

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Selatan

Amos Finowaa¹, Samalua Waoma², Samanoi H Fau³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Selatan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 pegawai. Metode analisis data yang digunakan adalah analisi regresi linear sederhana, dimana nilai model regresi $Y = 34.573 + 0.530X$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi (X) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Selatan dengan nilai t_{hitung} sebesar $3.498 > t_{tabel}$ sebesar 1,701. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Selatan

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Pegawai.

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sebagai salah satu elemen utama dari organisasi yang cukup penting karena manusia faktor utama dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia tidak saja membantu organisasi dalam mencapai tujuannya tetapi juga membantu menentukan apa yang benar dapat dicapai dengan sumber daya yang tersedia. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) saat ini merupakan suatu keharusan dan bukan merupakan suatu pilihan apabila organisasi ingin berkembang. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang baik merupakan modal bagi organisasi untuk dapat bersaing dengan organisasi lain. Setiap organisasi mencari dan merekrut pegawai dengan SDM yang berkualitas untuk meningkatkan keefektifan organisasi dan memperoleh hasil kerja yang diharapkan agar dapat mencapai tujuan organisasi.

Komitmen organisasi merupakan dorongan dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi menurut Syarif (2006:43). Komitmen organisasi memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan kinerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Agar tujuan tersebut dapat tercapai, salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan mengikutsertakan pegawai untuk

Korespondensi Penulis

¹ Alumni Program Studi Manajemen STIE Nias Selatan, amosfinowaa95@gmail.com

² Dosen Tetap STIE Nias Selatan, samaluawaoma@gmail.com

³ Dosen Tetap STIE Nias Selatan, smanaoifau@gmail.com

mengikuti pendidikan dan pelatihan. Manfaat dari penerapan komitmen organisasi yang baik dapat meningkatkan kebersamaan, saling terbuka satu sama lain, membangun komunikasi yang lebih baik, sehingga kepuasan kerja pegawai dapat tercapai secara optimal.

Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak pekerjaan mereka Duha (2014:241). Seorang pekerja yang bergabung dalam suatu organisasi mempunyai seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu dan membentuk suatu harapan yang diharapkan dapat dipenuhi di tempat bekerja. Persepsi pekerja mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya dan kepuasan kerja melibatkan rasa aman, rasa adil, status dan kebanggaan. Dalam persepsi ini juga dilibatkan situasi kerja pekerja yang meliputi interaksi kerja, kondisi kerja, pengakuan, hubungan dengan atasan, dan kesempatan promosi. Selain itu persepsi ini juga tercakup kesesuaian dengan antara kemampuan dan keinginan pekerja dengan kondisi organisasi tempat mereka bekerja yang meliputi jenis pekerjaan, minat, bakat, penghasilan, dan insentif. Kepuasan kerja juga merupakan faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Pegawai yang puas akan lebih dapat berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain, dan jauh melebihi harapan normal dari pekerjaannya.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh penulis di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil bahwa rendahnya kepuasan kerja pegawai karena fasilitas KTP yang sering rusak, gaji honorer yang terkadang terlambat pada waktu seharusnya diterima, masih ada pegawai tidak ikut apel pagi pulang lebih awal pada waktu yang sudah ditentukan oleh organisasi pada jam 08.00 wib-17.00 wib, masih ada pegawai yang belum mengikuti pada pendidikan dan pelatihan, sebagian pegawai yang tidak peduli dengan kesulitan pekerjaan yang dialami oleh rekan kerjanya. Dalam kenyataan banyak dijumpai bahwa pegawai dalam bekerja jarang sekali membantu rekannya walaupun pekerjaan yang dikerjakannya sudah selesai, karena beranggapan bahwa pekerjaan orang lain adalah bukan tanggung jawabnya.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merasa perlu mengadakan penelitian ilmiah yakni mengenai **“pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Selatan.”** Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Selatan atau tidak? Dengan tujuan penelitian yaitu untuk

mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Selatan.

B. TINJAUAN LITERATUR

Konsep Komitmen Organisasi

Dalam konsep tersebut penulis dapat menjelaskan tentang komitmen organisasi. Komitmen organisasi memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan kinerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Menurut Griffin (2003:43), komitmen organisasi atau *organisational commitment* merupakan “sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya”.

Menurut Sopiah (2008) bahwa komitmen organisasional (*organizational commitment*) merupakan “tingkat keyakinan pegawai untuk menerima tujuan organisasi sehingga berkeinginan untuk tetap tinggal dan menjadi bagian dari organisasi tersebut”. Selanjutnya, menurut Handoko (2008:43) komitmen pada organisasi “sebagai ikatan kejiwaan seseorang terhadap organisasi yang mencakup keterlibatan kerja, kesetiaan, dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai organisasi”.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah seseorang mengidentifikasikan dirinya dengan dengan organisasinya dan kesediaannya untuk tetap bertahan dalam organisasinya.

