Implementasi Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Indriyani Tahir¹⁾, Herman Sjaharuddin²⁾, Hj. Heslina³⁾

indriyanitahiras12@gmail.com

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bongaya Makassar

^{2, 3)} Dosen Program Studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bongaya Makassar

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis implementasi Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar. Populasi dalam penelitian ini sejumlah 149 Pegawai. Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan stratified random sampling sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 60 Pegawai, namun terdapat 2 (dua) di antaranya yang outliers (cacat) sehingga keseluruhan yang digunakan hanya 58 data yang dapat dianalisis dengan menggunakan WarpPLS Ver. 5,0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasional pada dimensi komitmen berkelanjutan dan komitmen normative yang rendah dan ditunjukkan pegawai terbukti dapat meningkatkan kepuasan kerja, sementara komitmen afektif yang tinggi dalam pelaksanaannya terbukti belum mampu meningkatkan Kepuasan kerja pegawai di perusahaan daerah air minum Kota Makassar.

Kata kunci : Komitmen organisasional, kepuasan kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the Implementation of Organizational Commitment on Job Satisfaction Employee on Makassar Regional Water Company. The populations in this study a number of 149 Employees. Sampling was done by using stratified random sampling in order to obtain the number of samples amounted 60 Employee, but there are 2 (two) of them were outliers (disabled) so that the overall use only 58 data that can be analyzed using WarpPLS Ver. 5.0. The results showed that the variables of Organizational Commitment on the dimensions of the continuance commitment and normative commitment is low and demonstrated proven to improve employee job satisfaction, while a high of affective commitment in practice proved not able to improve employee job satisfaction on Makassar Regional Water Company.

Keywords: Organizational commitment, Job Satisfaction

Latar Belakang

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar sebagai salah satu unit usaha strategis milik pemerintah daerah yang berorientasi pada pelayanan umum (*public service*), dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang berkualitas. Namun pada kenyataannya Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota

Makassar sering mendapat keluhan dari masyarakat atau pelanggannya. (Pamungkas dan Raharjo, 2014).

Sebagai salah satu perusahaan milik daerah, tujuan utama perusahaan adalah untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, maka analisis terhadap kepuasan kerja pegawai pada organisasi, sangat penting. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui faktor penyebab tinggi ataupun rendahnya kepuasan kerja seorang pegawai. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan atas suatu pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Handoko, 2006:212, dalam Trikartidilla, dkk, 2016; Rivai, 2010:856, dalam Anas, 2013). Faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja pegawai dalam bekerja adalah: Gaji, Pekerjaan itu sendiri, Promosi, Sikap atasan, dan rekan kerja (Robbins, 2007 dalam Rimata Ega Praja, 2014). Pendekatan teori yang digunakan dalam menganalisis kepuasan kerja pada penelitian ini menggunakan teori X dan Y yang dikemukakan Douglas Mc.Gregor dalam Hasibuan (2008:160), teori pemeliharaan atau dua faktor X adalah teori yang menjelaskan penyebab individu merasakan kepuasan dalam bekerja (faktor motivasi), sedangkan faktor Y menjelaskan faktor penyebab terjadinya ketidakpuasan yang dirasakan individu dalam bekerja.

Perwujudan dari kepuasan yang dirasakan individu dalam bekerja dapat diperlihatkan melalui komitmen organisasional pegawai. Komitmen organisasional (*organizational commitment*) merupakan tingkat keyakinan pegawai untuk menerima tujuan organisasi sehingga berkeinginan untuk tetap tinggal dan menjadi bagian dari organisasi tersebut. Komitmen organisasi merupakan sikap yang di definisikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan (Sopiah, 2008 dalam Setiawan, H. 2009; Luthans, 2005 dalam Noor, Z.A, 2012).

Komitmen organisasional digolongkan menjadi tiga komponen model yaitu: Affective commitment (komitmen afektif), continuance commitment (komitmen berkelanjutan), normative commitment (komitmen normatif) Luthans, (2006) dalam Rimata Ega Praja, (2014). Penelitian terdahulu memberikan bukti bahwa komitmen organisasi yang dimensinya meliputi, komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Noor, Z.A, 2012; Rimata Ega Praja, 2014). Hasil temuan lain menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (Probo, dan Kartika, 2008)

Fakta lapangan yang diperoleh pada saat dilakukannya pra-penelitian menunjukkan bahwa Masalah yang berkaitan dengan komitmen organisasional adalah kurangnya rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) pegawai terhadap perusahaan. Menurut Allen dan Meyer (1996), keterlibatan pegawai dalam suatu perusahaan menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi suatu perusahaan, akan tetapi menurut informasi yang diberikan oleh salah satu pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar, pegawai tidak dilibatkan dalam berbagai pengambilan keputusan atau kebijakan, sehingga ini menyebabkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) pegawai terhadap organisasi menjadi rendah.

