

**PENGARUH KEPUASAN KERJA KARYAWAN DAN IKLIM ORGANISASI
 TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN PADA DINAS PEKERJAAN UMUM
 KABUPATEN LOMBOK TIMUR**

Oleh
Zulkarnaen¹, Nizar Hamdi²
^{1,2}STIE AMM Mataram
 Email: nizar_hamdi69@yahoo.com

Abstrct

This study aims to determine the effect of job satisfaction (X1) and organizational climate (X2) both jointly and individually on employee work commitment (Y) at the East Lombok District Public Works Office and also to determine the independent variables more dominant influence between job satisfaction (X1) and organizational climate (X2) on employee work commitment (Y) at the East Lombok District Public Works Office. This type of research is associative because it analyzes the influence relationship between the independent variable and the dependent variable. The number of samples used in this study were 66 employees. While the data collection tool used a questionnaire and the data analysis tool used multiple regression tests with a hypothesis test tool using the F test, t test and β test. Based on the results of the F test (together) the variable job satisfaction (X1) and organizational climate variables together have a significant effect on the variable employee work commitment. This is evidenced by the significance value of F of 0.041 which is smaller than the research significance (Sig.a) = 0.050 (5%). Based on the results of the t test (partial or individually) the variable of job satisfaction (X1) has a significant effect on the variable of employee work commitment. This is evidenced from the results of the significance of the t test of Sig.t = 0.017 < Sig.a = 0.050. Based on the results of the t test (partial or individually) organizational climate variables individually have a significant effect on the employee work commitment variable. This is evidenced by the results of the significance of the t test of Sig.t 0.020 < Sig.a = 0.050. Based on the results of multiple regression, it can be seen that the variable that has the largest beta standard (β coefficient) is job satisfaction, namely with the coefficient $\beta_1 = 0.495$ compared to the β value of the organizational climate variable, namely $\beta_2 = 0.416$. Shows that the independent variable that has a dominant influence is Job Satisfaction.

Keywords: *Job Satisfaction, Organizational Climate and Work Commitment*

PENDAHULUAN

Manusia sebagai makhluk social dan individu serta ciptaan Tuhan Yang Maha Esa tidak bisa dipungkiri memiliki berbagai kekurangan dan keterbatasan dalam kemampuan fisik, pemikiran dan waktu. Sementara aktivitas untuk dapat memenuhi kebutuhannya sendiri semakin meningkat, sehingga manusia terdorong untuk melakukan berbagai kerja sama dengan orang lain (Gitosudarmo & Sudita, 2007), dengan memasuki suatu organisasi sebagai salah satu upaya untuk memenuhi tuntutan kebutuhan dan

harapan-harapannya. Tuntutan untuk memenuhi kebutuhannya tersebut, merupakan syarat yang penting untuk manusia agar dapat memposisikan kedudukannya sesuai dengan harkat dan martabat manusia (Nawawi, 2007). Smith dan Asley dalam As'ad (2008), "Seseorang didorong untuk brkerja atau beraktivitas karena berharap bahwa hal tersebut akan membawa pada keadaan yang lebih baik dan memuaskan daripada keadaan sebelumnya.

Demikian halnya pada aktivitas organisasi, keterlibatan karyawan dalam aktivitas pekerjaan sangat penting. Keterlibatan

karja yang merupakan proses partisipatif yang dirancang dengan menggunakan seluruh kapasitas karyawan, sudah saatnya menjadi suatu kebutuhan bersama, untuk mendorong peningkatan komitmen bagi keberhasilan organisasi (Robbins, 2008). Keputusan-keputusan dalam derajat dan ruang lingkup tertentu mengenai pekerjaan di dalam organisasi, sebaiknya melibatkan pihak-pihak yang kompeten dalam tatanan strategic oleh pihak manajemen maupun teknis operasional dari para karyawan. Apabila dengan melibatkan para pekerja dalam keputusan-keputusan mengenai mereka dan dengan meningkatkan otonomi dan kedali mengenai kehidupan kerja mereka, para karyawan akan menjadi lebih termotivasi, dan lebih puas dengan kerjaan mereka (Weinberg & Nord, dalam Robbins, 2008). Dengan demikian, bekerja selain sebagai media penuhi kebutuhan hidup manusia juga merupakan suatu bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan”.

Kepuasan kerja mempunyai arti penting untuk Organisasi, dan apabila kepuasan kerja rendah maka organisasi akan menjadi tidak stabil (Davis & Newstrom, 2006). Bentuk ketidakpuasan yang paling ekstrem misalnya adalah adanya pemogokan kerja, perlambatan kerja dan tingginya tingkat *turnover* karyawan. Sebaliknya apabila organisasi dapat dikelola secara baik dan merupakan hasil dari manajemen perilaku yang efektif maka ini dapat dikatakan sebagai salah satu indikator dari kepuasan kerja. Oleh karena itu kepedulian seorang manajer sangat di butuhkan pada kepuasan organisasinya, karena ketidakpuasan karyawan akan menyebabkan karyawan menjadi mengundurkan diri atau paling tidak akan sering melewatkan kerja. Bagi karyawan yang mendapatkan kepuasan akan mempunyai kesehatan yang lebih baik dan berusia lebih panjang serta kepuasan kerja akan dibawa sampai pada kehidupan di luar pekerjaan (Robbins, 2006).

