

Marnoto

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI

Marnoto

*Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti,
marnoto@ariyanti.ac.id*

ABSTRAK

Dosen merupakan salah satu pilar yang menentukan keberhasilan aktivitas pendidikan pada perguruan tinggi. Keberadaan dosen harus senantiasa diberikan perhatian yang serius, mengingat keberhasilan proses pembelajaran sangat sulit tercapai apabila peran dosen dimarginalkan. Komponen yang mendukung keberhasilan proses pembelajaran, kinerja dosen harus dipelihara dan ditingkatkan. Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survei dan sifat penelitian ini adalah explanatory research (penjelasan). Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 61 dosen, dengan menggunakan teknik total sampling (populasi = sample). Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (path analysis) dengan menggunakan bantuan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Katakunci : *Kepuasan Kerja, Komitmen, dan Organisasi*

ABSTRACT

Lecturers are one of the pillars that determine the success of educational activities at universities. The existence of lecturers must always be given serious attention, considering that the success of the learning process is very difficult to achieve if the role of the lecturer is marginalized. Components that support the success of the learning process, lecturer performance must be maintained and improved. This study aims to analyze the effect of job satisfaction on organizational commitment at the Ariyanti Academy of Secretary and Management. The method used in this research is a survey approach and the nature of this research is explanatory research (explanation). The number of samples in this study was 61 lecturers, using the total sampling technique (population = sample). The data analysis method used is path analysis using SPSS software. The results showed that job satisfaction has a positive and significant effect on organizational commitment.

Keywords: *Job Satisfaction, Commitment, and Organization*

PENDAHULUAN

Studi tentang kinerja seseorang dalam sebuah lembaga merupakan titik kunci sekaligus muara dari semua penelitian dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Bagaimana tidak, segenap daya upaya dicurahkan demi tercapainya kinerja tinggi sebuah lembaga yang tentunya berpangkal pada kinerja para individunya. Adapun kinerja seseorang terkait erat dengan kepuasan kerja dan komitmen mereka terhadap organisasi yang ditempatinya (Bodla & Danish, 2009; Malik, et.al., 2010; Khan, et.al., 2014) juga terkait dengan kompensasi yang ia terima (Humphrey, 2011). Ketiga faktor tersebut terasa lebih penting dalam institusi perguruan tinggi karena kinerja dosen merupakan unsur penting bagi terciptanya mahasiswa Indonesia yang berkualitas di masa depan.

Dalam konteks perguruan tinggi, unsur yang amat menentukan ketercapaian tujuan pendidikan adalah mahasiswa dan dosen. Keberhasilan mahasiswa sebagai subjek belajar berkaitan dengan proses pribadi (individual process) dalam menginternalisasi pengetahuan, nilai, sifat, sikap, dan keterampilan yang ada di sekitarnya. Sedangkan keberhasilan dosen sebagai subjek mengajar sangat ditentukan oleh kinerja dosen secara pribadi-pribadi (individual quality) maupun secara kelembagaan.

Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti merupakan perguruan tinggi swasta yang menitikberatkan pendidikannya pada jenjang profesional pada Program Studi Sekretari dan Manajemen Administrasi. Profesional yang dimaksud adalah bahwa lulusan yang melaksanakan pendidikan di Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti dibekali dengan keahlian khusus seperti keilmuan keterampilan, keahlian berkarya dan perilaku berkarya.

Kementerian Riset Teknologi, Pendidikan Tinggi (Menristekdikti) melalui Surat Menristek tanggal 18 Agustus 2016 nomor 2331/DPRM/TU/2016 tentang Hasil

Penilaian Kinerja Penelitian Perguruan Tinggi Se-Indonesia di memberikan penilaian terhadap kinerja Perguruan Tinggi se-Indonesia sejak tahun 2013 sampai dengan akhir tahun 2017. Perguruan Tinggi Terbaik di



bidang Penelitian adalah : Universitas Gadjah Mada. Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti berada pada nomor urut 573 dari 1.477 Perguruan Tinggi. Posisi itu dapat dilihat pada gambar di bawah ini :

Grafik 1.1. Peringkat Hasil Penilaian Kinerja Penelitian Perguruan Tinggi ASM Ariyanti di Bidang Penelitian Tahun 2017

Grafik 1.1 menunjukkan bahwa peringkat prestasi yang diperoleh oleh Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti masih rendah. Mempunyai visi ingin unggul di Bidang Sekretari dan Manajemen Administrasi, tetapi berdasarkan penilaian Kemenristekdikti di bidang penelitian Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti berada di urutan 573 dari 1477 berarti ada kurang maksimalnya kinerja dosen dalam bidang penelitian. Peringkat kinerja di bidang penelitian diperoleh dari kinerja individu dosen-dosen Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti yang telah melakukan penelitian dan dipublikasikan kepada masyarakat.