Tinjauan Pustaka

1. Komitmen organisasional

Sopiah (2008) 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. pegawai yang berkomitmen cenderung lebih bertanggungjawab dalam memberikan pelayanan (Ping et al., 2012). Berbagai studi penelitian menunjukkan bahwa orang-orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen terhadap organisasi (Mathis dan Jackson, 2011). Huang dan Hsiao (2007) menyatakan adanya hubungan signifikan dan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. pegawai akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi ketika merasa puas dengan pekerjaan, supervisi, gaji, promosi dan rekan kerja (Sjahrudin, H., & Sudiro, 2013; Harrison dan Hubbard, 1998 dalam Puspitawati, 2014).

2. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan mereka. (Robbins, 2001; Davis, 2002; dalam Wibowo dan Putra, 2015). Menurut Rivai (2004), teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal yaitu teori keadilan (equity theory) mengemukakan bahwa orang merasa puas atau tidak puas, tergantung ada atau tidak keadilan (equity) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja, seseorang akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input hasil orang lain dan apabila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka pegawai akan merasa puas.

Kepuasan kerja merupakan perasaan puas individu karena harapan sesuai dengan kenyataan yang diperoleh di tempat kerja baik dalam hal beban kerja, lingkungan atau kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja atau penyelia, dan kompensasi. Kepuasan kerja sulit didefinisikan karena rasa puas itu bukan keadaan yang tetap melainkan dapat dipengaruhi dan diubah oleh kekuatan-kekuatan baik dari dalam maupun dari luar lingkungan kerja (Suwatno dan Priansa, 2011). Menurut Sopiah (2008), aspek-aspek kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah (a) promosi, (b) gaji, (c) pekerjaan itu sendiri, (d) supervise, (e) teman kerja, (f) keamanan kerja, (g) kondisi kerja, (h) administrasi/kebijakan perusahaan, (i) komunikasi, (j) tanggung jawab, (k) pengakuan, (l) prestasi kerja, dan (m) kesempatan untuk berkembang.

Faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja Menurut Tsai dan Huang (2008), meliputi;

- a) Pengawasan, yaitu keberadaan seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
- b) Rekan kerja, yaitu relasi kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi, dalam pelaksanaan pekerjaan seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
- c) Insentif, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
- d) Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
- e) Pekerjaan itu sendiri.

Menurut pendapat lain Robbins dan Judge (2008) menyebutkan kepuasan kerja dapat diukur dengan:

- Kepuasan terhadap beban kerja
- Kompensasi
- Promosi
- Pengawasan (supervisor)
- dan rekan kerja

Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian metode deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk menjelaskan suatu fenomena empiris yang disertai data statistic dan pola hubungan antara variabel. Penelitian ini menggunakan analisis SEM (*Structural equation modeling*) dibantu dengan WaphPLS Ver. 5.0 sebagai peralatan penelitian

Hasil Penelitian

1. Evaluasi model pengukuran (outer model)

Evaluasi *outer model* dilakukan melalui 3 kriteria yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. Convergent validity dari model pengukuran dapat dilihat dari korelasi antara skor indikator dengan skor konstruksinya (loading factor) dengan kriteria nilai loading factor dari setiap indikator lebih besar dari 0,70 dapat dikatakan valid. *Selanjutnya* untuk nilai p-value apabila < 0,05 dianggap signifikan. Loading factor antara 0,40-0,70 harus tetap dipertimbangkan untuk dipertahankan. Selanjutnya dijelaskan pula bahwa, indikator dengan loading < 0,40 dihapus dari model. Penghapusan indikator dengan loading antara 0,40-0,70 dilakukan apabila indikator tersebut dapat meningkatkan AVE dan composite reliability diatas nilai batasannya. Nilai batasan untuk AVE 0,50 dan composite reliability adalah 0,50 (Machfud dan Dwi, 2013: 66; dalam Ovi Arista, 2015). Hasil pengolahan Convergent Validity dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1 **Combined loadings and cross-loadings**

MODEL 1	KA	KB	KN	KK	SE	P value	KET
X ₁₁	0.715	-0.167	0.023	-0.035	0.102	<0.001	Terpenuhi
X ₁₂	0.747	0.155	0.142	0.127	0.101	<0.001	Terpenuhi
X ₁₃	0.906	0.004	-0.136	-0.077	0.095	<0.001	Terpenuhi
X ₂₁	0.057	0.863	0.047	0.103	0.096	<0.001	Terpenuhi
X ₂₂	0.034	0.935	-0.162	-0.141	0.094	<0.001	Terpenuhi
X ₂₃	-0.101	0.804	0.138	0.053	0.099	<0.001	Terpenuhi
X ₃₁	-0.039	0.227	0.769	0.008	0.100	<0.001	Terpenuhi
X ₃₂	0.076	-0.012	0.941	-0.146	0.094	<0.001	Terpenuhi
X ₃₃	-0.048	-0.191	0.854	0.154	0.097	<0.001	Terpenuhi
Y ₁₁	0.028	0.008	0.04	0.885	0.096	<0.001	Terpenuhi
Y ₁₂	-0.105	0.106	0.09	0.824	0.098	<0.001	Terpenuhi
Y ₁₃	0.038	-0.064	-0.184	0.911	0.095	<0.001	Terpenuhi
Y ₁₄	0.018	-0.048	0.026	0.925	0.094	<0.001	Terpenuhi