Porter dan Lawler dalam Mathis & Jackson (2001), menyatakan bahwa jika

harapan tidak terpenuhi, orang dapat merasa diperlakukan tidak adil, dan akibatnya menjadi tidak puas. Ketidak puasan muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi. Selanjutnya dikatakan bahwa meskipun kepuasan kerja itu sendiri menarik dan penting, hal yang paling mendasar adalah pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi yang akan mempengaruhi tujuan produktifitas, kualitas dan pelayanan. Jika pada tanagakerja berkomitmen pada organisasi mereka mungkin lebih produktif, dan orang yang berkomitmen pada organisasi lebih mungkin untuk mendapatkan kepuasan yang lebih besar.

Iklm organisasi mempunyai pengaruh yang bermakna pada sikap dan perilaku anggota organisasi karena dianggap mampu memberikan stabilitas dan jaminan bagi mereka. Iklm organisasi yang kondusif dianggap mampu memberika stabilitas dan jaminan bagi mereka. Dengan iklim organisasi yang baik berarti dapat memahami berbagai hal yang terjadi dalam lingkungan kerja karyawan dan mengetahui cara mengatasinya. Lingkungan organisasi, baik lingkungan dalam organisasi dan lingkungan luar organisasi akan sangat berpengaruh pada aktifitas, norma, sikap, pelaksanaan peran yang pada akhirnya dapat mempengaruhi komitmen organisasi, produktivitas dan pertumbuhan organisasi. Dari komitmen organisasi itu pada dasarnya dapat berpengaruh pada komitmen karyawan secara individu yang berupa adanya kebanggaan, kemauan, dan loyalitas tinggi karena merasa dilibatkan dalam pekerjaan.

Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Lombok Timur merupakan salah satu instansi pemerintah di Lombok Timur yang memiliki karyawan (Pegawai) sejumlah 188 orang yang memiliki bidang pekerjaan yang luas dan beragam Dinas Pekerjaan Umum memiliki tugas sebagai penyelenggaraan urusan pemerintah bidang pekerjaan umum, pembangunan infrastruktur dan perumahan, irigasi, jalan dan infrastruktur untuk kebutuhan social atau fasilitas umum lainnya untuk daerah

Kabupaten Lombok Timur, melalui DPU beberapa surat perizinan diproses, beberapa surat tersebut seperti Izin Pemanfaatan Ruang (IPR) dan Izin Mendirikan Bangunan (IMB). Melalui kedinasan ini pula urusan pembebasan lahan proyek infrastruktur pemerintah. Terkait dengan bidang tugas Dinas Pekerjaan Umum yang luas tersebut membutuhkan perhatian terhadap kondisi kerja karyawan (pegawai) yang membutuhkan suatu iklim kerja organisasi yang aman dengan di support oleh fasilitas kerja yang memadai yang dapat menjamin keamanan dan keselamatan kerja, sehingga para karyawan (Pegawai) merasa senang (puas) dan bertanggung jawab (berkomitmen) terhadap penanganan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan berkualitas.

Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Lombok Timur mempunyai struktur organisasi dalam jenis organisasi lini dan garis, di mana Kepala Dinas Pekerjaan Umum membawahi Bagian Tata Usaha dan Kelompok Jabatan Fungsional. Bagian Tata Usaha terdiri dari : Sub Bagian Umum dan Sub Bagian Keuangan. Kepala Dinas Pekerjaan Umum dibantu oleh 4 (empat) orang kepala bidang yang terdiri dari: Bidang Sarana dan Prasarana, Bidang Bima Marga, Bidang Cipta Karya, Bidang Pengairan serta membawahi beberapa unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Masing-masing bidang membawahi 2 (dua) seksi.

Dalam kurun waktu lima tahun terakhir, menurut observasi peneliti, terdapat banyak masalah dari karyawan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Lombok Timur. Salah satu masalah yang menonjol dewasa ini adalah mulai menurunnya komitmen mereka baik pada tugas dan pekerjaan maupun Dinas secara keseluruhan. Ada indikasi kuat bahwa komitmen karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerjanya dan iklim organisasi. Karenanya penelitian ini berusaha mengungkap pengaruh kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap komitmen karyawan

pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Lombok Timur.

Dari uraian-uraian fenomena yang dikemukakan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul “pengaruh kepuasan kerja karyawan dan iklim organisasi terhadap komitmen karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Lombok Timur

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, dapat dirumuskan beberapa masalah dalam penelitian antara lain sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja, dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap komitmen kerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum kabupaten Lombok Timur?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja dan iklim organisasi secara sendiri-sendiri terhadap komitmen karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Lombok Timur?
3. Manakah dari variabel kepuasan kerja dan iklim organisasi yang mempunyai pengaruh dominan terhadap komitmen karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Lombok Timur!

