



HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
PADA DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH GORONTALO

Fendi Ntobuo¹, Rahmatia Misda S. Keki²,

^{1,2}Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Gorontalo

ARTICLE INFO

Keywords:

Job Satisfaction,
Organizational
Commitment.

Article History:

Received: 10/11/2022
Accepted: 11/11/2022
Available Online:
12/11/2022

ABSTRACT

This research aims to determine the relationship between job satisfaction and organizational commitment of lecturers and education staff at the Muhammadiyah University of Gorontalo. The research uses a correlational design using a quantitative approach. The sampling technique used a random sampling technique with a total sample of 70 respondents. Hypothesis testing using Pearson product moment correlation analysis. The results indicated, there is a positive relationship between job satisfaction and organizational commitment at the Muhammadiyah University of Gorontalo with the result that $p = 0.000$ is smaller than $\alpha = 0.05$, which means that the higher the job satisfaction, the higher also the organizational commitment.

XXXX XXXX/ © 2022 The Author(s), this is open access article under the (CC-BY-NC) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>),

* Corresponding Author:

Email address: fendintobuo@umgo.ac.id (Fendi Ntobuo)

A. PENDAHULUAN

Remaja Kepuasan kerja merupakan isu penting bagi organisasi dan telah terbukti sangat bermanfaat bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Kepuasan kerja bersifat sangat pribadi karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan yang dirasakan setiap orang merupakan kesimpulan yang berdasarkan pada perbandingan antara apa yang diterima secara langsung dari

hasil pekerjaan dengan apa yang diharapkan layak untuk diterima seseorang yang telah bekerja. Bagi instansi atau organisasi, kepuasan kerja dicapai dalam rangka peningkatan produksi dengan meningkatkan sikap, perilaku dan keterampilan, serta juga memiliki komitmen yang tinggi terhadap instansi atau organisasi (Zulfa, 2018)

Komitmen organisasi atau komitmen karyawan sangat berperan penting dalam budaya organisasi.

Karena, resistensi karyawan yang biasanya muncul pada saat melakukan perubahan organisasi yang sifatnya radikal dapat diminimalkan dengan adanya komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Meskipun demikian, kecenderungan pergeseran komitmen organisasi mulai banyak dimunculkan dalam teori-teori tentang perilaku organisasi yang masih membutuhkan banyak pembuktian di dalam lapangan nantinya. Indeks komitmen karyawan di Indonesia dalam sebuah survei komprehensif yang diadakan oleh Watson Wyatt yang membedah tentang komitmen, sikap dan pandangan pegawai. Survei tersebut menunjukkan bahwa hanya 57% tingkat loyalitas dan komitmen organisasi karyawan di Indonesia, lebih rendah 7% dibandingkan Asia Pasifik. Itu berarti bahwa tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan di Indonesia sangatlah rendah.

Universitas Muhammadiyah Gorontalo (UMGo) merupakan salah satu amal usaha Muhammadiyah yang terletak di Kabupaten Gorontalo yang bergerak pada bidang pendidikan. Seiring berjalannya waktu, Universitas Muhammadiyah Gorontalo (UMGo) melakukan peningkatan pelayanan di berbagai bidang. Untuk mendukung hal tersebut tentu perlu adanya kesiapan pada sumber daya manusia. Sumber daya manusia tersebut adalah dosen dan tenaga kependidikan, jumlah dosen

dan tenaga kependidikan yang ada sampai saat ini yaitu sebanyak 231 orang dengan dosen yang berjumlah 142 dan tenaga kependidikan sebanyak 89 orang. Oleh karena itu, kampus Universitas Muhammadiyah Gorontalo membutuhkan dosen dan tenaga kependidikan yang berkomitmen tinggi terhadap institusi agar dapat bertahan dan bersaing dengan institusi lainnya.

