

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI NON PNS DI DINAS PENDIDIKAN PROVINSI JAWA BARAT

Yosa Jessica Nabila, Udin Syaefudin Sa'ud, Dedy Achmad Kurniady

Departemen Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan

Universitas Pendidikan Indonesia

Correspondence Email: yosajn@student.upi.edu

Abstract.

This research aims to know the influence of job satisfaction on organizational commitment of non-civil servant employees in The West Java Provincial Departement Of Education. The method used in this research was a descriptive method with a quantitative approach. The data collection technique used was questionnaire that distributed to 83 research respondents. The WMS (Weight Mean Score) calculation result shows that of both variable X and variable Y is at good category. The correlation coefficient between Job Satisfaction and Organizational Commitment obtained a score of 0.644, which was included in the "strong" category. Meanwhile, the result of significance test shows the value of tcalculation for 7,572 and ttable for 1,989 (tcalculation > ttable), it means that there is a significant relationship between variable X and variable Y. The influence of the Job Satisfaction on Organizational Commitment obtained from from the results of the determination test is 41.4% and the rest is influenced by other factors. The result of coefficient of determination test shows $40,393 + 0,644X$, means that each addition on the X variable will increase the Y variable value of 0.644. Based on the result, it can be concluded that there is a positive and significant influence between the Job Satisfaction On Organizational Commitment Of Non-Civil Servant Employees In The West Java Provincial Departement Of Education.

Keyword: Job Satisfaction, Organizational Commitment

1. PENDAHULUAN

Keberadaan organisasi saat ini sebagai suatu sistem yang ada di masyarakat telah mencakup seluruh aspek kehidupan. Organisasi menjadi dominan bagi masyarakat, karena hampir semua orang ikut serta menjadi anggota berbagai macam organisasi. Dengan berlandaskan memiliki tujuan yang sama, orang-orang berkumpul dan saling bekerja sama agar tujuan tersebut dapat tercapai. Istilah organisasi berasal dari bahasa Yunani yaitu 'organon', arti dari kata tersebut yaitu merupakan alat. James D. Mooney berpendapat (dalam Djatmiko, 2003, hlm. 2) bahwa organisasi diartikan sebagai setiap bentuk kerjasama yang terjalin dalam rangka untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan bersama-sama. Hal serupa

disampaikan oleh Mulyadi (2007) yang dikutip Duha (2018, hlm. 2) yang berpendapat bahwa pada hakikatnya organisasi merupakan suatu kelompok yang terdiri dari individu yang saling ketergantungan antara individu yang satu dengan individu lainnya, dan bersama-sama berusaha untuk mencapai tujuan organisasi.

Seperti yang diketahui bahwa terdapat berbagai macam faktor yang dapat memengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Salah satu faktor penting ialah sumber daya manusia. Hal tersebut didukung oleh pendapat dari Yuniarsih dan Suwatno (2008, hlm. 23), yang menyatakan bahwa keberadaan sumber daya manusia menjadi salah satu hal penting karena menjadi asset bagi suatu organisasi, walaupun saat ini

terdapat teknologi yang semakin canggih namun tetap tidak akan dapat menggantikan peran sumber daya manusia. Dari pendapat tersebut dapat dilihat bahwa organisasi memerlukan sumber daya manusia yang kompeten, berkualitas, dan profesional sehingga dengan begitu dapat memberikan kinerja dan kontribusi dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu kualitas sumber daya manusia harus menjadi perhatian utama dalam kehidupan suatu organisasi.

Pada dasarnya manusia berperilaku karena didorong oleh berbagai macam keinginan dan kebutuhan yang berbeda. Maka ketika manusia atau individu bergabung ke dalam suatu organisasi, pada awalnya akan berorientasi pada perilaku individu. Dari perilaku individu tersebut perlu diarahkan menjadi perilaku yang berorientasi kelompok, sehingga nantinya perilaku tersebut dapat dikembangkan menuju perilaku organisasi (Wursanto, 2005, hlm. 277). Menurut Thoha (2011) yang dikutip Duha (2018, hlm. 8), perilaku organisasi berkaitan dengan aspek-aspek tingkah laku individu yang berada dalam organisasi. Dari tingkah laku tersebut dapat memengaruhi individu dalam melakukan aktivitas yang nantinya dapat berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Salah satu bentuk perilaku organisasi yang dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi yaitu melalui komitmen organisasi.