LANDASAN TEORI

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai pengertian yang berkaitan dengan sikap karyawan terhadap berbagai factor dalam pekerjaan seperti: situasi kerja, hubungan social dalam kerja, imbalan, kepemimpinan dan factor-faktor lain. Sikap terhadap pekerjaan positif apabila pekerjaan memberikan kepuasan, dan bersikap negative apabila tidak memberikan kepuasan kerja menunjukkan suatu reaksi emosional yang kompleks terhadap pekerjaan yang berwujud perasaan senang maupun tidak senang atau rasa puas maupun tidak puas (Vroom, dalam et al, 2006).

Menurut luthans (2005), kepuasan kerja adalah hasil persepsi para pegawai tentang seberapa baik pekerjaan seseorang memberikan

segala sesuatu yang diapandang sebagai sesuatu yang penting melalui hasil kerjanya. Robbins (2006) mengemukakan bahwa kepuasan kerja menunjuk pada sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaan. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mengindikasikan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaan mengindikasikan sikap yang negative terhadap pekerjaannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Tingkat kepuasa kerja seseorang sangat tergantung pada jarak antara harapan, keringinan atau kebutuhan dengan kenyataan-kenyataan yang dirasakan. Apabila kenyataan dirasakan lebih rendah dari apa yang mereka inginkan, maka akan timbul rasa ketidakpuasan. Semakin jauh jarak antara harapan dan keinginan maka ketidak puasan akan semakin besar. Situasi ini disebut *Discrepancy*. *Positive Discrepancy* akan terjadi apabila kenyataan yang diterima melebihi dari apa yang diinginkan, dan situasi inilah yang akan menimbulkan kepuasan kerja (Locke, dalam Ahmad, at al,2006). Factor-factor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

1. Imbalan yang adil

Tingkat gaji dan upah merupakan imbalan atas hasil pekerjaan yang telah dilakukan seseorang untuk sebuah organisasi. Gaji dan upah mempengaruhi kepuasan kerja adalah yang dianggap adil dan wajar. Ranupandojo & Husnan (2000) mengulas tentang keadilan dalam penggajian dihubungkan antara pengobanan (input) dengan penghasilan (output), di mana semakin tinggi pengorbanan maka semakin tinggi pula penghasilan unsur kelayakan.

2. Promosi

Promosi merupakan proses perinfahan dari suatu jabatan ke jabatan lain, yang mempunyai status dan tanggung jawab lebih tinggi serta imbalan yang lebih tinggi pula. Hal ini meningkatkan semangat dan

kepuasan kerja dan menjalin stabilitas karyawan.

3. Kepenyelaaian

Kemampuan supervisor untuk memberi bantuan teknisi dan sokong pada perilaku akan membuat kepuasan kerja bagi karyawan, karena mereka merasa adanya dukungan dan perhatian dari atasannya (Luchthas,2005).

4. Dukungan rekan kerja

Merupakan lingkungan kerja yang terdekat memperngaruhi situasi kerja dan berpengaruh tergadap motivasi dan prestasi. Rekan sekerja yang menunjukkan sikap bersahabat dan mendukung akan dapat memberikan kepuasan kerja karyawan.

5. Kondisi kerja yang mendukung

Beberapa studi mengenai kondidi kerja,menyatakan bahwa karyawan menyenangi lingkungan kerja yang tidak berbahaya akibat suhu,cahaya dan factor-faktor lingkungan lain (Robbins, 2006). Perusahaan harus bisa menciptakan kondisi kerja yang kondusif, agar keryawan dapat bekerja denagn kondisi tenang dan nyaman sehingga tercapai kepuasan kerja.

Pengertian Iklim organisasi

Definisi iklim organisasi yang dikemukakan oleh Tagiusi & Litwin ini menfokuskan perhatian yang berlebihan pada organisasi yang besifat menyeluruh dan kurang memberi penekanan pada persepsi para anggota organisasi. Seharusnya iklim organisasi mengarah pada kwualitas lingkungan internal organisasi yang diraskan oleh orang-orang yang berbeda di dalamnya. Lebih lanjut Tagiuri & Litwin mendefinisikan iklim organisasi sebagai kualitas lingkungan internal suatu organisasi yang dirasakan oleh anggotanya dan memperngaruhi perilaku serta dapat menggambarkan karakter tertentu dari organisasi tersebut.

