan fungsinya dengan baik dan dapat memenuhi tujuannya yang telah ditetapkan. Pengawasan yang dilakukan bertujuan untuk menilai kesesuaian antara rencana dan pelaksanaannya, bila dilakukan dengan baik, yaitu memberikan petunjuk dan arahan kepada pegawai, maka akan memberikan semangat dalam melaksanakan tugas tersebut, pengawasan yang baik akan memperlihatkan adanya perhatian dari pimpinan kepada pegawai yang melaksanakan pekerjaan tersebut, sehingga akan memperkuat komitmen organisasionalnya. Pendapat tersebut diperkuat dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Febriani & Suharnomo (2018) bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

**e. Dimensi Kepuasan pada Rekan Kerja terhadap Komitmen Organisasional**

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai regresi kepuasan pada rekan kerja terhadap komitmen organisasional sebesar 0,168 dengan tingkat signifikansi 0,047. Hasil ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan dimensi kepuasan pada rekan kerja terhadap komitmen organisasional. Dimensi kepuasan pada rekan kerja merujuk pada dukungan rekan yang dapat memberikan bantuan, dapat bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga pelaksanaan tugas dapat diselesaikan secara bersama-sama. Selain itu dukungan rekan kerja dapat menciptakan harmonisasi dan sipat kekeluargaan dalam satu organisasi, yang dapat diwujudkan dalam kekompakan dan kebersamaan dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi dukungan rekan kerja yang saling mendukung akan mempererat dan memperkuat komitmen organisasional pada setiap pegawai. Hal ini selaras dengan

pendapat Luthan dalam Metria & Riana (2018) komitmen organisasi menjadi kekuatan untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk bekerja keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan loyalitas pegawai pada organisasi dengan mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Pendapat tersebut sejalan dengan pendapat Shaam et al dalam Metria & Riana (2018) bahwa dukungan positif pimpinan dan rekan kerja akan menciptakan situasi kerja yang kondusif. Dengan mendapatkan dukungan tersebut kinerja pegawai akan terpacu untuk lebih baik. Selain itu dukungan juga menciptakan semangat para pegawai sehingga terjadi saling mempercayai dan membantu serta adanya hubungan baik antar rekan kerja didalam organisasi. Temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Megawati & Syahna (2018) juga mempertegas bahwa kepuasan pada dukungan rekan kerja memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan komitmen organisasional pegawai.

**f. Dimensi Kepuasan pada Kondisi Kerja terhadap Komitmen Organisasional**

Pada hasil analisis regresi linear berganda didapatkan nilai regresi kepuasan pada kondisi kerja terhadap komitmen organisasional sebesar 0,218 dengan tingkat signifikansi 0,022. Hasil ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan dimensi kepuasan pada kondisi kerja terhadap komitmen organisasional. Dimensi kepuasan pada kondisi kerja merujuk pada lingkungan kerja yang terciptat atau suasana kerja yang mendukung dalam melaksanakan tugas. Kondisi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yang bentuknya dapat berupa kondisi fisik seperti tempat dan fasilitas kerja, serta lingkungan non fisik atau psikologis seperti hubungan sosial antar personil dalam organisasi. Moekijat dalam Faisal & Dewi (2019) mengemukakan bahwa kondisi kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara individu-individu yang ada dalam organisasi. Walaupun pegawai diberikan rangsangan yang layak, semangat kerja bisa menjadi turun apabila kondisi kerjanya diabaikan. Oleh sebab itu, harus diupayakan kondisi kerja selalu baik dan kondusif, sehingga pegawai merasa nyaman dalam bekerja, dan bersemangat dalam melaksanakan tugasnya. Terwujudnya kondisi kerja yang kondusif akan menambah bobot komitmen organisasional yang dimiliki pegawai. Kondisi kerja juga merupakan hal sangat penting karena dapat memberikan dampak pada kinerja. Temuan penelitian Siregar (2020) bahwa kondisi kerja memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan komitmen organisasional karyawan. Dengan adanya dukungan temuan penelitian ini, semakin memperkuat bahwa kondisi kerja yang kondusif memberikan sumbangan positif terhadap peningkatan komitmen organisasional pegawai. Dari hasil analisis pada setiap dimensi kepuasan kerja, dapat dilihat bahwa setiap dimensi telah memberikan kontribusinya terhadap peningkatan komitmen organisasional pegawai, dengan demikian, jika organisasi berkeinginan

untuk meningkatkan komitmen organisasi pegawai, maka kepuasan kerja pegawai harus menjadi perhatian. Beberapa hasil penelitian juga memperlihatkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasioanl. Dari hasil analisis terhadap dimensi kepuasan kerja yang terdiri dari (1) pekerjaan itu sendiri, (2) gaji, (3) promosi, (4) pengawasan, (5) rekan kerja, dan (6) kondisi kerja pengaruhnya terhadap komitmen organisasional, berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini, berarti untuk meningkatkan komitmen organisasional pegawai, maka kepuasan kerja harus menjadi perhatian bagi pimpinan. Karena pegawai yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan memfokuskan perhatiannya pada pekerjaannya secara sungguh-sungguh dan menampilkan performa hasil kerja terbaiknya.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis terhadap dimensi kepuasan kerja pegawai pada Badan Kaungan Daerah Kabupaten Pohuwatu, dalam disimpulkan sebagai berikut:

1. Dimensi kepuasan pada pekerjaan itu sendiri ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai. Jika pegawai diberikan pekerjaan yang sesuai dengan bidang keahliannya, maka komitmen organisasional pegawai akan semakin meningkat.
2. Dimensi kepuasan pada gaji ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai. Jika pegawai menerima gaji sesuai dengan harapannya, maka komitmen organisasional pegawai akan semakin meningkat.
3. Dimensi kepuasan pada pengawasan ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai. Jika pegawai diberikan arahan, petunjuk dan penilaian pekerjaan dengan baik, maka komitmen organisasional pegawai akan semakin meningkat.
4. Dimensi kepuasan pada peluang promosi ( $X_4$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai. Jika pegawai diberikan kesempatan dalam promosi untuk menduduki posisi strategis, maka komitmen organisasional pegawai akan semakin meningkat.
5. Dimensi kepuasan pada dukungan rekan kerja ( $X_5$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai. Jika pegawai mendapatkan dukungan dari rekan kerja pada setiap pelaksanaan pekerjaan, maka komitmen organisasional pegawai akan semakin meningkat.
6. Dimensi kepuasan pada kondisi kerja ( $X_6$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai. Jika pegawai diperhatikan kondisi kerja dan melengkapi fasilitas penunjang kerja, maka komitmen organisasional pegawai akan semakin meningkat.
7. Variabel yang dominan berpengaruh terhadap komitmen organisasional pegawai adalah dimensi pada peluang promosi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adhiputra, M. W. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kualitas layanan hotel. *Business Management Journal*, 11(2), 120–139.
- Anugrah, M., Ngadiman, & Sohidin. (2014). Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional Karyawan Di PT Sari Warna Asli Garment - Surakarta. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Universitas Sebelas Maret*, 2(2), 148–158.
- Arifin, M. Z., Alhabsji, T., & Utami, H. nayati. (2016). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional dalam Upaya Meningkatkan Kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 64–76.
- Ekayanti, W., Widjajani, S., & Budiyanto. (2019). Pengaruh Karakteristik Personal dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasional Perawat. *Jurnal Maksipreneur*, 8(2), 181–190.
- Faisal, N., & Dewi, I. G. A. manuati. (2019). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(6), 3730–3755.
- Fatah, A., & Janah, R. (2020). Influence Of Compensation And Job Promotion On Employee Performance Of Public Services Of Public Work In Cilegon City. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(1), 12–22.
- Febriani, D. S. H., & Suharnomo. (2018). Pengaruh Pengawasan, Motivasi Kerja, dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Ungaran). *Diponegoro Journal Of Management*, 7(1), 1–12.
- Hidayat, A. S. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan turnover intention. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 11(1), 51–66.
- Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan koperasi Di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 9(4), 611–628.
- Kingkin, P., Rosyid, H. F., & Arjangga, R. (2021). Kepuasan Kerja Dan Masa Kerja Sebagai Prediktor Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT Royal Korindah Di Purbalingga. *Proyeksi: Jurnal Psikolog*, 5(1), 17–32.
- Megawati, & Syahna, N. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Persepsi Dukungan Organisasional Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi*, 9(1), 35–46.
- Metria, K., & Riana, I. G. (2018). Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap komitmen Organisasional Dan Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 9(7), 2117–2146.

- Novitasari, Y., & Rivai, H. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XXX. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 332–353.
- Prasada, D., Sunarsi, D., & Teriyan, A. (2020). Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada DHL Logistic Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(1), 51–59.
- Rahmawati, M., & Juwita, K. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Implementasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Lantabur. *JMD: Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 2(2), 63–72.
- S, Y., & Darmawati, T. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada PDAM Lematang Enim Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(3), 284–296.
- Sari, R. M., & Riana, I. G. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di PT Jenggala Keramik Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(3), 1539–1565.
- Siregar, N. A. (2020). Pengaruh Masa Kerja , Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT . Lingga Tiga Sawit Sigambal. *SIMEN (Akuntansi Dan Manajemen) STIES*, 11(1), 30–38.
- Syaifullah. (2019). Pengaruh Pengawasan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Centric Powerindo. *Jurnal Ekuivalensi*, 5(1), 39–52.
- Yakup. (2017). Pengaruh Keterlibatan kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Perisai*, 1(October), 93–110.