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas maka dapat dijelaskan:

- 1) *Convergent validity* (uji validitas) untuk konstruk komitmen organisasional (X₁). Pada model diatas, hasil pengolahan data tersebut menjelaskan bahwa dari 3 dimensi komitmen organisasional yaitu komitmen afektif, yaitu X₁₁, X₁₂, dan X₁₃,

semua indikator tersebut memenuhi standar *Convergent Validity* dengan nilai >0.70 dan *P-value* juga telah memenuhi syarat yaitu memiliki nilai sebesar $<0,001$ ($< 0,05$) sehingga indikator-indikator tersebut tidak dikeluarkan pada model 2.

- 2) *Convergent validity* (uji validitas) untuk konstruk kinerja pegawai (Y). Pada model diatas dapat disimpulkan bahwa dari 4 indikator kepuasan kerja pegawai, yaitu Y_{11} , Y_{12} , Y_{13} , dan Y_{14} , semua indikator tersebut memenuhi standar *Convergent Validity* dengan nilai >0.70 dan *P-value* juga telah memenuhi syarat yaitu memiliki nilai sebesar $<0,001$ ($< 0,05$).

Pengukuran lainnya dari *convergent validity* adalah dengan melihat nilai AVE (*Average Variance Extracted*). Menurut pendapat (Mahfud Sholihin dan Dwi Ratmono (2013: 73), dalam Arista, 2015) menyatakan bahwa AVE (*Average Variance Extracted*) juga digunakan untuk evaluasi validitas konvergen, kriteria yang harus dipenuhi yaitu nilai AVE $> 0,50$.

2. Uji Composite Reliability

Suatu variabel yang dipandang mampu (handal) dalam menjelaskan data dari variabel tersebut, pengujiannya dapat dilihat pada nilai *composite reliability* dan Cronbach's *Alpha* $< 0,60$, untuk itu dapat diperlihatkan pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil output latent variable coefficients

	KA	KB	KN	KK
<i>R-squared</i>				0.269
<i>Adj.R-squared</i>				0.228
<i>Composite Reliab.</i>	0.835	0.902	0.892	0.937
Cronbach's Alpha	0.699	0.836	0.816	0.909
<i>Avg.Var.Extrac</i>	0.630	0.755	0.735	0.787
<i>Full Collin.VIF</i>	1.149	1.077	1.298	1.292
<i>Q-squared</i>				0.263

Nilai *composite reliability* untuk variabel komitmen organisasional yang terdiri dari komitmen afektif sebesar $0.835 > 0,60$ sedangkan untuk variabel dimensi komitmen berkelanjutan sebesar $0.902 > 0,60$, sedangkan untuk variabel dimensi komitmen normatif sebesar $0.892 > 0,60$, dan yang terakhir pada variabel kepuasan kerja pegawai sebesar $0.937 > 0,60$. Selanjutnya untuk Cronbach's Alpha pada variabel komitmen organisasional yang terdiri dari komitmen afektif sebesar $0.699 > 0,60$, sedangkan untuk variabel dimensi komitmen berkelanjutan sebesar $0.836 > 0,60$, sedangkan untuk dimesi komitmen normatif sebesar $0.816 > 0,60$ dan yang terakhir pada variabel kepuasan kerja pegawai sebesar $0.909 > 0,60$. Untuk nilai Average Variances Extracted (AVE)/ nilai variasi rata-rata pada dimensi komitmen organisasional yang terdiri dari komitmen afektif sebesar $0.630 > 0,50$ sedangkan untuk dimensi komitmen berkelanjutan sebesar $0.755 < 0,50$, sedangkan untuk dimensi komitmen normatif sebesar $0.735 < 0,50$ dan yang terakhir pada variabel kepuasan kerja pegawai sebesar $0.787 > 0,50$.

Berdasarkan hasil tersebut maka keseluruhan nilai memenuhi kriteria pengujian, sehingga terdapat cukup alasan yang kuat untuk melanjutkan pada pengujian berikutnya.