Iklim organisasi sebagai suatu system social dipengaruhi oleh lingkungan internal dan lingkungan eksternal. Lingkungan internal

meliputi desain pekerjaan, aplikasi teknologi, kultur organisasi dan praktek-praktek manajerial serta karakteristik anggota. Paduan lingkungan internal dan eksternal akan mempengaruhi aktivitas, norma, sikap dan pelaksanaan peran yang pada akhirnya akan mempengaruhi komitmen organisasi, produktivitas dan pertumbuhan organisasi

Faktor- factor yang mempengaruhi Iklim Organisasi

Factor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi yaitu:

1. *Individual autonomy*, yakni : kerbebasan , inisiatif dan tanggung jawab individu yang diberikan oleh organisasi.
2. petunjuk atau bimbingan, pengawasan,peraturan dan prosedur serta tujuan organisasi yang berhubungan dengan pekerjaan.
3. Promosi,pujian dan bentuk *reward* uang lain.
4. Perhatian yang diberikan kepada karyawan, baik dari organisasi maupun supervisor.
5. Kepercayaan yang diberikan organisasi kepada karyawan.

Iklim organisasi yang kondusif dicapai bila kelima factor di atas di jalankan oleh organisasi. Steers (2005) mengemukakan factor-faktor yang menentukan iklim organisasi, yaitu:

1. Struktur organisasi. Struktur organisasi merupakan hubungan yang relative tetap dalam organisasi yang berhubungan dengan susunan sumber daya manusia. Struktur meruplakan cara suatu organisasi untuk mrnyusun orang-orang dalam menciptakan sebuah organisasi.
2. Teknologi , merupakan suatu mekanisme untuk mengubah input menjadi output. Teknologi dapat memiliki berbagai bentuk variasi-variasi dalam proses mekanisme yang digunakan dalam produksi, variasi dalam bahan dan perngtahuan teknis yang di pakai.

3. Lingkungan luar. Factor laingkungan luar yang secara khusus berkaitan dengan para pekerja dapat berpengaruh tergdap ilikm organisasi.

4. Kebijakan. Kebijakan dan praktek manajemen dapat juga mempengaruhi iklim organisasi.

Pengertian Komitmen

Dalam beberapa definisi yang dikemukakan para ahli, seperti diutarakan Robbins(2006), komitmen diartikan sebagai derajat sejauh mana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, dan berminat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Permhikan karyawan ini, disebabkan adanya keterlibatan kerja yang tinggi terhadap pekerjaannya, yang berarti sekaligus memihak terhadap organisasi yang memperkerjakannya. Sedangkan menurut Northcraft & Neale (2003), bahwa komitmen tidak hanya sekedar keanggotaan, karena komitmen meliputi sikap individu dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Pengertian di atas memberikan gambaran peran penting komitmen katyawan sebagai upaya menciptakan iklim kerja yang pesitif bagi manajemen organisasi, seperti diungkapkan oleh Steers(1985) bahwa terdapat beberapa alas an pentingnya komitmen katyawan bagi kehidupan organisasi,yaitu;

1. Para pekerja yang benar-benar menunjukkan komitmen terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, mempunyai kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam kegiatan organisasi. Kehadiran pekerja semacam ini umumnya hanya terhalang, jika merasa sakit dan karenanya tidak dapat masuk kerja. Jadi tingkat kemangkiran yang desengaja pada individu pekerja tersebut akan lebih rendah dibandingkan dengan pekerja yang keikatan (komitmennya) lebih lemah atau rendah.

2. Para pekerja yang menunjukkan komitmen tinggi, memiliki keinginan yang kuat untuk tetap bekerja pada makikannya(organisasi)yang sekarang, agar dapat terus memberikan sumbangan bagi prncapaian tujuan yang diinginkannya.
3. Karena adanya penikngkatan identifikasi dan kepercayaan pekerja terhadap sasaran organisasi, besar kemungkinan ada beberapa individu yang kuat komitmennya akan sepenuhnya melibatkan diri pada pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena pekerjaan tersebut, menurutnya adalah mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan organisasi.
4. Para pekerja dengan komitmen yang tinggi akan bersedia mengerahkan cukup banyua usaha demi kepentinganorganisasi.
3. karakteristik structural
Komitmen organisasi lebih kuat di antara karyawan,yakni terdapat di dalam irganisasi yang bersifat kooperatif dan terdesentralisasi, di mana karyawan lebih terlibat dalam pembuatan keputusan yang krusial.
4. Pengalaman kerja
Komitmen organisasi cenderung lebih kuat terjadi di antara karyawan dengan pengalaman kerja yang menyenangkan, seperti kelompok kerja yang positif antar sesame pasangan kerja seseorang. Hal lain adalah adanya perasaan bahwa organisasi telah memenuhi harapan karyawan, adanya perasaan bahwa organisasi telah memenuhi harapan karyawan, adanya perasaan bahwa organisasi telah memmmenuhi komitmen kepada karyawan, dan perasaan seseorang penting atau diperlukan oleh organisasi. Karyawan menunjukkan lebih setia ketika perusahaan telah mengembangkan prosedur rekrutmen dan pengembangan dengan baik serta mendefinisikan system nilai organisasi dengan baik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen

Ada beberapa factor yangmempengaruhi komitmen organisasi, seperti yang dikemukakan oleh Northcraft & Neale (2003), yaitu:

1. Factor Personal
Komitmen organisasi diantara para karyawan, umumnya lebih tinggi pada karyawan yang memiliki jabatan dan berusia lebih tua. Mereka yang memiliki pekerjaan dengan nilai intrinsic yan gtinggi akan lebih setia. Sebagai suatu kelompok, karyawan wanita lebih setia dibandingkan karyawan pria. Demikian halnya terjadi pada pekerja dengan pendidikan yang lebih rendah, umumnya juga cenderung menunjukkan komitmen lebih kuat pada organisasi dibandingkan karyawan dengan pendidikan lebih tinggi.
2. Ciri hubungan peran
Komitmen karyawan cenderung menjadi lebih kuat di antara karyawan, umumnya terjadi pada karyawan dengan pekerjaan yang padat karya,serta dengan pekerja pada tingkat konflik peran dan ambiguitas yang lebih rendah.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional (Indriantoro dan Supomo,2009) yaitu penelitian yang berusaha untuk melihat apakah antara dua variabel atau lebih memiliki hubungan atautakah tidak,dan beberapa besarnya bila terdapat hubungan itu, serta bagaimana arah hubungan tersebut.

Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Lombok Timur yakni sejumlah 188 orang yang terbagi dalam 57 orang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 131 lainnya Pegawai Tidak Tetap (PTT).

Sampel Penelitian

Sample adalah sebagian dari populasi dan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Apa yang dipelajari dari

sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan sebagai populasi, untuk itu sample harus representative atau penelitian ini dapat mewakili populasi, maka dalam penelitian ini ditentukan ukuran sample (n) yang dihitung dengan menggunakan rumus Slovin (dalam Umar, 2008), yaitu,

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana : n = jumlah sample ;
 N = jumlah populasi ;
 e = esrimasi kesalahan atau prosentase kelonggaran ketidaktelitian atau presisi karena kesalahan pengambilan sample yang masih ditolerir/diinginkan (1%=10%), dalam penelitian ini diestimasikan sebesar 10%. Perhitungan jumlah sample adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{188}{1 + 188(10\%)^2} = \frac{188}{2,88} = 65,3 = 66$$

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus tersebut, sample penelitian sekaligus menjadi responden adalah sebanyak 66 orang. Sample penelitian diambil dengan metode metode *stratified random sampling*,

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Inferensial

Analisis inferensial dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja karyawan dan iklim organisasi, baik secara bersama-sama maupun secara parsial terhadap komitmen karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Lombok Timur, serta mengetahui variabel mana di antara kedua variabel bebas tersebut yang mempunyai pengaruh dominant terhadap komitmen karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan SPSS dipeloreh hasil analisis

regresi seperti dirangkuman pada table 4.9 berikut

Tabel 1. Rangkuman Hasil Analisis Regresi

Variabel	B	β	Sig.t
Constanta	2,987	-	0,000
Kepuasan kerja karyawan(X1)	0,206	0,495	0,017
Iklim organisasi	0,149	0,416	0,020
R			=0,968
F hitung = 15,615			
R Squared			=0,937
Sig.F			=0,041

Dari hasil perhitungan dalam Tabel 1 diaatas, persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = 2,687 + 0,206X_1 + 0,149X_2 + e$$

Dengan persamaan tersebut, dapat dijelaskan bahwa pengaruh antara kepuasan kerja karyawan (X1), iklim organisasi (X2), dengan komitmen karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Lombok Timur (Y), Adalah positif. Pengaruh. Menunjukkan bahwa apabila kedua variabel bebas tersebut, mengalami perubahan (misalnya; meningkat) maka komitmen karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Lombok Timur juga akan berubah searah positif (meningkat pula).

Adanya kenaikan variabel-variabel bebas tersebut akan juga meningkatkan variabel terikatnya, sebesar koefisien regresi masing-masing variabel bebasnya. Sebaliknya, apabila variabel-variabel bebas tersebut mengalami penurunan, maka komitmen karyawan juga akan makin turun, sebesar koefisien regresi variable bebasnya pula. Dengan menganggap iklim organisasi (X2) konstan, apabila keouasan kerja karyawan (X1) menigkat sebesar suatu satuan, maka komitmen

karyawan (Y) akan meningkat pula sebesar 0,206 satuan. Demikian pula halnya dengan mengaggap kepuasan kerja karyawan (X1) konstan, apabila iklim akan meningkat pula sebesar 0,149 satuan

Berdasarkan Table 1 tersebut, koefisien korelasi R sebesar 0,968 menunjukkan adanya hubungan yang kuat yaitu sebesar 96,8% antara variable bebas dengan variable terikat. Koefisien determinasi (R^2) yang dihasilkan adalah sebesar 0,937 menunjukkan bahwa model regresi berganda ini yang variasi variable bebas yaitu kepuasan kerja karyawan (X1) dan iklim organisasi X2 secara bersama-sama maupun menjelaskan variasi perubahan komitmen karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Lombok Timur (Y) yaitu sebesar 93,7% (diatas 50%). Sedangkan sisanya 6,3% (=100%-93,7%) adalah *error*, menunjukkan adana variable lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis I (Uji F)

Uji F ini digunakan untuk membuktikan atau menguji kebenaran hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yakni bagaimana pengaruh kepuasan kerja karyawan (X1) dan iklim organisasi (X2) secara bersama-sama terhadap variable Komitmen karyawan (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Lombok Timur, Uji F dilakukan dengan membandingkan Sig.Fhitung dengan signifikansi penelitian (Sig.a)=0,05.