McCarthy (2013) yang dikutip oleh Cantari, dkk (2017, hlm. 23) menyatakan bahwa komitmen organisasi yang dimiliki oleh seorang pegawai berkaitan dengan keterikatan secara emosional dengan organisasi, identifikasi dirinya dengan nilai organisasi, serta keterlibatan dirinya dalam kegiatan organisasi. Pengertian lain dikemukakan Newstorm & Davis (Herman, 2016, hlm. 20) yang berpendapat komitmen organisasi dapat dilihat dari keterlibatan seorang pegawai yang secara aktif berusaha untuk mencapai tujuan organisasi, dengan begitu hal tersebut mencerminkan seberapa jauh seorang pegawai terlibat dan memiliki perasaan terikat dengan organisasinya. Jadi

dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor penentu agar organisasi dapat mencapai tujuannya yaitu oleh tinggi rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki pegawai.

Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat (Disdik Jabar) merupakan suatu instansi yang berada di bawah kewenangan pemerintah Provinsi Jawa Barat. Adapun tugas dari Disdik Jabar yaitu merumuskan kebijakan operasional di bidang pendidikan juga melaksanakan sebagian kewenangan desentralisasi provinsi dan kewenangan yang dilimpahkan kepada Gubernur berdasarkan azas dekonsentrasi dan tugas pembantuan. Untuk melaksanakan tugasnya, tentu memerlukan pegawai yang bertanggung jawab dan memiliki kinerja yang baik. Namun pada kenyataannya, setiap organisasi memiliki permasalahan yang dialami terkait dengan pegawai, yaitu salah satunya mengenai komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai masih rendah.

Berdasarkan pengamatan peneliti selama melaksanakan kegiatan Internship Manajemen Pendidikan dan Program Pengalaman Lapangan (PPL) di Dinas Pendidikan Jawa Barat selama kurang lebih tiga bulan, serta melalui wawancara non formal dengan pegawai Non PNS Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, ditemukan bahwa kondisi komitmen organisasi pegawai Non PNS di Disdik Jabar memunculkan gejala yang bertuju pada komitmen organisasi yang rendah. Adapun permasalahan yang peneliti temukan diantaranya mulai dari tingkat keterlibatan pegawai Non PNS dalam kegiatan yang diadakan organisasi masih tergolong rendah, terdapat pegawai Non PNS yang tidak disiplin akan waktu yang dapat berdampak pada pencapaian tujuan organisasi, komunikasi yang terjalin antar rekan kerja terkait dengan tugas yang diberikan pimpinan terkadang masih terjadi miskomunikasi serta masih terdapat pegawai Non PNS yang tidak bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan secara bersama-sama, dan kurangnya pengembangan atau peluang karir bagi pegawai Non PNS. Padahal menurut pendapat Mardiasmo (2004), seharusnya jika komitmen organisasi seorang

pegawai berada dalam tingkat yang tinggi atau sangat baik maka ia akan menunjukkan perilaku yang positif dalam bekerja salah satunya yaitu disiplin dalam bekerja, menciptakan

hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja, patuh terhadap peraturan yang berlaku di organisasi, serta berusaha dalam melakukan pekerjaannya.

Komitmen organisasi yang dimiliki seorang pegawai tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Colquitt, dkk (2019, hlm. 8) yang menyatakan hasil dari seseorang yang berada dalam suatu organisasi yaitu berupa kinerja serta komitmen organisasi, yang mana kedua hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya oleh kepuasan kerja. Gunlu et al. (2010, hlm. 700) berpendapat bahwa sebelum pegawai berkomitmen terhadap organisasinya, maka aspek pertama yang dicapai oleh pegawai tersebut ialah kepuasan kerja. Dari pendapat yang dikemukakan Gunlu tersebut didukung oleh pernyataan dari Browne dan Peterson yang dikutip Cantari, dkk (2017, hlm. 26), menyatakan bahwa kepuasan kerja memberikan dampak yang positif terhadap pegawai, seperti halnya berpengaruh terhadap peningkatan komitmen organisasi, yang mana ketika seorang pegawai merasa puas terhadap pekerjaannya maka pegawai tersebut akan lebih cenderung berkomitmen pada organisasinya.