Tabel 3. Nilai AVE (Average Variance Extracted)

Variabel Laten	Nilai AVE	Kriteria	Keterangan
KA	0.630	> 0,50	Terpenuhi
KB	0.755	> 0,50	Terpenuhi
KN	0.735	> 0,50	Terpenuhi
KK	0.787	< 0,50	Terpenuhi

Berdasarkan hasil tersebut ketiga konstruk telah memenuhi *convergent validity*. Komitmen organisasional yang terdiri dari dimensi komitmen afektif dengan nilai $0.630 > 0,50$, dimensi komitmen berkelanjutan dengan nilai $0.755 > 0,50$, dan dimensi komitmen normatif dengan nilai juga telah memenuhi nilai $0.735 > 0,50$ dan kepuasan kerja pegawai memiliki nilai $0.787 > 0,50$. Kesimpulannya keseluruhan variabel memenuhi kriteria *convergent validity*.

3. Discriminant Validity

Discriminant validity dinilai dari cross loading pengukuran dengan konstruk. Dapat dilihat dengan melihat loading konstruk laten, yang akan memprediksi indikatornya lebih baik daripada konstruk lainnya. Jika korelasi konstruk dengan pokok pengukuran (setiap indikator) lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya maka validitas diskriminan terpenuhi.

Tabel 3. Validitas diskriminan

Indikator	Loading		Nilai Loading ke konstruk lainnya				Keterangan
			KA	KB	KN	KK	
X ₁₁	0.715	>		-0.167	0.023	-0.035	Terpenuhi
X ₁₂	0.747	>		0.155	0.142	0.127	Terpenuhi
X ₁₃	0.906	>		0.004	-0.136	-0.077	Terpenuhi
X ₂₁	0.863	>	0.057		0.047	0.103	Terpenuhi
X ₂₂	0.935	>	0.034		-0.162	-0.141	Terpenuhi
X ₂₃	0.804	>	-0.101		0.138	0.053	Terpenuhi
X ₃₁	0.769	>	-0.039	0.227		0.008	Terpenuhi
X ₃₂	0.941	>	0.076	-0.012		-0.146	Terpenuhi
X ₃₃	0.854	>	-0.048	-0.191		0.154	Terpenuhi
Y ₁₁	0.885	>	0.028	0.008	0.04		Terpenuhi
Y ₁₂	0.824	>	-0.105	0.106	0.09		Terpenuhi
Y ₁₃	0.911	>	0.038	-0.064	-0.184		Terpenuhi
Y ₁₄	0.925	>	0.018	-0.048	0.026		Terpenuhi

Berdasarkan data di atas, keseluruhan indikator telah memenuhi kriteria validitas diskriminan. Dimensi komitmen afektif yang memiliki 3 pernyataan yang

dilambangkan dengan X_{11} , X_{12} , dan X_{13} . Untuk pernyataan X_{11} memiliki nilai *loading* 0.715 yang nilai *loading*-nya lebih besar dari *loading* ke konstruk lain yaitu -0.167, 0.023 dan -0,035 dan ke 2 pernyataan dari dimensi komitmen aktif lainnya juga memiliki nilai *loading* yang lebih besar dari nilai *loading* ke konstruk lain.

Dimensi komitmen berkelanjutan yang memiliki 3 pernyataan yang dilambangkan dengan X_{21} , X_{22} , dan X_{23} . Untuk pernyataan X_{21} memiliki nilai *loading* 0.863 yang nilai *loading*-nya lebih besar dari *loading* ke konstruk lain yaitu 0.057, 0.047 dan 0.103 dan ke 2 pernyataan dari dimensi komitmen berkelanjutan lainnya juga memiliki nilai *loading* yang lebih besar dari nilai *loading* ke konstruk lain.

Dimensi komitmen normatif yang memiliki 3 pernyataan yang dilambangkan dengan X_{31} , X_{32} , dan X_{33} . Untuk pernyataan X_{31} memiliki nilai *loading* 0.769 yang nilai *loading*-nya lebih besar dari *loading* ke konstruk lain yaitu -0.039, 0.227 dan 0.008 dan ke 2 pernyataan dari dimensi komitmen normatif lainnya juga memiliki nilai *loading* yang lebih besar dari nilai *loading* ke konstruk lain. Variabel kepuasan kerja yang memiliki 4 indikator yang dilambangkan dengan Y_{11} , Y_{12} , Y_{13} dan Y_{14} . Untuk pernyataan Y_{11} memiliki nilai *loading* 0.885 yang nilai *loading*-nya lebih besar dari *loading* ke konstruk lain yaitu 0.028, 0.008 dan 0.040 dan ke 2 indikator dari kepuasan kerja lainnya juga memiliki nilai *loading* yang lebih besar dari nilai *loading* ke konstruk lain.

4. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Tahap selanjutnya adalah melakukan evaluasi struktural (*inner model*) yang meliputi uji kecocokan model (*model fit*), *path coefficient*, dan R^2 . Pada uji kecocokan model terdapat 3 indeks pengujian, yaitu *average path coefficient* (APC), *average Rsquared* (ARS) dan *average varians factor* (AVIF) dengan kriteria APC dan ARS diterima dengan syarat $p - value < 0,05$ dan $AVIF < 5$ (Mahfud Sholihin dan Dwi Ratmono, 2013: 61). Berikut ini adalah hasil output model fit indices yang disajikan dalam bentuk tabel yaitu:

Berikut ini adalah hasil output model fit indices yang disajikan dalam bentuk tabel yaitu:

Tabel 4. Model fit indices

Model 2	Indeks	P-Value	Kriteria	Keterangan
APC	0.276	$P = < 0.001$	$P < 0,05$	Diterima
ARS	0.269	$P = 0.007$	$P < 0,05$	Diterima
AVIF	1.015	Acceptable if < 5	$AVIF < 5$	Diterima

Hasil output di atas, menjelaskan bahwa APC memiliki indeks sebesar 0.276 dengan nilai $p - value < 0,001$. Sedangkan ARS memiliki indeks sebesar 0.269 dengan $p - value < 0,001$. Berdasarkan kriteria, APC sudah memenuhi kriteria karena memiliki nilai $p < 0,001$. Begitu pula dengan nilai p dari ARS yaitu $p < 0,001$. Nilai AVIF yang harus < 5 sudah terpenuhi karena berdasarkan data tersebut AVIF nilainya 1,072. Dengan demikian, maka *inner model* dapat diterima.

5. Uji Hipotesis

Hasil korelasi antar konstruk diukur dengan melihat *path coefficients* dan tingkat signifikansinya yang kemudian dibandingkan dengan hipotesis penelitian yang terdapat di bab dua. Tingkat signifikansi yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebesar 5%. Berikut ini hipotesis yang dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran dugaan, yaitu:

H ₁	Komitmen Organisasional pada dimensi komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar.
H ₂	Komitmen Organisasional pada dimensi komitmen berkelanjutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar
H ₃	Komitmen Organisasional pada dimensi komitmen normatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar.
H ₄	Komitmen berkelanjutan merupakan variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar

Berikut ini tabel hasil penelitian dari *effect size* yang telah diperoleh berdasarkan pengolahan data:

Tabel 5. Direct Effects

Kriteria	Variabel	KA	KB	KN	KK
<i>Path coefficients</i>	KA	-	-	-	-
	KB	-	-	-	-
	KN	-	-	-	-
	KK	0.166	-0.285	-0.378	-
<i>p-values</i>	KA	-	-	-	-
	KB	-	-	-	-
	KN	-	-	-	-
	KK	0.092	0.010	<0.001	-
<i>Effect size for path</i>	KA	-	-	-	-
	KB	-	-	-	-
	KN	-	-	-	-
	KK	0.039	0.081	0.149	-

Hasil output di atas, menjelaskan bahwa *path coefficients* untuk variabel komitmen organisasional yang terdiri dari komitmen afektif terhadap kepuasan kerja pegawai memiliki indeks sebesar 0.166 dengan nilai *p-value* < 0,001 dan nilai *effect size for path* 0.039, komitmen berkelanjutan terhadap kepuasan kerja pegawai memiliki indeks sebesar -0.285 dengan nilai *p-value* < 0,001 dan nilai *effect size for path* 0.081, komitmen normatif terhadap kepuasan kerja pegawai memiliki indeks sebesar -0.378 dengan nilai *p-value* < 0,001 dan nilai *effect size for path* 0.149. Berikut ini merupakan gambar hasil penelitian dari *effect size* yang telah diperoleh berdasarkan pengolahan data:

Gambar 1. Hasil penelitian

Keterangan : KA : Komitmen Afektif
 KB : Komitmen Berkelanjutan
 KN : Komitmen Normatif
 KK : Kepuasan Kerja

Berikut ini, pengujian hipotesis yang diuraikan lebih lanjut sebagai berikut:

1. Uji Hipotesis 1

a. Hipotesis

H_1 : Komitmen Afektif berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai perusahaan daerah air minum Kota Makassar.

b. Dasar Pengambilan Keputusan

$p\text{-value} < 0,05$, maka Hipotesis diterima.

$p\text{-value} > 0,05$, maka Hipotesis ditolak.

c. Keputusan

$p\text{-value} = 0,092$ ($< 0,05$) maka H_1 ditolak.

d. Kesimpulan

Dimensi Komitmen afektif berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Komitmen afektif memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai yang dapat diamati melalui nilai koefisien jalur yang cukup besar yaitu 0.166. Angka ini menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan pada komitmen afektif, maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat sebesar 0.166 dan begitu pula sebaliknya, setiap terjadi penurunan komitmen afektif, maka kepuasan kerja pegawai akan menurun sebesar 0.166.

