

## PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PEGAWAI DINSOSP2KBP3A KOTA CIMAHI

### *THE EFFECT OF JOB SATISFACTION ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT FOR THE DINSOSP2KBP3A CIMAHI CITY EMPLOYEES*

Ranny Hanggar Sari<sup>1</sup>, Romat Saragih<sup>2</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Telkom, Bandung

rannyhanggar@student.telkomuniversity.ac.id<sup>1</sup>, saragih@telkomuniversity.ac.id<sup>2</sup>

---

#### ABSTRAK

Sumber daya manusia memiliki kontribusi dan pengaruh terhadap kelangsungan hidup organisasi dalam jangka panjang. Penelitian ini dilatar belakangi terjadinya masalah komitmen organisasi pada pegawai, salah satu faktor yang dapat menyelesaikannya adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada pegawai DINSOSP2KBP3A Kota Cimahi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Data penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 40 orang responden. Teknik *sampling* dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari data penelitian terdahulu, buku, jurnal, dan internet. Teknik analisis data yang digunakan adalah deskriptif dan regresi linear sederhana dengan bantuan aplikasi IBM SPSS Version 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai DINSOSP2KBP3A Kota Cimahi berada dalam kategori sangat baik dan tingkat komitmen organisasi pegawai berada dalam kategori baik. Hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi pegawai.

**Kata kunci : Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi.**

---

#### ABSTRACT

*Human resources have a contribution and influence on the survival of the organization in the long term. This research is motivated by the occurrence of organizational commitment problems in employees, one of the factors that can solve it is by increasing job satisfaction. This study was conducted to determine the effect of job satisfaction on organizational commitment of DINSOSP2KBP3A employees in Cimahi City. This research uses quantitative method with descriptive research type. The research data was obtained by distributing questionnaires to 40 respondents. The sampling technique in this study is a saturated sampling technique. The data used in this study is primary data obtained from questionnaires, while secondary data is obtained from previous research data, books, journals, and the internet. The data analysis technique used is descriptive and simple linear regression with the help of the IBM SPSS Version 22 application. The results showed that the level of job satisfaction of the employees of DINSOSP2KBP3A Cimahi City was in the very good category and the level of employee organizational commitment was in the good category. The results of the simple linear regression test show that job satisfaction has a significant positive effect on employee organizational commitment.*

**Keywords: Human Resources, Job Satisfaction, Organizational Commitment.**

---

#### 1. Pendahuluan

##### 1.1 Latar Belakang

Perangkat daerah Dinas Sosial, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DINSOSP2KBP3A) Kota Cimahi dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Cimahi, dan Peraturan Walikota Cimahi Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Cimahi. Sesuai dengan Peraturan Walikota Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah DINSOSP2KBP3A Kota Cimahi melaksanakan tugas pokok

menyelenggarakan urusan pemerintah bidang sosial, pengendalian penduduk dan keluarga berencana serta pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak yang menjadi kewenangan daerah.

Manusia memberikan bakat, keahlian, pengetahuan, dan pengalaman untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi Straub dan Atter dalam Utama (2020:11). Sejalan dengan penjelasan sebelumnya, menurut Schermerhorn dalam Utama (2020:11) sumber daya manusia adalah orang, individu-individu, dan kelompok-kelompok yang membantu organisasi menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa.

Menurut Cohen dalam Kusumaputri (2018:62) indikator tinggi rendah komitmen organisasi terlihat saat anggota menunjukkan perilaku kerja yang tidak semestinya seperti bermalas-malasan atau disfungsi lainnya. Sebaliknya, komitmen kerja yang baik ditunjukkan dengan kedisiplinan yang baik, produktivitas yang baik dan rendahnya ketidakhadiran. Data ketidakhadiran pegawai bulan januari-desember 2019 yaitu pada bulan Februari terjadi penurunan ketidakhadiran sebesar 3,39%, pada bulan Maret terjadi penurunan ketidakhadiran sebesar 3,34%. Lalu pada bulan April terjadi peningkatan ketidakhadiran sebesar 1,41%, pada bulan Mei terjadi penurunan ketidakhadiran sebesar 0,85%, pada bulan Juni terjadi peningkatan ketidakhadiran sebesar 1,95%, pada bulan Juli terjadi kenaikan ketidakhadiran sebesar 1,60%, pada bulan Agustus terjadi penurunan ketidakhadiran sebesar 0,49%, pada bulan September terjadi penurunan ketidakhadiran sebesar 0,61%, pada bulan Oktober terjadi peningkatan ketidakhadiran sebesar 0,25%, pada bulan November terjadi penurunan ketidakhadiran sebesar 0,35%, pada bulan Desember terjadi peningkatan ketidakhadiran sebesar 3,11%. Rata-rata ketidakhadiran pegawai tahun 2019 sebesar 2,91%.