Adapun definisi kepuasan kerja sendiri yang diungkapkan oleh Greenberg (2003) dalam Indrasari (2017, hlm. 39) yaitu, kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu sikap yang dimiliki pegawai baik positif ataupun negatif, yang dilakukannya terhadap pekerjaannya. Perasaan positif dan negatif tersebut muncul karena terdapat perbedaan yang dirasakan pegawai ketika membandingkan sesuatu yang diterimanya dengan sesuatu yang diharapkannya. Untuk mempertahankan komitmen pegawai, tentunya instansi perlu memperhatikan kepuasan pegawainya. Menurut Moorhead dan Griffin (2013, hlm. 74) yang berpendapat, terdapat berbagai macam cara yang dapat

dilakukan oleh organisasi dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi, salah satunya dengan memperlakukan pegawainya dengan adil, memberikan imbalan yang sesuai dengan beban kerja yang dimiliki tiap pegawai, dan lain-lain. Dengan dipenuhinya hal-hal tersebut maka akan memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan dan komitmen yang dimiliki pegawai. Dari pernyataan di atas menegaskan bahwa komitmen organisasi dapat ditingkatkan jika organisasi dapat memperhatikan kemasalahatan pegawai secara adil, memberikan upah yang sesuai dengan tunjangan kerja yang ditetapkan oleh organisasi, memberikan kenyamanan kepada anggota melalui kondisi lingkungan kerja yang memadai, dengan demikian organisasi dapat meningkatkan komitmen keanggotanya secara optimal.

Kepuasan kerja dan komitmen organisasi cenderung saling memengaruhi satu sama lain. Moorhead dan Griffin (2013, hlm. 73) berpendapat bahwa ketika seorang pegawai memiliki komitmen yang tinggi maka akan merasa bahwa dirinya merupakan anggota sejati dalam organisasinya, lain hal dengan pegawai yang kurang berkomitmen pada organisasinya akan memiliki pandangan bahwa dirinya bukan bagian dari organisasi dan cenderung akan lebih mengekspresikan ketidakpuasan terhadap berbagai hal, juga tidak merasa bahwa dirinya akan menjadi anggota organisasi dalam jangka waktu panjang.

Hasil penelitian Wirakusuma dan juga Sintaasih (2015, hlm. 795) di Dinas Perhubungan Informasi dan Komunikasi Provinsi Bali, menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Rahmayani, dkk (2017, hlm.60) di SMP Negeri Kecamatan Silih Nara Kabupaten Aceh Tengah, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi yang dimiliki guru, dengan begitu ketika guru mencapai kepuasan kerja maka akan berdampak pada peningkatan komitmen organisasi. hasil

penelitian Masripah (2016, hlm. 104) di perusahaan swasta, menunjukkan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan karyawan, namun berpengaruh negatif terhadap komitmen normatif karyawan.

Maka dari itu karena komitmen organisasi memiliki pengaruh dalam mewujudkan keberhasilan suatu organisasi, sedangkan pada kenyataannya dalam suatu organisasi tiap pegawai memiliki tingkat komitmen yang berbeda-beda, menyebabkan organisasi perlu memerhatikan faktor-faktor yang dapat membuat pegawainya memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode deskriptif. Zainal (2014, hlm. 41) beranggapan bahwa metode deskriptif merupakan suatu jenis penelitian yang digunakan untuk mendeskripsikan serta menjawab pertanyaan mengenai suatu fenomena, termasuk analisis hubungan antara berbagai variabel yang ada dalam fenomena tersebut.

Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini ialah menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Masyhuri & Zainuddin (2009, hlm. 14), pendekatan kuantitatif digunakan untuk menjawab suatu permasalahan yang terjadi, dengan melakukan pengumpulan dan pengolahan data menggunakan perhitungan statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Untuk partisipan dalam penelitian ini yaitu pegawai Non PNS di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Dengan jumlah populasi sebanyak 104 orang. Dalam menentukan sampel digunakan teknik sampling yaitu probability sampling, dengan teknik penarikan sampel yaitu menggunakan sampel berstrata proporsional (*proportionate stratified random sampling*). Berdasarkan perhitungan dalam menentukan sampel diperoleh ukuran sampel 82,53 yang dibulatkan menjadi 83. Maka banyaknya

responden dalam penelitian ini yaitu 83 pegawai Non PNS.