Berdasarkan hasil survei awal yang telah peneliti lakukan terdapat berbagai macam faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu fasilitas, tempat bekerja, komunikasi, perhatian dan job desk. Berdasarkan faktor yang telah diuraikan tersebut, dosen maupun tenaga kependidikan akan merasa kepuasan kerja mereka belum terpenuhi, karena masih terdapat beberapa faktor yang kurang mendukung akan kepuasan kerja mereka.

Dalam suatu institusi membutuhkan kepuasan kerja karyawan untuk mewujudkan komitmen organisasi yang tinggi. Untuk melihat sejauh mana kepuasan kerja pada setiap individu memang tidak ada tolak ukur yang mutlak karena setiap individu berbeda standar kepuasannya. Salah satu faktor yang menyebabkan jumlah karyawan resign yang tinggi adalah tingkat kepuasan kerja yang sangat rendah. Ini berarti, jumlah karyawan resign yang kecil mengindikasikan kepuasan kerja karyawan yang tinggi.

Menurut Allen dan Meyer (2018), keterlibatan karyawan dalam suatu organisasi menunjukkan keinginan kuat seseorang untuk terus bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti pada salah satu karyawan di Universitas Muhammadiyah Gorontalo bahwa karyawan tersebut masih merasa kurang maksimal untuk mencapai tujuan dari institusi.

Menurut penelitian lain yang dilakukan oleh (Zakiah et al., 2020) dengan judul “Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional Perawat di Rumah Sakit Prikasih Jakarta” menyatakan bahwa sebagian besar perawat yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi berada pada kategori kepuasan kerja tinggi dibandingkan dengan kepuasan kerja rendah. Oleh karena itu, ada hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada perawat di Rumah Sakit Prikasih. Dengan kata lain, karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi, bersedia mengorbankan diri untuk kebaikan organisasi, dan memiliki keinginan untuk tetap berada di organisasi. Berdasarkan uraian di atas dan urgensi peran dari kepuasan kerja dan komitmen organisasi serta studi empiris yang telah dilakukan para peneliti sebelumnya seperti yang

telah tertera diatas, maka penulis sebagai seorang akademisi di bidang psikologi tertarik melakukan penelitian dengan judul: “Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Dosen dan Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Gorontalo”

B. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan desain Penelitian korelasional dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam Penelitian (Azwar, 2019) mengemukakan bahwa metode kuantitatif dengan analisis korelasi berfungsi untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Ada dua variabel yang berkorelasi untuk diketahui, yaitu variabel kepuasan kerja dan variabel komitmen organisasi.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2018). Kuesioner tersebut merupakan instrument penelitian dengan merujuk kepada skala psikologi. Skala psikologi adalah pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkapkan atribut yang hendak diukur melainkan mengungkapkan indikator perilaku atribut-atribut yang bersangkutan (Azwar, Saifuddin Setiawati & Mardapi, 2019).

Pada penelitian ini Pengumpulan data-data tersebut diperoleh dari Dosen dan Tenaga Kependidikan di Universitas Muhammadiyah Gorontalo.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

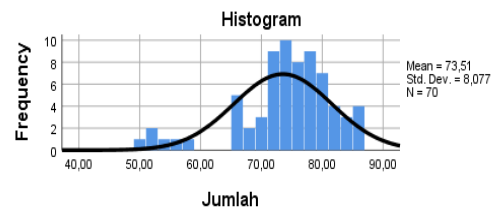
1. Data Deskripsi Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil analisis data variabel komitmen organisasi melalui aplikasi SPSS Ver 26, diperoleh data statistic yang disajikan pada tabel 14 dibawah ini:

Tabel 1 Data Deskriptif Komitmen Organisasi

Mean	73,51
Median	74,50
Std. Deviation	8,077
Variance	65,239
Range	36,00
Minimum	50,00
Maximum	86,00

Pada tabel 1 dapat dilihat bahwa data komitmen organisasi memiliki rata-rata (mean) sebesar 73,51, nilai tengah (median) sebesar 74,50, standar deviasi sebesar 8,077, varian sebesar 65,239, nilai minimum sebesar 50, dan nilai maximum sebesar 86. Hasil diatas menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki kriteria tinggi. Dosen dan Tenaga Kependidikan tersebut merasa mereka sudah berkomitmen dengan instansi. Gambar 3 menyajikan grafik histogram dari sebaran data komitmen organisasi.