2. Uji Hipotesis 2

a. Hipotesis

H_2 : Komitmen Berkelanjutan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai perusahaan daerah air minum Kota Makassar

Dasar Pengambilan Keputusan

$p\text{-value} \leq 0,05$, maka Hipotesis diterima.

$p\text{-value} > 0,05$, maka Hipotesis ditolak.

b. Keputusan

$p\text{-value} = 0,063 (\geq 0,05)$ maka H_2 diterima.

c. Kesimpulan

Dimensi Komitmen berkelanjutan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Komitmen berkelanjutan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai yang dapat diamati melalui nilai koefisien jalur yang cukup besar yaitu -0.285. Angka ini menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan pada komitmen berkelanjutan, maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat sebesar -0.285 dan begitu pula sebaliknya, setiap terjadi penurunan komitmen berkelanjutan, maka kepuasan kerja pegawai akan menurun -0.285.

3. Uji Hipotesis 3

a. Hipotesis

H_3 : Komitmen Normatif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai perusahaan daerah air minum Kota Makassar.

Dasar Pengambilan Keputusan

$p\text{-value} \leq 0,05$, maka Hipotesis diterima.

$p\text{-value} > 0,05$, maka Hipotesis ditolak.

b. Keputusan

$p\text{-value} = < 0,001 (\leq 0,05)$ maka H_3 diterima.

c. Kesimpulan

Variabel Komitmen normatif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Komitmen normatif memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai yang dapat diamati melalui nilai koefisien jalur yang cukup besar yaitu -0.378. Angka ini menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan pada komitmen normatif, maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat sebesar -0.378 dan begitu pula sebaliknya, setiap terjadi penurunan komitmen normatif, maka kepuasan kerja pegawai akan menurun -0.378.

4. Uji Hipotesis 4

a. Hipotesis

H_3 : Komitmen afektif dominan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar.

Dasar Pengambilan Keputusan

$p\text{-value} \leq 0,05$, maka Hipotesis diterima.

$p\text{-value} > 0,05$, maka Hipotesis ditolak.

b. Keputusan

$p\text{-value} = < 0,001 (\leq 0,05)$ maka H_3 ditolak.

c. Kesimpulan

Dimensi komitmen afektif dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar. Hal tersebut menunjukkan bahwa dimensi komitmen afektif memiliki pengaruh yang tinggi terhadap kepuasan kerja pegawai yang dapat diamati melalui nilai koefisien jalur yaitu 0.166 dibandingkan dimensi komitmen berkelanjutan yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai dengan nilai koefisien jalur yaitu -0.378. Angka ini menunjukkan bahwa jika nilai koefisien jalur dimensi komitmen afektif lebih tinggi dibandingkan dimensi komitmen berkelanjutan.

Setelah melakukan uji hipotesis di atas, berikut ini tabel yang merangkum uji hipotesis-hipotesis tersebut :

Tabel 6. Hasil uji hipotesis

Hipotesis	Independen	Dependen	<i>p-values</i>	Keputusan
H ₁	Kepuasan Kerja	Komitmen Afektif	0.092	Ditolak
H ₂	Kepuasan Kerja	Komitmen Berkelanjutan	0.010	Ditolak
H ₃	Kepuasan Kerja	Komitmen Normatif	<0.001	Ditolak
H ₄	Kepuasan Kerja	Dominan Komitmen Afektif	Nilai -0.166> dari nilai -0.378 dan -0.285	Ditolak

Berdasarkan tabel hasil uji hipotesis di atas, dapat diperoleh:

- 1) Uji hipotesis 1 diterima, artinya variabel karakteristik individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Makassar Utara. Hal ini ditunjukkan dengan nilai beta (β) sebesar 0,701 dengan nilai *p-value*<0.001.
- 2) Uji hipotesis 2 ditolak, artinya variabel pemanfaatan teknologi informasi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Makassar Utara. Hal ini ditunjukkan dengan nilai beta (β) sebesar 0,157 dengan nilai *p-value* 0,063.
- 3) Uji hipotesis 3 diterima, artinya variabel karakteristik individu dominan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Makassar Utara. Hal ini ditunjukkan dengan variabel karakteristik individu memiliki nilai lebih tinggi yaitu nilai beta (β) sebesar 0,701 dengan nilai *p-value*<0.001 dibandingkan dengan variabel pemanfaatan teknologi informasi dengan nilai beta (β) sebesar 0,157 dan nilai *p-value* 0,063.
- 4) Uji hipotesis 4 diterima, artinya variabel karakteristik individu dominan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Makassar Utara. Hal ini ditunjukkan dengan variabel karakteristik individu memiliki nilai lebih tinggi yaitu nilai beta (β) sebesar 0,701 dengan nilai *p-value*<0.001 dibandingkan dengan variabel pemanfaatan teknologi informasi dengan nilai beta (β) sebesar 0,157 dan nilai *p-value* 0,063.