Sebelum melakukan penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji instrumen penelitian kepada 30 orang pegawai Non PNS di Dinas Pendidikan Kabupaten Garut. Kemudian dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Untuk hasil uji validitas pada variabel X (Kepuasan Kerja) dari jumlah seluruh pernyataan sebanyak 23 item, terdapat 20 item yang dinyatakan valid sedangkan 3 item lainnya dinyatakan tidak valid. Dari 3 item yang dinyatakan tidak valid, dibuat keputusan bahwa 1 item tidak digunakan, lalu 2 item lainnya diperbaiki. Sedangkan untuk hasil uji validitas variabel Y (Komitmen Organisasi) yaitu dari jumlah seluruh pernyataan sebanyak 28 item, terdapat 23 item yang dinyatakan valid sedangkan 5 item lainnya dinyatakan tidak valid. Dari 5 item yang dinyatakan tidak valid, dibuat keputusan bahwa 2 item tidak digunakan, kemudian 3 item lainnya diperbaiki. Sedangkan untuk hasil uji reliabilitas instrumen variabel X dan variabel Y dinyatakan reliabel.

2. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode deskriptif. Zainal (2014, hlm. 41) beranggapan bahwa metode deskriptif merupakan suatu jenis penelitian yang digunakan untuk mendeskripsikan serta menjawab pertanyaan mengenai suatu fenomena, termasuk analisis hubungan antara berbagai variabel yang ada dalam fenomena tersebut.

Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini ialah menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Masyhuri & Zainuddin (2009, hlm. 14), pendekatan kuantitatif digunakan untuk menjawab suatu permasalahan yang terjadi, dengan melakukan pengumpulan dan pengolahan data menggunakan perhitungan statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Untuk partisipan dalam penelitian ini yaitu pegawai Non PNS di Dinas Pendidikan

Provinsi Jawa Barat. Dengan jumlah populasi sebanyak 104 orang. Dalam menentukan sampel digunakan teknik sampling yaitu probability sampling, dengan teknik penarikan sampel yaitu menggunakan sampel berstrata proporsional (proportionate stratified random sampling). Berdasarkan perhitungan dalam menentukan sampel diperoleh ukuran sampel 82,53 yang dibulatkan menjadi 83. Maka banyaknya responden dalam penelitian ini yaitu 83 pegawai Non PNS.

Sebelum melakukan penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji instrumen penelitian kepada 30 orang pegawai Non PNS di Dinas Pendidikan Kabupaten Garut. Kemudian dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Untuk hasil uji validitas pada variabel X (Kepuasan Kerja) dari jumlah seluruh pernyataan sebanyak 23 item, terdapat 20 item yang dinyatakan valid sedangkan 3 item lainnya dinyatakan tidak valid. Dari 3 item yang dinyatakan tidak valid, dibuat keputusan bahwa 1 item tidak digunakan, lalu 2 item lainnya diperbaiki. Sedangkan untuk hasil uji validitas variabel Y (Komitmen Organisasi) yaitu dari jumlah seluruh pernyataan sebanyak 28 item, terdapat 23 item yang dinyatakan valid sedangkan 5 item lainnya dinyatakan tidak valid. Dari 5 item yang dinyatakan tidak valid, dibuat keputusan bahwa 2 item tidak digunakan, kemudian 3 item lainnya diperbaiki. Sedangkan untuk hasil uji reliabilitas instrumen variabel X dan variabel Y dinyatakan reliabel.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan bantuan *Microsoft excel 2019* dan *SPSS versi 24.0 for windows*. Dalam pengujian persyaratan analisis, dilakukan uji normalitas dengan hasil variabel X (Kepuasan Kerja) menunjukkan data berdistribusi normal. Untuk variabel X diperoleh nilai *Asymp Sig 2-tailed* yaitu 0,200 dengan tingkat signifikansi 0,05, maka hasil menunjukkan bahwa variabel X dinyatakan berdistribusi

normal (karena $0,200 > 0,05$). Sedangkan untuk uji normalitas Variabel Y (Komitmen Organisasi) diperoleh hasil yang menunjukkan data berdistribusi normal. Untuk variabel Y diperoleh nilai *Asymp Sig 2-tailed* sebesar 0,200 dengan tingkat signifikansi 0,05, maka hasil menunjukkan bahwa variabel Y dinyatakan berdistribusi normal (karena $0,200 > 0,05$).