Menurut Bernarddin dalam Sudarmanto (2014:8) yang dimaksud dengan

kinerja adalah hasil kerja seseorang pada waktu mengerjakan fungsi pekerjaan tertentu di lokasi tertentu dan waktu yang tertentu. Menurut Moehariono (2014:95) kinerja adalah tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan untuk mewujudkan sasaran, cita-cita, tujuan, visi dan misi organisasi. Memperhatikan definisi kinerja dari para ahli di atas dapat dijelaskan bahwa ada masalah kinerja dosen di bidang penelitian.

Peneliti melakukan pemeriksaan dokumentasi jumlah data yang ada di Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti tentang hasil penelitian yang dilakukan oleh dosen-dosen selama 3 (tiga) tahun terakhir berdasarkan program studi, dari hasil pemeriksaan didapat data bahwa ada dosen tetap sejumlah 22 orang. Selain itu, peneliti juga memeriksa dokumentasi data kehadiran dosen, dari 40 dosen yang aktif mengajar di Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti, 40 dosen diantaranya ada 24 dosen yang mengajar aktif dengan jumlah pertemuan sesuai aturan sebanyak 14 kali tatap muka, dan 13 dosen aktif mengajar dengan jumlah pertemuan 13 kali tatap muka dan 3 hanya memenuhi 12 kali tatap muka alias kurang aktif.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dosen dalam suatu organisasi. Mengacu pada pendapat Wibowo bahwa kompensasi dan kepuasan mempengaruhi komitmen organisasional, maka peneliti merasa penting untuk mengadakan penelitian tentang variabel kepuasan, komitmen organisasional, kinerja dosen, dengan judul penelitian "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi".

KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dalam Sutrisno (2013: 132) kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Jika perasaan orang tersebut terhadap pekerjaannya adalah senang maka orang tersebut dinyatakan mempunyai kepuasan kerja. Jika perasaan orang tersebut tidak senang maka orang tersebut dinyatakan

tidak senang. Menurut Wesson dalam Wibowo (2015: 131) kepuasan kerja adalah tingkat perasaan yang menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja

Kepuasan kerja secara teoritis dipahami sebagai suatu konsep praktis yang sangat penting dalam suatu organisasi. Kepuasan kerja tinggi dapat terwujud dari keefektifan performance dan kesuksesan dalam bekerja. Di sisi lain, rangkaian penurunan moral organisasi dan meningkatnya absensi dapat memicu rendahnya kepuasan kerja pada suatu organisasi (Tsai, Cheng, dan Chang, 2010).

Kepuasan kerja karyawan dan kondisi kerja yang baik mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja. Hal ini menjadi sesuatu yang sangat signifikan bagi organisasi karena karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya biasanya mereka akan bekerja lebih keras dan lebih baik dibanding dengan karyawan yang mengalami stress yang disebabkan dengan kondisi kerja yang tidak kondusif. Oleh karena itu kepuasan kerja dan sikap karyawan merupakan suatu hal yang sangat berkaitan satu dengan yang lainnya dalam menentukan perilaku dan respon terhadap pekerjaan. Perilaku dan respon yang positif akan menimbulkan tujuan organisasi yang dapat tercapai secara efektif (Chandraningtyas, Al Musadieq, & Utami, 2012).

Senada dengan pendapat tersebut, Luthans dalam Hermawan (2013) melihat bahwa kepuasan kerja sangat penting dalam organisasi karena kepuasan kerja sendiri merupakan suatu pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja. Penting bagi organisasi karena dengan kepuasan kerja, karyawan akan memberikan benefit bagi organisasi tersebut. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja akan berusaha semaksimal mungkin dengan kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugasnya, sehingga menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan

Namun dalam pelaksanaannya, kepuasan kerja masing-masing karyawan dapat memiliki tingkatan yang berbeda-beda, karena kepuasan kerja bersifat individual dan akan selaras dengan system nilai individu yang ada pada diri seseorang (Sunnyoto, 2011). Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan begitu pula sebaliknya.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan ini nampak pada perilaku dan sikap pegawai dalam kehidupan sehari-hari. Hal tersebut biasanya ditunjukkan oleh karyawan dalam hal tanggapan yang positif dalam bekerja. Perlu disadari bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang mendorong karyawan lebih giat bekerja dan sekaligus sebagai motivasi dalam bekerja (Suwardi & Utomo, 2011).