Meyer dan Allen dalam Busro (2018:80) menjelaskan bahwa komitmen organisasi terdiri dari tiga dimensi, yaitu dimensi afektif, dimensi normatif, dan dimensi berkelanjutan. Dalam upaya lebih mengidentifikasi fenomena dan masalah di DINSOSP2KBP3A Kota Cimahi, dilakukan pra penelitian terhadap 10 pegawai. Pada variabel komitmen organisasi hasil skor total performansi diperoleh sebesar 77,33% dengan tingkat urgensi 84%. Hal ini menunjukkan telah terjadi masalah pada item “Keinginan untuk tetap tinggal dalam perusahaan” dengan tingkat urgensi sebesar 80%, tetapi performannya rendah sebesar 70%.

Kepuasan kerja karyawan juga dipengaruhi berbagai faktor, salah satunya dipengaruhi oleh perhatian manajemen terhadap peningkatan kompetensi mereka mengingat peningkatan kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja mereka (Sarmawa dalam Suryani, *et al.*, 2019:84). Sedangkan menurut Spector dalam Busro (2018:108), kepuasan kerja merupakan bagaimana karyawan merasa tentang pekerjaannya dan aspek lain dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan penilaian dari individu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.

Hasil pra penelitian menunjukkan bahwa performansi dan urgensi pada variabel kepuasan kerja adalah sebesar 77,25% dan 88%. Pada fenomena tersebut terlihat bahwa pegawai membutuhkan fasilitas internal yang cukup memadai sebagai kebutuhan mereka dalam bekerja.

Berdasarkan hasil pemaparan dan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di DINSOSP2KBP3A Kota Cimahi dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai DINSOSP2KBP3A Kota Cimahi”.

## 1.2 Rumusan Masalah

- a. Bagaimana komitmen organisasi pada pegawai DINSOSP2KBP3A Kota Cimahi?
- b. Bagaimana kepuasan kerja pada pegawai DINSOSP2KBP3A Kota Cimahi?
- c. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada pegawai DINSOSP2KBP3A Kota Cimahi?

## 1.3 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis komitmen organisasi pada pegawai DINSOSP2KBP3A Kota Cimahi.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja pada pegawai DINSOSP2KBP3A Kota Cimahi.
- c. Untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada pegawai DINSOSP2KBP3A Kota Cimahi.

## 2. Dasar Teori/Material dan Metodologi/Perancangan

### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Almasri dalam Elbadiansyah (2019:1), manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang mempelajari tentang cara mengatur manusia sebagai tenaga kerja yang bekerja dalam semua organisasi atau perusahaan. Sedangkan menurut Gary Dessler dalam Saihudin (2019:2), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

### 2.2 Komitmen Organisasi

Menurut Robbins dan Judge dalam Yusuf dan Syarif (2018:30), komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

### 2.3 Dimensi Komitmen Organisasi

Menurut Meyer dan Allen yang dikutip oleh Priansa (2017:117), dimensi komitmen organisasi terdiri dari tiga dimensi, yaitu:

- a. Komitmen Afektif  
Komitmen afektif adalah keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan dalam perusahaan.
- b. Komitmen Normatif  
Komitmen normatif adalah keyakinan karyawan tentang tanggung jawab yang dimilikinya terhadap perusahaan.
- c. Komitmen Berkelanjutan  
Komitmen berkelanjutan adalah komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang hal-hal yang harus dikorbankan apabila akan meninggalkan perusahaan.

### 2.4 Kepuasan Kerja

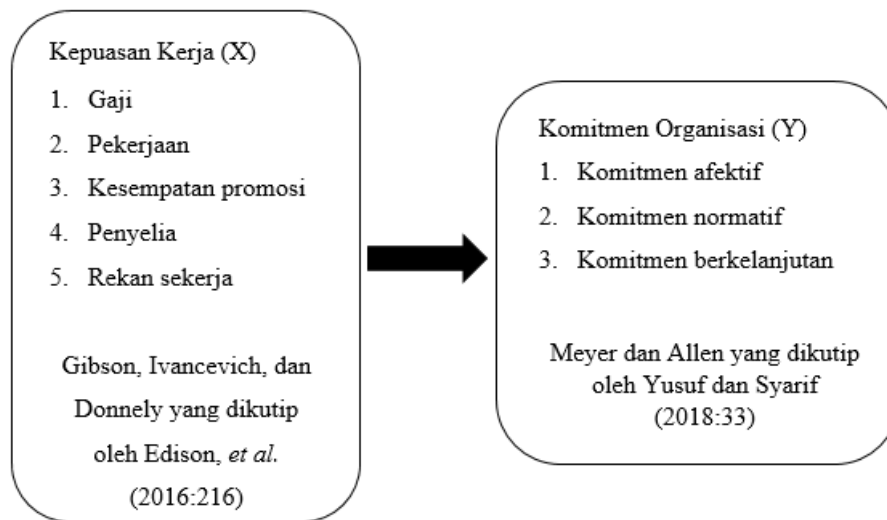
Menurut Ganyang (2018:229), kepuasan kerja adalah perasaan yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, baik berupa perasaan yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan.