a. Uji besaran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

Pengujian besaran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 7. Ringkasan model (*model summary*)

Pengukuran	KA	KB	KN	KK
<i>R-squared</i>				0.269
<i>Adj. R-squared</i>				0.228
<i>Composite reliab.</i>	0.835	0.902	0.892	0.937
<i>Cronbach's Alpha</i>	0.699	0.836	0.816	0.909
<i>Avg. Var. Extrac.</i>	0.630	0.755	0.735	0.787

Berdasarkan tabel diatas besaran pengaruh nilai *R-squared* pada variabel komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja pegawai adalah 0.269 (26,0%) dan sisanya 73,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, disiplin kerja, dan variabel lainnya.

a. Pengaruh Dimensi Komitmen Afektive Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa komitmen afektif memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil ini sama dengan teori atau temuan dalam penelitian sebelumnya oleh Pramitha, (2012) memberikan bukti bahwa komitmen afektif sebahagian mendukung kepuasan kerja pegawai. Dalam penelitian ini dapat dilihat dari nilai koefisien beta yang menunjukkan bahwa komitmen afektif memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja yaitu dengan nilai beta (β) sebesar 0.166. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen afektif dapat memengaruhi peningkatan kepuasan kerja. Penyebab negatif dan tidak signifikannya pengaruh komitmen afektif terhadap kepuasan kerja diakibatkan karena pegawai merasa bahagia menghabiskan sisa karir, merasa menjadi keluarga dan apapun masalah yang ada di perusahaan menjadi tanggung jawab pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar. Kondisi tersebut didukung dengan kepuasan pekerja itu sendiri dikarenakan pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya walaupun pekerjaan menantang dalam pekerjaan memiliki pekerjaan yang beragam dan bertanggung jawab atas seluruh pekerjaan yang diberikan kepada pimpinan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar.

b. Pengaruh Komitmen Berkelanjutan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa komitmen berkelanjutan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil ini sama dengan teori atau temuan dalam penelitian sebelumnya oleh Pramitha, (2012) bahwa komitmen berkelanjutan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai. Dalam penelitian ini dapat dilihat dari nilai koefisien beta yang menunjukkan bahwa komitmen berkelanjutan memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai yaitu dengan nilai beta (β) sebesar -0.285. Hal ini menunjukkan bahwa dimensi komitmen berkelanjutan terhadap pegawai jika

meninggalkan perusahaan akan merasa rugi sehingga sulit untuk mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus dan pegawai sulit meninggalkan perusahaan karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain. Kondisi tersebut didukung dengan kepuasan dengan rekan kerja dikarenakan permasalahan yang ada di perusahaan dapat terselesaikan dengan bantuan rekan kerja untuk tidak terlibat dalam konflik dengan rekan kerja dan memiliki kemampuan untuk bekerja sama dengan siapa pun di Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar.

c. Pengaruh Komitmen Normatif Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa komitmen normatif memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil ini sama dengan teori atau temuan dalam penelitian sebelumnya oleh Pramitha, (2012) bahwa komitmen normatif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai. Dalam penelitian ini dapat dilihat dari nilai koefisien beta yang menunjukkan bahwa komitmen berkelanjutan memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai yaitu dengan nilai beta (β) sebesar -0.378. Hal ini menunjukkan bahwa dimensi komitmen normatif belum mampu memengaruhi peningkatan kepuasan kerja pegawai. Penyebab negatif dan signifikannya pengaruh komitmen berkelanjutan terhadap kepuasan kerja kinerja pegawai diakibatkan karena pegawai merasa layak memberikan kesetiaan kepada perusahaan karena perusahaan ini banyak berjasa dan pegawai belum memberikan banyak kontribusi bagi Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar. Kondisi tersebut didukung dengan kepuasan rekan kerja karena permasalahan yang saya hadapi dapat terselesaikan dengan adanya dukungan rekan kerja memiliki kemampuan untuk berkerjasama dengan siapapun dan pegawai tidak terlibat konflik dengan rekan kerja di Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar.