Dari uraian di atas dapat diambil suatu batasan yang sederhana tentang kepuasan kerja yaitu perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Secara sederhana kepuasan kerja dapat disimpulkan sebagai apa yang membuat orang-orang menginginkan dan menyenangi pekerjaan karena mereka merasa bahagia dalam melakukan pekerjaannya. Apabila kepuasan yang diperoleh melalui pekerjaannya tinggi, diharapkan ia akan meningkatkan kemampuannya untuk melaksanakan pekerjaannya. Dari beberapa pengertian di atas menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat kesukaan dan ketidaksukaan dalam derajat yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja, balas jasa yang diberikan sebagai imbalan dari hasil kerja pegawai, gaya kepemimpinan, tunjangan, individu dan kebutuhan-kebutuhan lainnya (Handoko dalam Wardhani, 2015).

Organisasi

Menurut Robbin dalam Feriyanto (2015:25) organisasi itu bentuk setiap perserikatan manusia untuk mencapai tujuan bersama. Sedangkan Mooney dalam Usman (2011: 146) mendefinisikan organisasi sebagai kelompok dua orang atau lebih yang bergabung untuk mencapai tujuan tertentu. Morhead dalam Usman (2011: 146) organisasi

itu sekelompok orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi yang disepakati. Sedangkan Siagian dalam Umam (2012: 19) menjelaskan organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang lebih yang bekerjasama serta secara formal terkait dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan, dalam ikatan mana terdapat seorang / beberapa orang bawahan,

Memahami pendapat dari para ahli dapat dijelaskan bahwa organisasi adalah kumpulan dua orang atau lebih yang menentukan tujuan bersama, bekerjasama untuk mencapai tujuan yang disepakati. Memperhatikan definisi-definisi dari ahli dapat dijelaskan bahwa ciri dari organisasi menurut Sopiha dalam Umam (2012: 19) adalah :

1. Adanya tujuan bersama yang telah ditetapkan
2. Adanya dua orang yang menetapkan tujuan bersama
3. Adanya kerjasama aktivitas untuk mencapai tujuan
4. Adanya sistem, urutan proses yang harus dilakukan

Prinsip organisasi menurut William dalam Umam (2012: 20-21) adalah : tujuan harus jelas, skala hirarki, kesatuan perintah, pendelegasian wewenang, pertanggungjawaban, pembagian pekerjaan, rentang pengendalian, fungsional, pemisahan, keseimbangan, fleksibilitas, kepemimpinan.

Memperhatikan definisi, ciri, prinsip organisasi seperti yang telah dibahas, maka dapat dikatakan bahwa ASM Ariyanti adalah organisasi, yang menurut jenis organisasi dikelompokkan dalam jenis organisasi pendidikan.

Komitmen Organisasi

Suatu organisasi tentu berharap memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Tak hanya berkualitas, sumber daya manusia suatu organisasi dalam hal ini adalah pegawai, juga harus memiliki rasa kepemilikan terhadap organisasi tempatnya bekerja. Sikap dan loyalitas pegawai terhadap organisasi berpengaruh terhadap dedikasi

pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. dedikasi tinggi serta loyalitas yang kuat dari pegawai akan menimbulkan komitmen pegawai terhadap organisasi.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Steers (dalam Hermawan, 2012) yang memahami komitmen organisasional sebagai rasa identifikasi (kepercayaan kepada nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh pegawai terhadap organisasinya.

Selaras dengan Hermawan, Oei (2010) berpendapat bahwa komitmen organisasional (*organizational commitment*) menekankan pada dedikasi atau pengabdian seseorang terhadap pekerjaannya. Hal tersebut menjadi kekuatan relatif pengenalan pada keterlibatan dari dalam diri seorang individu dalam organisasi tertentu. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai kebutuhan yang sangat penting dalam hidupnya. Komitmen juga mencerminkan keinginan pegawai untuk selalu terlibat dalam kegiatan-kegiatan di organisasinya.