Sesuai hasil perhitungan regresi oleh SPSS pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai F hitung (*Fchange*) adalah sebesar 15,519 dengan *significance* F sebesar 0,041 yang lebih kecil dibandingkan dengan signifikansi penelitian (Sig.a) = 0,050 (5%) maka dapat dikatakan bahwa kedua bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Lombok Timur. Dengan demikian hipotesis pertama diterima dan H0 ditolak.

Pengujian Hipotesis II dan III (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji adanya pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja

karyawan (X1) dan iklim organisasi (X2), secara parsial terhadap komitmen karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Lombok Timur (Y). Dengan melakukan Uji t ini dapat diketahui kebenaran hipotesis kedua dan ketiga yang menyatakan bahwa iklim organisasi secara parsial berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Lombok Timur. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai Signifikansi t dari masing-masing variable bebas dengan signifikansi penelitian (α)= 0,05(5%).

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai signifikansi t variable-variabel bebas semuanya memiliki nilai kecil dibandingkan signifikansi t variable-variabel bebas yaitu dengan tingkat signifikansi sebesar (Sig.a) = 0,05. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variable kepuasan kerja karyawan (X1) dengan koefisien regresi ($b_1=0,206$), $t = 4,399$ dan $\text{Sig.t} = 0,017 < \text{Sig.a} = 0,050$; artinya kepuasan kerja karyawan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan (Y). sehingga hipotesis kedua (H1) diterima atau H0 ditolak.
2. Variabel iklim organisasi (X2) dengan koefisien regresi ($b_2=0,149$), $t = 4,286$ dan $\text{Sig.t} = 0,020 < \text{Sig.a} = 0,050$; artinya iklim organisasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan (Y). Sehingga hipotesis ketiga (H1) diterima atau H0 ditolak.

Ini berarti bahwa kepuasan kerja karyawan maupun iklim organisasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Lombok Timur, atau dengan kata lain bahwa hipotesis kedua (II) dan hipotesis ketiga (III) diterima dan H0 ditolak.

Pengujian Hipotesis IV (Koefisien β)

Untuk mengetahui variable mana dari kedua variable bebas yaitu; kepuasan kerja karyawan (X1) dan iklim organisasi (X2), yang

berpengaruh signifikan dan memiliki pengaruh dominan terhadap komitmen karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Lombok Timur (Y), dilakukan dengan merangking koefisien regresi yang distandarkan (β) masing-masing variable bebas tersebut.

Apabila dilihat dari koefisien regresi yang distandarkan (β) masing-masing variable bebas yang signifikan seperti pada Tabel 1 di atas, maka variable kepuasan kerja karyawan (X1) memiliki nilai β terbesar (rangking 1) yaitu $\beta_1 = 0,495$ dibandingkan dengan nilai β variable iklim organisasi yaitu $\beta_2 = 0,416$. Ini berarti bahwa dari kedua variable bebas yang digunakan dalam model, maka variable kepuasan kerja karyawan mempunyai pengaruh dominant terhadap komitmen karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Lombok Timur.

Sehingga hipotesis keempat (IV) yang diajukan dalam penelitian ini, yang menduga bahwa terdapat salah satu variable di antara kepuasan kerja karyawan dan iklim organisasi yang mempunyai pengaruh dominant terhadap komitmen karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Lombok Timur, jadi H1 diterima dan H0 ditolak, karena terbukti kebenarannya yaitu. Variable kepuasan kerja karyawan (X1).

Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian diatas dapat dijelaskan bahwa jika dilihat dari hasil uji F (Simultan atau Bersama-sama) maka Variabel kepuasan kerja karyawan (X1) dan iklim organisasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Komitmen karyawan (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Lombok Timur hal ini dibuktikan dari hasil olah data SPSS diketahui nilai F hitung (*Fchange*) adalah sebesar 15,519 dengan *significance* F sebesar 0,041 yang lebih kecil dibandingkan dengan signifikansi penelitian ($\text{Sig.}a = 0,050$ (5%)) maka dapat dikatakan bahwa kedua bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap

komitmen karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Lombok Timur.