Gambar 1 Grafik Histogram Variabel Komitmen Organisasi

Pada gambar 1 dapat dilihat bahwa data komitmen organisasi juga memiliki gambar kurva yang memenuhi kriteria kurva normal dengan titik puncak kurva berada pada nilai tengah sebagai mean dari skor variabel komitmen organisasi.

2. Data Deskripsi Kepuasan Kerja

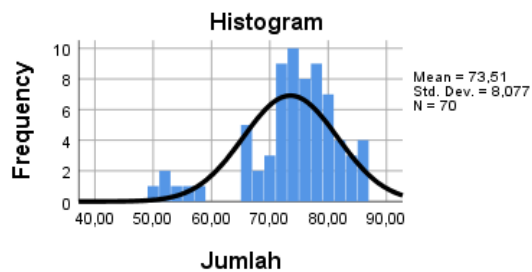
Berdasarkan hasil analisis data kepuasan kerja yang diperoleh melalui instrumen dirancang peneliti berisi 31 item, diperoleh data statistic yang disajikan pada Tabel:

Tabel 2 Data Deskriptif Kepuasan Kerja

Mean	75,16
Median	75,00
Std. Deviation	9,087
Variance	82,569
Range	53
Minimum	52
Maximum	105

Tabel di atas menunjukkan bahwa data penelitian kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 75,16, nilai tengah (median) sebesar 75,00, standar deviasi sebesar 9,087, varians sebesar 82,569, rentang skor sebesar 53, nilai

minimum sebesar 52, nilai maksimum sebesar 105. Hasil diatas menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki kriteria tinggi. Gambar menyajikan grafik histogram dari sebaran data kepuasan kerja.



Gambar 2 Histogram Variabel Kepuasan Kerja

Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa data kepuasan kerja juga memiliki gambar kurva yang memenuhi kriteria kurva normal dengan titik puncak kurva berada pada nilai tengah sebagai mean dari skor variabel kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil diatas komitmen organisasi memiliki nilai 73.51 yang berarti bahwa dosen dan tenaga kependidikan di universitas muhammadiyah Gorontalo memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

Begitu pula dengan kepuasan kerja, nilai kepuasan kerja dosen dan tenaga kependidikan yang ada di universitas muhammadiyah gorontalo memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 75,16 yang berarti bahwa kepuasan kerja dosen dan tenaga kependidikan berada pada kategori tinggi.

Berdasarkan hasil data yang telah peneliti olah didapatkan beberapa variabel

yang saling mempengaruhi dan berhubungan dalam kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Seperti dalam aspek gaji, walaupun dosen dan tenaga kependidikan merasa bahwa gaji mereka hanya berada pada nilai rata-rata yang sedang tetapi mereka tetap bertahan dalam organisasinya dikarenakan komitmen afektive yang mereka miliki atau rasakan lebih tinggi daripada hal tersebut. Begitupun dalam aspek rekan kerja dan aspek komunikasi, dalam aspek rekan kerja dan aspek komunikasi memiliki nilai yang sangat tinggi. Hal ini sangat mendukung bahwa adanya perasaan yang menyenangkan untuk para dosen dan tenaga kependidikan untuk tetap tinggal dan bertahan dalam organisasinya dikarenakan mereka mendapatkan rasa aman dan nyaman ketika sedang berbicara atau berkomunikasi bersama rekan kerjanya.