Pegawai yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan dapat terlihat dari prestasi kerjanya. Hal ini dibuktikan dengan keinginan yang kuat dari pegawai untuk terlibat dalam kegiatan organisasi. Keterlibatan pegawai dalam kegiatan organisasi mencerminkan dedikasi pegawai dalam membantu organisasi mencapai tujuannya.

Komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis seseorang pada organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi (Glorita, Riana, & Priartrini, 2014). Lebih lanjut Noe *et. al.* (2011) mengemukakan komitmen organisasi adalah tingkat sampai di

mana seorang pegawai mengidentifikasi dirinya sendiri dengan organisasi dan berkemauan melakukan upaya keras demi kepentingan organisasi itu.

Dari beberapa pengertian diatas menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan keterikatan individu terhadap organisasi yang dimasukinya, dimana karakteristik komitmen organisasi antara lain adalah loyalitas seseorang terhadap organisasi, kemauan untuk mempergunakan usaha atas nama organisasi, kesuaian antara tujuan seseorang dengan tujuan organisasi.

HASIL PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh X1 (Kepuasan kerja) terhadap Y (komitmen organisasional) = 0,348, artinya Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap Komitmen organisasional sebesar 0,348 atau 34,8 %.

Berdasarkan hasil analisa hasil hipotesis diketahui bahwa t hitung = 3,423 > t tabel = 2,00030 dan signifikansi = 0.011 < 0.05, maka artinya variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasional para dosen di ASM Ariyanti. Besarnya pengaruh variabel Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional di ASM Ariyanti dilihat pada standardized coefficient (beta) sebesar 0,348 atau 34,8% ini berarti bahwa ketika kepuasan kerja dosen meningkat maka akan meningkat pula komitmen organisasional dosen sebesar 34,8%.

Jika seorang pekerja memiliki kepuasan dalam bekerja, maka ia akan cenderung berkomitmen terhadap organisasi tempatnya bekerja. Anggota yang berkomitmen tinggi akan saling menerima, belajar dari anggota yang lain dan berpartisipasi penuh dalam setiap kegiatan organisasi.

Mathis (2009:99) menjelaskan bahwa orang-orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan orang-orang yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin mendapatkan kepuasan yang lebih besar. Kepuasan kerja sangat penting di lingkungan organisasi karena memiliki hubungan dengan perilaku karyawan terhadap organisasi dan lingkungan. Kepuasan kerja dapat mendorong untuk terciptanya komitmen organisasional.

PENUTUP

Kesimpulan

Kepuasan kerja dosen termasuk kedalam kategori sangat puas. Ada beberapa pernyataan yang memang harus lebih ditingkatkan seperti pernyataan P13 yang menyatakan bahwa promosi jabatan dengan skor 231, pangkat dosen belum didasarkan pada prestasi kerja. Skor paling kecil kedua yaitu P14 yang menyatakan supervisor (pimpinan) dari dosen mempunyai kompetensi dengan skor = 238. Pernyataan ini menjelaskan bahwa Supervisor (pimpinan) dari dosen masih belum mempunyai kompetensi yang diharapkan oleh dosen.

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, berdasarkan hasil perhitungan pada analisis, besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional sebesar 0,348 atau 34,8%.

Saran

Pimpinan Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti harus menjaga dan meningkatkan kepuasan para dosen, terutama dalam memberikan perhatian khusus, kepedulian, dan komunikasi. Jika hal-hal tersebut dapat dilakukan dengan baik, tidak menutup kemungkinan dosen akan merasa lebih puas dan kinerjanya pun akan meningkat. Selain itu, pihak lembaga juga harus memberikan kesempatan yang adil bagi seluruh dosen dalam hal kenaikan atau

promosi jabatan akademik mereka. Sistem promosi ini harus didasarkan pada merit system atau sistem prestasi. Semakin berprestasi seorang dosen maka harus semakin cepat mendapatkan promosi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bodla, M. A., & Danish, R. Q. (2009). "Politics and workplace: an empirical examination of the relationship between perceived organizational politics and work performance", *South Asian Journal of Management*, vol. 16, no. 1, 44-62.
- Handoko, Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Humphrey, Turinawe. (2011). *Reward Systems, Job Satisfaction, Organizational Commitment And Employee Performance In Public Higher Institutions Of Learning In Uganda* (Dissertation). Kampala, Uganda: Makerere University.
- Mathis, Robert dan Jackson, John. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, Robert L. (2009). *Human Resources Management*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.