Kemudian untuk uji linearitas diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, dimana hasil *sig. deviation from linearity* antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja yaitu sebesar 0,756. Maka dapat disimpulkan bahwa data berpola linier.

Selanjutnya dilakukan uji hipotesis penelitian. Adapun untuk hasil uji koefisien korelasi diketahui bahwa korelasi antara variabel X (Kepuasan Kerja) dan variabel Y (Komitmen Organisasi) yakni sebesar 0,644. Maka artinya kepuasan kerja memiliki korelasi atau hubungan “Kuat” dengan komitmen organisasi.

Uji tingkat signifikansi koefisien korelasi diperoleh thitung sebesar 7,572 serta nilai tabel ($dk = n - 2$) dengan $\alpha = 0,05$ ialah sebesar 1,989 (*two tailed test*). Sehingga, thitung $>$ ttabel, maka hal ini berarti kepuasan kerja memiliki korelasi yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Non PNS di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

Untuk uji koefisien determinasi diperoleh nilai $R = 0,644$ dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,414. Adapun rumus dalam menentukan koefisien determinasi, ialah ($KD = r^2 \times 100\%$). Maka ($KD = 0,414 \times 100\%$) yaitu 41,4 %, berarti komitmen organisasi pegawai Non PNS di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat ditentukan oleh kepuasan kerja sebesar 41,4%. Sedangkan sisanya ($100\% - 41,4\% = 58,6\%$) disebabkan oleh faktor lainnya.

Analisis regresi diperoleh nilai (*constant*) sebesar 40,393 dan nilai beta sebesar 0,644 serta thitung sebesar 7,572 dan tingkat signifikansi 0,000. Adapun rumus yang digunakan ialah ($Y = a + bX$), maka $Y = 40,393 + 0,644X$. Hal ini berarti dengan diperolehnya constant (a) sebesar 40,393,

maka jika kepuasan kerja tidak tercapai atau tidak ada, komitmen organisasi akan tetap mendapatkan nilai 40,393. Kemudian dengan diperolehnya nilai koefisien regresi sebesar 0,644, maka setiap ada penambahan (karena ada tanda +) satu poin dari kepuasan kerja akan berdampak pada peningkatan komitmen organisasi sebesar 0,644. Dengan begitu, jika terjadi kenaikan atau penurunan variable X (Kepuasan Kerja) akan mengakibatkan kenaikan atau penurunan terhadap variable Y dengan nilai sebesar 0,644. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel X memiliki hubungan yang erat dengan variabel. Begitu pula Variabel Y memiliki ketergantungan terhadap Variabel X dengan arah perubahan positif.

1. Gambaran Kepuasan Kerja Pegawai Non PNS di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan hasil temuan dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh tiap pegawai Non PNS di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat berada dalam kategori baik. Dikatakan dalam kategori baik karena berdasarkan perhitungan WMS diperoleh total rata-rata keseluruhan sebesar 2.97. Total rata-rata keseluruhan tersebut diperoleh dari hasil pengukuran indikator yang digunakan untuk mengetahui kepuasan kerja pegawai Non PNS di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Untuk indikator yang dimaksud ialah

pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

Adapun dari seluruh indikator kepuasan kerja yang mendapatkan nilai dengan rata-rata paling tinggi yaitu indikator rekan kerja. Hal ini menandakan bahwa para pegawai Non PNS di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat merasa puas karena memiliki rekan kerja yang menyenangkan, kooperatif, dapat diandalkan, serta selalu mendukung serta membantu satu sama lain ketika menghadapi kesulitan. Tak hanya itu, komunikasi yang terjalin antar pegawai pun baik dan harmonis. Sedangkan untuk indikator yang mendapatkan nilai dengan rata-rata paling rendah yaitu indikator

promosi. Hal tersebut menandakan bahwa kepuasan pegawai Non PNS di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat terhadap promosi yang ada di tempat kerjanya belum tercapai dengan sangat baik.