Dari hasil olah data juga dapat dijelaskan bahwa berdasarkan hasil uji t (Parsial) Variabel kepuasan kerja karyawan (X1) dan iklim organisasi (X2) secara parsial atau sendiri-sendiri berpengaruh signifikan terhadap variabel Komitmen karyawan (Y) hal ini dibuktikan bahwa Variable kepuasan kerja karyawan (X1) dengan koefisien regresi ($b_1=0,206$), $t = 4,399$ dan $\text{Sig.}t = 0,017 < \text{Sig.}a = 0,050$; artinya kepuasan kerja karyawan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan (Y). Variabel iklim organisasi (X2) dengan koefisien regresi ($b_2=0,149$), $t = 4,286$ dan $\text{Sig.}t = 0,020 < \text{Sig.}a = 0,050$; artinya iklim organisasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan (Y). Ini berarti bahwa kepuasan kerja karyawan maupun iklim organisasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Lombok Timur

Dari hasil penelitian diketahui nilai koefisien determinansi (R^2) sebesar 0,937. Nilai tersebut menunjukkan bahwa 93.7% variasi perubahan komitmen karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum (DPU) Kabupaten Lombok Timur dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan dan iklim organisasi. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 6,3% variasi perubahan komitmen karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum (DPU) Kabupaten Lombok Timur, dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar variabel yang diamati (di luar kepuasan kerja karyawan dan iklim organisasi). Beberapa variabel yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan antara lain: keterlibatan kerja (Robbins, 2008), Karakteristik individu (Luthas, 2005), motivasi (Kanter, 2008) dan lain-lain.

Koefisien korelasi (R) sebesar 0,968 (=96,8%) yang menunjukkan adanya hubungan kuat (>50%) antara kepuasan kerja karyawan

dan iklim organisasi terhadap komitmen karyawan. Sedangkan di antara kedua variabel tersebut, yang dominant berpengaruh pada komitmen karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Lombok Timur adalah variabel kerpuasan kerja karyawan (X1). Variabel kerpuasan kerja karyawan tersebut memiliki koefisien refresi yang distandarkan β pada rangking pertama dengan $\beta_1 = 0,495$ yang lebih besar dibandingkan variabel iklim organisasi dengan koefisien $\beta_2 = 0,416$.

Koefisien regresi variabel kepuasan kerja karyawan (X1) sebagian variabel yang berpengaruh dominant adalah sebesar $b_1 = 0,206$ yang menunjukkan adanya hubungan positif atau searah dengan komitmen karyawan (Y). Artinya apabila kepuasan kerja karyawan dilakukan perubahan (meningkat) sebesar satu satuan, maka komitmen karyawan tersebut juga berubah (meningkat) sebesar 0,206 satuan. Sedangkan koefisien regresi variabel iklim organisasi (X2) adalah sebesar $b_2 = 0,149$ yang menunjukkan adanya hubungan iklim positif atau searah dengan komitmen karyawan (Y)

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisi dan pembahasan terhadap hasil-hasil penelitian serta pengujian hipotesis sebagaimana telah diuraikan di bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji F (Bersama-sama) variable kepuasan kerja (X1) dan variabel iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variable Komitment kerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum kabupaten Lombok Timur. Hal ini dibuktikan oleh nilai signifikansi F sebesar 0,041 yang lebih kecil dibandingkan dengan signifikansi penelitian ($\text{Sig.}a = 0,050$ (5%))
2. Berdasarkan hasil uji t (parsial atau sendiri-sendiri) variable kepuasan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variable Komitment kerja karyawan pada Dinas

Pekerjaan Umum kabupaten Lombok Timur. Hal ini dibuktikan dari hasil signifikansi uji t sebesar $\text{Sig.}t = 0,017 < \text{Sig.}a = 0,050$.

3. Berdasarkan hasil uji t (parsial atau sendiri-sendiri) variabel iklim organisasi secara sendiri-sendiri berpengaruh signifikan terhadap variable Komitment kerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum kabupaten Lombok Timur. hal ini dibuktikan dari hasil signifikansi uji t sebesar $\text{Sig.}t 0,020 < \text{Sig.}a = 0,050$
4. Berdasarkan hasil regresi berganda dapat dilihat bahwa variable yang memiliki standar beta (**Koefisien β**) terbesar adalah kepuasan kerja yaitu dengan nilai koefiensi $\beta_1 = 0,495$ dibandingkan dengan nilai β variable iklim organisasi yaitu $\beta_2 = 0,416$. Menunjukan bahwa variable bebas yang memilki pengaruh dominan adalah Kepuasan Kerja

Saran

Beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak antara lain:

1. Kepuasan kerja karyawan merupakan variabel dominan dalam penelitian ini,hal ini menunjukkan bahwa para karyawan perlu mendapatkan perhatian akan kepuasan kerja mereka dalam melaksanakan tugas-tugas Upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan dapat diwujutkan melalui adanya dorongan semangat kerja dari pimpinan dan bimbingan dari karyawan senior.
2. Kepuasan kerja berpengaruh searah dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan, ini berarti pada Dinas Pekerjaan Umum Lombok Timur perlu terus memperhatikan dan memperbaiki tingkat kepuasan kerja karyawan dengan cara meningkatkan perhatian pimpinan, memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja, mencipatakan kominikasi yang harmonis dan berbagai factor yang mempengaruhi kepuasan kerja lainnya.