d. Pengaruh Komitmen Afektif Dominan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa pengaruh komitmen normatif lebih dominan dibandingkan pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut dalam penelitian ini dapat dilihat dari nilai koefisien beta yang ditunjukkan komitmen afektif lebih tinggi yaitu dengan nilai beta (β) sebesar 0.166 dan nilai koefisien beta yang ditunjukkan oleh komitmen berkelanjutan yaitu dengan nilai -0,285. Hal ini menunjukkan bahwa dimensi komitmen afektif dapat memengaruhi peningkatan kepuasan kerja pegawai kearah yang lebih tinggi dibandingkan dimensi komitmen berkelanjutan. Penyebab positif dan tidak signifikannya dominan pengaruh komitmen afektif terhadap kepuasan kerja pegawai Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen afektif dapat memengaruhi peningkatan kepuasan kerja. Penyebab negatif dan tidak signifikannya pengaruh komitmen afektif terhadap kepuasan kerja diakibatkan karena pegawai merasa bahagia menghabiskan sisa karir, merasa menjadi keluarga

dan apapun masalah yang ada di perusahaan menjadi tanggung jawab pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar. Kondisi tersebut didukung dengan kepuasan pekerja itu sendiri dikarenakan pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya walaupun pekerjaan menantang dalam pekerjaan memiliki pekerjaan yang beragam dan bertanggung jawab atas seluruh pekerjaan yang diberikan kepada pimpinan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan sebagaimana telah disajikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Komitmen Afektif berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar. Kondisi tersebut disebabkan karena pegawai merasa bahagia menghabiskan sisa karir, merasa menjadi keluarga dan apapun masalah yang ada di perusahaan menjadi tanggung jawab pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar. Kondisi tersebut didukung dengan kepuasan pekerja itu sendiri dikarenakan pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya walaupun pekerjaan menantang dalam pekerjaan memiliki pekerjaan yang beragam dan bertanggung jawab atas seluruh pekerjaan yang diberikan kepada pimpinan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar.
2. Komitmen Berkelanjutan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar. Kondisi tersebut disebabkan karena pegawai jika meninggalkan perusahaan akan merasa rugi sehingga sulit untuk mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus dan pegawai sulit meninggalkan perusahaan karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain. Kondisi tersebut didukung dengan kepuasan dengan rekan kerja dikarenakan permasalahan yang ada di perusahaan dapat terselesaikan dengan bantuan rekan kerja untuk tidak terlibat dalam konflik dengan rekan kerja dan memiliki kemampuan untuk bekerja sama dengan siapa pun di Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar.
3. Komitmen Normatif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar. Kondisi tersebut disebabkan karena pegawai merasa layak memberikan kesetiaan kepada perusahaan karena perusahaan ini banyak berjasa dan pegawai belum memberikan banyak kontribusi bagi Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar. Kondisi tersebut didukung dengan kepuasan rekan kerja karena permasalahan yang saya hadapi dapat terselesaikan dengan adanya dukungan rekan kerja memiliki kemampuan untuk berkerjasama dengan siapapun dan pegawai tidak terlibat konflik dengan rekan kerja di Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2002). Metodologi penelitian. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Chandraningtyas, I., Al Musadieg, M., & Utami, H. N. (2012). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional (studi pada karyawan PT. Kusuma Karya Persada yang outsourcing di PT. Sasa Inti Probolinggo). PROFIT (JURNAL ADMINISTRASI BISNIS), 6(2).
- Ferdinand, A. (2006). Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Kristanto, S., Rahyuda, I. K., & Riana, I. G. (2013). Pengaruh keadilan organisasional terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap komitmen, dan intensi keluar di pt indonesia power ubp bali. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, 3(06).
- Noor, Z. A. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan), 16(4), 473-486.
- Pamungkas, M. A., & Rahardjo, M. (2014). Analisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Cirebon)(Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Puspitawati, N. M. D., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen Organisasional dan kualitas layanan. Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan, 8(1).
- Rimata Ega Praja, E. (2014). Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pt. Pos indonesia yogyakarta (doctoral dissertation, fakultas ekonomi).
- Sjahruddin, H. (2016). Pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Pusat Statistik. Jurnal 1 E-Library STIE YPBUP Bongaya.
- Sjahruddin, H., & Sudiro, A. A. (2013). Organizational justice, organizational commitment and trust in manager as predictor of organizational citizenship behavior. Interdisciplinary J. of contemporary Res. Bus.(IJCRB), 4(12), 133-141.
- Sutrisno, E. (2009). Pengertian Manajemen sumber daya manusia. Sofyan, Y., & Heri, K. (2009). SPSS Complete. Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan Software SPSS, Aplikasi statistik, Salemba Infotek, Jakarta.
- Tranggono, R. P., & Kartika, A. (2008). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang). Jurnal Bisnis dan Ekonomi, 15(1).
- Wibowo, I., & Putro, G. (2015). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan UD Ulam Sari Denpasar (Doctoral dissertation, Tesis. Universitas Udayana. Online, www. PPs. unud. ac. id/thesis/pdf_thesis diakses pada 25 Nopember).
- Wijaya, I. M. B. G., & Suana, I. W. (2013). Pengaruh Penempatan Dan Pengalaman Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 2(10).