2. Gambaran Komitmen Organisasi Pegawai Non PNS di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan hasil temuan dapat disimpulkan bahwa tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh tiap pegawai Non PNS di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat berada dalam kategori baik. Dikatakan dalam kategori baik karena berdasarkan perhitungan WMS diperoleh total rata-rata keseluruhan sebesar 3.00. Total rata-rata keseluruhan tersebut diperoleh dari hasil pengukuran indikator yang digunakan untuk mengetahui kepuasan kerja pegawai Non PNS di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Adapun indikator yang dimaksud ialah komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen normatif (*normative commitment*), dan komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*).

Adapun dari indikator komitmen organisasi yang mendapatkan nilai dengan rata-rata paling tinggi yaitu indikator komitmen afektif. Hal ini menandakan bahwa para pegawai Non PNS di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat merasa terikat secara emosional dengan organisasi, menerima nilai-nilai yang berlaku di organisasi, berkeinginan untuk terus menjadi anggota organisasi, dan merasa selalu dilibatkan dalam kegiatan di organisasi. Sedangkan untuk indikator yang mendapatkan nilai dengan rata-rata paling rendah yaitu indikator komitmen berkelanjutan. Padahal jika melihat pendapat yang diungkapkan Allen & Meyer (1991), yaitu bahwa para pegawai yang memiliki komitmen berkelanjutan tinggi akan merasa sulit untuk meninggalkan organisasinya karena takut akan hal yang belum mereka ketahui, seperti sedikit atau tidak tersedianya alternatif pekerjaan lain yang menarik, sehingga mereka akan tetap bertahan di organisasi karena merasa harus tetap tinggal (dalam Larkin, 2016, hlm. 29).

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Non PNS di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar (β) 0,644. Adapun rumus yang digunakan ialah ($Y = a + bX$), maka $Y = 40,393 + 0,644X$. Hal ini berarti dengan diperolehnya nilai koefisien regresi sebesar 0,644, maka setiap ada penambahan (karena ada tanda +) satu poin dari kepuasan kerja akan berdampak pada peningkatan komitmen organisasi sebesar 0,644. Sedangkan untuk uji tingkat signifikansi koefisien korelasi diperoleh thitung sebesar 7,572 serta nilai ttabel ($dk = n - 2$) dengan $\alpha = 0,05$ ialah sebesar 1,989 (two tailed test). Sehingga, thitung > ttabel, maka kepuasan kerja memiliki korelasi yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Non PNS di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

Hasil penelitian ini didukung oleh pernyataan yang diungkapkan oleh Browne dan Peterson yang dikutip Cantari, dkk (2017, hlm. 26), menyatakan bahwa "Job satisfaction has been linked to positive workplace outcomes such as increased organizational commitment, with workers having high levels of job satisfaction being more likely to be committed to the organization", yang berarti kepuasan kerja telah dikaitkan dengan hasil kerja yang

positif, misalnya terjadinya peningkatan komitmen organisasi. Pendapat yang senada diungkapkan oleh Awang (2010) dikutip Gangai dan Agrawal (2015, hlm. 270), "An employee who is satisfied with his job would perform his duties well and be committed to his job, and subsequently to his organization. Thus, it is of most importance for employers to know the factors that can affect their employees' job satisfaction level since it would affect the performance of the organization as well". Artinya, ketika seorang pegawai merasa puas akan pekerjaan yang dimilikinya, maka ia akan mengerjakan

perintah yang diberikan oleh atasannya dengan maksimal serta berkomitmen pada pekerjaannya, dan selanjutnya ke organisasinya. Pendapat lainnya diungkapkan oleh Mowday, Steers dan Porter dalam Gadot (2004) dikutip oleh Cantari, dkk (2017, hlm. 25), bahwa "The main reason is that job satisfaction is viewed as one of the determinants of organizational commitment". Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa kepuasan kerja dipandang sebagai salah satu penentu komitmen organisasi seseorang. Dapat disimpulkan bahwa apabila seorang pegawai merasa kepuasan atas pekerjaannya terpenuhi, maka pegawai tersebut akan berkomitmen pada organisasinya. Begitu pula sebaliknya, jika seseorang merasa tidak puas atas pekerjaannya akan berdampak negatif pada komitmen organisasi. Adapun dampaknya, seperti yang diungkapkan oleh Mathis dan Jackson (2010, hlm.159), "Individuals who are not as satisfied with their jobs or who are not as committed to the organization are more likely to withdraw from the organization". Artinya ketika kepuasan kerja pegawai tidak tercapai ataupun ketika pegawai tidak berkomitmen terhadap organisasinya, kemungkinan pegawai tersebut akan menarik diri dari organisasi. Maka dari itu untuk meningkatkan komitmen organisasi seorang pegawai dapat dilakukan melalui peningkatan kepuasan kerja, dengan memerhatikan faktor-faktor yang dapat menciptakan kepuasan kerja seorang pegawai ataupun melalui faktor-faktor lainnya yang juga berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