3. Iklim organisasi juga berpengaruh searah dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan hal ini berarti . Dinas Pekerjaan Umum Lombok Timur perlu terus memperhatikan dan memperbaiki kondisi iklim kerja, karena setiap perbaikan iklim kerja akan mempengaruhi peningkatan komitmen kerja karyawan. Perbaikan iklim organisasi dapat dilakukan dengan perbaikan lingkungan dan fasilitas kerja, penciptaan hubungan baik antar karyawan maupun karyawan dengan pimpinan. Pemberian beban tugas dan tanggung jawab yang jelas sesuai tugas pokok dan fungsi dan factor-faktor lain yang mempengaruhi perbaikan iklim organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ahmad,W.P.,Rasimin,B.S.,dan Hadi,H.S.,1996,pengaruh Interaktif Kuanlitas Fisik dsan Non Fisik terhadap Produksivitas kerja,Kajuanpada Buruh di Sumatra Utara dan Jawa Tengah dalam Effendi Sofyan, Membangun Martabat Manusia,Gajah Mada University Press,Jogjakarta.
- [2] Algifari,1997,*Analisis Regresi,Teori,Kasus dan Solusi*,Edisi Pertama,BPFE UGM.Jogjakarta.
- [3] As'ad, Moh., 1998,*Psikologi Industri*,Edisi Kedua,Cetakan Kelima,Liberty,Jogjakarta.
- [4] Azwar,Saifuddin,1997,*Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*,Edisi Kedua,Pustaka Pelajar,Jogjakarta.
- [5] Cherrington,David J.,1989,*The Management of Human Resources*,2nd Edition, Prentice-Hall Inc., Englewood Cliffs.
- [6] Danumerta,R., 2000, Analisis Iklim Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan Pengaruhnya terhadap komitmen karyawan pad Perusahaan Otobis Akas di Kabupaten Probolinggo,*Tesis*, Program Pascasarjana, Universitas Brawijaya,Malang.
- [7] Davis,Kieth and Newstrom J.,W.,1996,*Perilaku dalam Organisasi*, Terjemahan Erlanga, Jakarta.
- [8] Davis,Keith,2009, *Human Behaviour at Work:Organisasi Behavior*,1st Edition,Tata McGraw-Hill Publishing Company,New Delhi.
- [9] Davis,Keith,2007, *Human Behaviour at Work:Organisasi Behavior*,5th Edition,Tata McGraw-Hill Publishing Company,New Delhi.
- [10] Enggartiasto, 2000,Komitmen dan Keterlibatan Pekerja dalam Mempengaruhi Kepuasan Kerja Swa,Edisi VI-Maret:13-15,Jakarta.
- [11] Ghozali, Imam,2001,*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*,cetakan pertama, Badan Penerbit Universitas Dipenogoro, Semarang.
- [12] Gitosudarmo, I dan Nyoman Sudita,2007,*Perilaku Keorganisasian*,Edisi Pertama,BPFE-UGM,Jogjakarta.
- [13] Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo,2009, *Metodologi Penelitian Bisnis,Untuk Akuntansi & Manajemen*,Edisi Pertama,BPFE,Jogjakarta.
- [14] Mursinto,Djoko,2002, *Analisis Regresi,dan Contoh Kasus*,Edisi kedua,Andi Offset,Jogjakarta.
- [15] Nawawi, Hadari,2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yng kompetitif*,Edisi pertama,Gaja Mada Univercity Press,Jogjakarta.
- [16] Nazir,Moch.1999, *Metode Penelitian*,Cetakan kedua,Ghalia Indonesia,Jakarta.
- [17] Ranapandojo, Hejiracham, dan Saud Husnan, 1998, *Manajemen Personalia*, Cetakan Pertama,BPFE-UGM,Jogjakarta.
- [18] Robbins Stephen P., 1996, *Perilaku Organisasi: Konsep,Kontroversi,Aplikasi*,

- Terjemahan, Edisi Ketujuh, Prehallindo, Jakarta.
- [19] Robbins, Stephen P., 1998 *Organizational Behavior: Concept, Controversies, and Applications, 8th Edition*, International Edition, Prentice Hall International Inc., Englewood Cliffs, New Jersey.
- [20] Santoso, Singgih, 2000, *Buku latihan SPSS statistic Parametrik*, Cetakan Pertama, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- [21] Sarianti, Rini, 2000, *Kepuasan Kerja dan Pengaruhnya terhadap komitmen manajemen pada organisasi*, Tesis, Program Pascasarjana Universitas Brawijaya, Malang.
- [22] Siagian, Dergibson dan Sugiarto, 2000, *Metode Statistika Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Cetakan Pertama, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.