### 2.5 Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Gibson, *et al.* yang dikutip oleh Edison, *et. al* (2016:216), dimensi kepuasan kerja adalah:

- a. Gaji  
Pegawai memandang gaji sebagai hak yang harus diterima atas kewajiban yang sudah dilaksanakan dan gaji yang memadai akan meningkatkan pendapatan pegawai untuk meningkatkan sosial ekonominya.
- b. Pekerjaan  
Keadaan dimana tugas pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
- c. Kesempatan Promosi  
Promosi atau kesempatan untuk meningkatkan karier dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.
- d. Penyelia  
Kemampuan penyelia untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan.
- e. Rekan Sekerja  
Keadaan dimana rekan sekerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong.

## 2.6 Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

## 2.7 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kausal. Pada penelitian ini menggunakan teknik *non sampling probability* dan analisis regresi linear sederhana. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai DINSOSP2KBP3A Kota Cimahi. Sampel yang digunakan adalah 40 pegawai DINSOSP2KBP3A Kota Cimahi. Skala dalam penelitian yang digunakan adalah skala likert.

## 3. Pembahasan

### 3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 3.1.1 Uji Validitas

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebar kepada 40 responden dengan 21 butir pernyataan yang disebar kepada responden. Hasil uji validitas dalam penelitian ini menunjukkan nilai korelasi ( $r_{hitung}$ ) dari seluruh dimensi di atas 0,320 ( $r_{tabel}$ ) sehingga semua pernyataan dinyatakan valid dan layak untuk digunakan dalam analisis regresi linear sederhana.

#### 3.1.2 Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* pada komitmen organisasi 0,789 dan kepuasan kerja 0,894. Hasil nilai *Cronbach's Alpha* > 0,600, sehingga dapat disimpulkan semua item pernyataan dalam kuesioner penelitian ini reliabel.

### 3.2 Teknik Analisis Data

#### 3.2.1 Analisis Deskriptif

##### a. Variabel Komitmen Organisasi

Tabel 1 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Komitmen Organisasi

No. Item	Dimensi	Skor	Rata-rata persentase
1,2,3	Komitmen Afektif	528	88%
4,5,6	Komitmen Normatif	541	90,2%
7,8	Komitmen Berkelanjutan	267	66,7%

Jumlah Skor	1336
Persentase	83,5%

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2021)

Berdasarkan hasil perhitungan analisis deskriptif menunjukkan jumlah skor 1336 dan persentase sebesar 83,5%, hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi masuk dalam kategori baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada DINSOSP2KBP3A Kota Cimahi termasuk baik.

#### b. Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 2 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Komitmen Organisasi

No. Item	Dimensi	Skor	Rata-rata persentase
9,10	Gaji	355	88,7%
11,12,13	Pekerjaan	537	89,5%
14,15	Kesempatan Promosi	284	71%
16,17,18	Penyelia	515	85,8%
19,20,21	Rekan Sekerja	536	89,3%
Jumlah Skor		2227	
Persentase		85,6%	

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2021)

Berdasarkan hasil perhitungan analisis deskriptif menunjukkan jumlah skor 2227 dan persentase sebesar 85,6%, hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja masuk dalam kategori sangat baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada DINSOSP2KBP3A Kota Cimahi termasuk sangat baik.

### 3.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.013	.383		2.644	.012
	Kepuasan Kerja	.738	.089	.803	8.301	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Diketahui nilai koefisien regresi sehingga dapat diketahui persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 1.013 + 0.738X + e$$

Dari persamaan diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Konstanta = 1.013

Nilai konstanta sebesar 1.013 dapat diuraikan bahwa apabila variabel independen bernilai konstan atau tetap, maka variabel komitmen organisasi akan bernilai 1.013.

b. Kepuasan Kerja = 0.738

Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Apabila diasumsikan nilai variabel lainnya tetap ketika terjadi peningkatan pada variabel kepuasan kerja, maka nilai komitmen organisasi akan meningkat sebesar 0.738.