4. KESIMPULAN

Tingkat kepuasan kerja pegawai Non PNS di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat berada dalam kategori baik dengan nilai rata-rata sebesar 2,97. Maka dari itu sesuai dengan dari hasil yang diperoleh, berarti Kepuasan Kerja pegawai Non PNS di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat sudah tercapai dengan baik.

Tingkat komitmen organisasi pegawai Non PNS di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa

Barat berada dalam kategori baik dengan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,00. Maka dari itu sesuai dengan dari hasil yang diperoleh, berarti komitmen

Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pegawai Non PNS di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Dengan diperolehnya nilai koefisien regresi sebesar 0,644, maka setiap ada penambahan satu poin dari kepuasan kerja akan berdampak pada peningkatan komitmen organisasi sebesar 0,644. Sedangkan untuk hasil uji tingkat signifikansi koefisien korelasi diperoleh thitung sebesar 7,572 serta nilai ttabel sebesar 1,989 (two tailed test). Sehingga, thitung > ttabel, maka kepuasan kerja memiliki korelasi yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Non PNS di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

5. DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Zainal. (2014). *Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Cantari, A.A., Fuad, N., Santoso, H. 2017. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Guru di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Duren Sawit. *Improvement: Jurnal Ilmiah untuk Peningkatan Mutu Manajemen Pendidikan*, 3(1), 23-32. doi: <https://doi.org/10.21009/improvement.031>
- Colquitt, Jason A., LePine, Jeffery A., dan Wesson, Michael J. 2019. *Organization Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: The McGraw-Hill Com., Inc.
- Djatmiko, Yayat H. 2003. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Duha, Timotius. 2018. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Gangai, Nath K., Agrawal, R. 2015. Job Satisfaction and Organizational Commitment: Is It Important for Employee Performance. *International Journal of Management and Business Research*, 5(4), 269-278.
- Gunlu, E., Aksarayli, M., N. 2010. Job Satisfaction and Organizational Commitment of Hotel Managers in Turkey. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 22(5), 693-717. doi: <https://doi.org/10.1108/09596111011053819>
- Herman. 2016. Hubungan Antara Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen terhadap Organisasi. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 2(1), 18-32. doi: <https://doi.org/10.34203/jimfe.v2i1.718>
- Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Larkin, Ingle M. 2016. Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention of Online Teachers in the K-12 Setting. *Online Learning Journal*, 20(3), 26-51. doi: <http://dx.doi.org/10.24059/olj.v20i3.986>
- Masripah. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Afektif, Komitmen Normatif, dan Komitmen Kontinuan Karyawan pada Perusahaan Swasta. *Jurnal Ekonomi Perusahaan*, 23(1), 84-106
- Masyhuri, dan Zainudin, M. 2009. *Metode Penelitian Pendekatan Praktis dan Aplikatif*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mathis, Robert L, dan Jackson, John H. 2010. *Human Resource Management: 13th Edition*. USA: Joseph Sabatino.
- Moorhead, Gregory, dan Griffin, Ricky W. 2013. *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Alih Bahasa Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Rahmayani, Milfayetty, S., Dewi, R. 2017. Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasi Guru SMP Negeri di Kecamatan Silih Nara Kabupaten Aceh Tengah. *Jurnal*

- Manajemen Pendidikan Indonesia*,
9(2), 48-60.
- Wirakusuma, Nyoman, dan Sintaasih, Desak
K. 2015. Peran Status Kepegawaian
dalam Memoderasi Pengaruh Kepuasan
Kerja terhadap Komitmen
Organisasional Pegawai Dinas
Perhubungan Informasi dan
Komunikasi Provinsi Bali. *E-Jurnal
Manajemen: Universitas Udayana*,
4(3), 795-812.
- Wursanto, Ig. 2005. *Dasar-dasar Ilmu
Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2008.
Manajemen Sumber Daya Manusia.
Bandung: Alfabeta.