Konsep Kepuasan Kerja Pegawai

Pegawai yang memiliki kepuasan kerja akan menyukai situasi, lingkungan dinamika yang berlangsung, serta pekerjaan itu sendiri yang ditekuninya. Menurut Duha (2014:241) kepuasan kerja merupakan “seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak pekerjaan mereka.” Menurut Hasibuan (2002:202) kepuasan kerja merupakan “sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak pegawai terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya.” Selanjutnya, menurut Wibowo (2012:1) kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerjaan dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.”

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sebagai keadaan yang menyenangkan yang dialami setiap individu dalam organisasi oleh berbagai hal yang menjadi penyebabnya.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan

Komitmen organisasi dapat tumbuh manakala harapan kerja dapat terpenuhi oleh organisasi dengan baik. Selanjutnya dengan terpenuhinya harapan kerja ini akan menimbulkan kepuasan kerja menurut Trisnaningsih (2004) dimana semakin komitmen

seseorang pegawai terhadap organisasinya maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dialaminya. Menurut Sukmawati dan Gani (2014) dengan komitmen organisasi yang tinggi dapat memperkuat atau meningkatkan kepuasan karyawan, hal ini berkaitan dengan kepedulian karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan secara sukarela dan ikhlas dalam menyelesaikannya.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Negeri Sipil yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil sebanyak 30 orang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dapat diperoleh melalui menyebarkan kuesioner kepada pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Selatan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier sederhana. Dan selanjutnya alat yang digunakan dalam pengujian instrumen penelitian ini adalah menggunakan rumus *product moment*.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian penulis bahwa bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Selatan. Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan metode *ordinary last square* (OLS) yang berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

$$Y = 34.573 + 0.530X$$

Keterangan:

$$\beta_0 = 34.573$$

$$\beta_1 = 0.530$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diartikan bahwa nilai 34.573 merupakan *Coefficient intercept* (konstanta) artinya ketika X bernilai 0 maka Y bernilai 34.573. Sedangkan nilai 0,530 merupakan koefisien regresi artinya jika komitmen organisasi yang bersifat positif, maka kepuasan kerja pegawai Y akan meningkat sebesar 34.573, dan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas mempengaruhi variabel terikat, maka dapat dijelaskan dibawah ini berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial dengan nilai t_{hitung} komitmen organisasi $3.498 > t_{tabel} 1,701$ (Lampiran 7) pada nilai (df) $n-k-1$ $(30-1-1) = 28$. Jadi dapat disimpulkan berpengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Selatan.

E. KESIMPULAN

Dalam penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka peneliti ini dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Selatan. Berdasarkan nilai koefisien regresi yang telah ditemukan pada penelitian ini adalah $Y = 34.573 + 0.530X$ hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi mampu mempengaruhi terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Selatan. Sehingga dapat diuraikan dibawah ini:

1. Berdasarkan hasil penelitian memperoleh nilai t_{hitung} komitmen organisasi $3.498 > t_{tabel} 1,701$ (Lampiran 7) pada nilai (df) $n-k-1$ $(30-1-1) = 28$. Jadi dapat disimpulkan berpengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Selatan.
2. Berdasarkan tabel 4.5.2 di atas diperoleh nilai R^2 sebesar .304 yang artinya variabel komitmen organisasi mampu menjelaskan variabel kepuasan kerja 30,4%, sedangkan 69.6% di jelaskan oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Amilin & Dewi. 2008. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Akutan Publik Dengan Rolle Stres Sebagai Model Moderating*.
- Allen & Meyer. 1984. *Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Perusahaan Rokok Gama di Karangayar. Skripsi Univerisitas Negeri Surabaya*.
- Arikunto Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bodroastuti & Ruliaji. 2016. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya Kinerja Pegawai*. Jurnal Ekonomi Vol. 23 No. 31. 2016.
- Duha, Timotius. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 1, Cet 1- Yogyakarta: Deepublish.
- Gani. 2014. *Implementasi Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen. Vol.4. no. 3, Edisi Khusus SDM 2016.
- George Terry. 2008. *Pengantar Manajemen*. Editor: Novietha I. Sallama, Jakarta: Erlangga.
- Grifiin. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Diterbitkan oleh PT. Bumi Aksara, Jl. Sawo Raya no.18: Jakarta 13220.
- Hartono & Setyono. 2013. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Paparons Pizza City Of Tomorrow*. Vol.4. no. 3, Edisi Khusus SDM 2016.

- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen*. Edisi kedua. Penerbit: BPFE-Yogyakarta. Anggota Ikapi.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2001. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi Bisni Vol. 23.
- _____. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Diterbitkan oleh PT. Bumi Aksara, Jl. Sawo Raya no.18: Jakarta 13220.
- Luthas. 2002. *Manajemen Konflik Jurnal Penelitian*. Universitas Jambi Seri Humaniora.