Pada penelitian sebelumnya, keterikatan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi telah diteliti oleh (Ginanjar & Riyanti, 2015). Dalam penelitiannya, mencari apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada pekerja lepas biro konsultan. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan bersifat positif. Peneliti mengembangkan dari penelitian (Ginanjar & Riyanti, 2015) yang hanya melakukan uji korelasi. Selain itu penelitian yang dilakukan (Maruf, 2013)

menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pegawai dinas tataruang dan bangunan kota makassar.

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dijelaskan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai hubungan linier dan korelasi positif dengan komitmen organisasi pada dosen dan tenaga kependidikan di Universitas Muhammadiyah Gorontalo. Tingkat kepuasan kerja berhubungan dengan tingkat komitmen organisasi pada dosen dan tenaga kependidikan di universitas Muhammadiyah gorontalo. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi komitmen organisasi pada dosen dan tenaga kependidikan di Universitas Muhammadiyah Gorontalo.

Dengan demikian, hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya bahwa antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada dosen dan tenaga kependidikan yang ada di Universitas Muhammadiyah Gorontalo memiliki hubungan yang signifikan, dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Haris, 2017) yang mendapatkan hasil yang serupa yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki nilai yang positif. Hal ini dapat dijadikan referensi khususnya bagi dosen, tenaga kependidikan maupun karyawan agar

meningkatkan komitmen organisasi sehingga kepuasan kerja dapat terpenuhi.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti tentang Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Dosen dan Tenaga Kependidikan Di Universitas Muhammadiyah Gorontalo, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Tingkat komitmen organisasi dosen dan tenaga kependidikan di Universitas Muhammadiyah Gorontalo berada pada kriteria yang tinggi yaitu dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 73,51
2. Tingkat kepuasan kerja dosen dan tenaga kependidikan di Universitas Muhammadiyah Gorontalo berada pada kriteria yang tinggi yaitu dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 73,51.
3. Terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi di Universitas Muhammadiyah Gorontalo dengan hasil $p = 0.000$ yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 0.05$

Saran

Adapun saran yang penulis sampaikan pada penelitian ini yaitu:

1. Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan dalam upaya penanganan masalah dosen dan

tenaga kependidikan pada Universitas Muhammadiyah Gorontalo.

2. Bagi penelitian selanjutnya yang hendak melakukan penelitian sejenis agar dapat mengembangkan penelitian serta menambah kekurangan yang ada pada penelitian ini, sehingga makin memperkaya pengetahuan tentang hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifuddin Setiawati, F. A., & Mardapi, D. (2019). Penskalaan Teori Klasik Instrumen Multiple Intelligences Tipe Thurstone Dan Likert. *Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*, 17(2), 259–274. <https://doi.org/10.21831/pep.v17i2.1699>
- Azwar, S. (2019). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Metode Penelitian Kualitatif, 17, 43.
- Ginanjar, & Riyanti, B. P. D. (2015). Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Pekerja Lepas Biro Konsultan. *Jurnal Ilmiah Psikologi MANASA*, 4(2), 125–139. <http://ojs.atmajaya.ac.id/index.php/manasa/article/view/582>
- Haris, H. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Layanan di PT. Asuransi Jasindo (Persero) Kantor Cabang Korporasi dan Ritel Bandung. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 19(2), 135–151.
- Maruf, A. A. (2013). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Tataruang Dan Bangunan Kota Makassar. 30, 1–135.
- Sugiyono, P. D. . (2018). Sugiyono, Prof. Dr.. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Ebook, 63.
- Zakiah, N., Nurrizka, R. H., Nurdiantami, Y., & Hardy, F. R. (2020). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional Perawat di Rumah Sakit Prikasih Jakarta. *Jurnal Kedokteran Dan Kesehatan*, 16(1), 55. <https://doi.org/10.24853/jkk.16.1.55-67>
- Zulfa, R. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT.DOK & Perkapalan Kodja Bahari (DKB). Skripsi, 148. <http://repository.unj.ac.id/id/eprint/3242>