### 3.4 Uji Hipotesis

#### 3.4.1 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Perumusan hipotesis berdasarkan uji t yang sudah dilakukan sebagai berikut:

##### a. Hipotesis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

$H_0$  = Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada DINSOSP2KBP3A Kota Cimahi

$H_1$  = Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada DINSOSP2KBP3A Kota Cimahi

Maka dapat dilakukan perhitungan dengan rumus untuk menentukan  $t_{tabel}$  yaitu tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) yang digunakan 5% atau 0,05, jumlah variabel bebas ( $k$ ) = 2, derajat kebebasan ( $df$ ) =  $40-2 = 38$ , maka  $t_{tabel} = 1,68595$ . Sehingga kesimpulan hipotesis sebagai berikut:

##### a. Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Variabel kepuasan kerja diketahui memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 8.301 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,68595 dan memiliki tingkat signifikan  $0.000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak, artinya “ada pengaruh signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada pegawai DINSOSP2KBP3A Kota Cimahi”.

### 3.5 Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Tabel 4 Koefisien Determinan

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.803 <sup>a</sup>	.645	.635	2.205	1.876

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Pada tabel koefisien determinan diatas, maka diperoleh nilai R sebesar 0,803 dan nilai  $R^2$  sebesar 0,645, 0.645, jika perhitungan koefisien determinan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= 0.645 \times 100\% \\ &= 64,5\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinan (KD) diperoleh sebesar 64,5%, hal ini berarti bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 64,5% sedangkan sisanya sebesar 35,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak terdapat di dalam penelitian ini.

## 4. Kesimpulan dan saran

### 4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- Komitmen organisasi pada pegawai DINSOSP2KBP3A Kota Cimahi berdasarkan hasil analisis deskriptif masuk dalam kategori “baik”.
- Kepuasan kerja pada pegawai DINSOSP2KBP3A Kota Cimahi berdasarkan hasil analisis deskriptif masuk dalam kategori “sangat baik”.
- Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai DINSOSP2KBP3A Kota Cimahi.

## 4.2 Saran

Berdasarkan penelitian, pengolahan data, analisis dan kesimpulan yang dilakukan, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

- a. Berdasarkan analisis deskriptif dari variabel komitmen organisasi dimensi komitmen berkelanjutan merupakan dimensi dengan skor dan persentase terendah adalah pernyataan “Pegawai memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi”. Penulis memberikan saran kepada pihak DINSOSP2KBP3A Kota Cimahi diharapkan memberikan peningkatan pada tunjangan kinerja daerah (TKD) pegawai dan memberikan promosi jabatan.
- b. Berdasarkan analisis deskriptif dari variabel kepuasan kerja dimensi kesempatan promosi merupakan dimensi dengan skor dan persentase terendah adalah pernyataan “Pegawai puas atas sistem promosi yang ada karena dilakukan secara transparan dan berdasarkan prestasi”. Penulis memberikan saran kepada pihak DINSOSP2KBP3A Kota Cimahi sebaiknya melaksanakan program promosi yang didasarkan atas prestasi pegawai, dilakukan dengan transparan, dan diterima oleh semua pihak.
- c. Hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, maka disarankan DINSOSP2KBP3A Kota Cimahi terus berusaha mempertahankan kepuasan kerja pegawai agar dapat meningkatkan komitmen organisasi.

## 5. Referensi

- [1] Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- [2] Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam rangka meningkatkan kerja pegawai dan organisasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- [3] Elbadiansyah, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: IRDH.
- [4] Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. Bogor: In Media.
- [5] Kusumaputri, E. S. (2018). *Komitmen pada Perubahan Organisasi (Perubahan Organisasi dalam Prespektif Islam dan Psikologi)*. Yogyakarta: Deepublish..
- [6] Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Pegawai dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- [7] Saihudin, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kabupaten Ponorogo: CV. Uwais Inspirasi Indonesia.
- [8] Suryani, N. K., SE, S., Laksemini, K. D. I. S., SE, M., & Mateus Ximenes, S. E. (2019). *Buku Ajar Perilaku Organisasi*. Bali: Nilacakra.
- [9] Utama, D. Z. M., & SE, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Dasar Dan Teori*. UNJ Press.Saihudin, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kabupaten Ponorogo: CV. Uwais Inspirasi Indonesia.
- [10] Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. Makasar: CV. Nas Media Pustaka.