Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil Pelabuhan Perikanan Nusantara Pemangkat

SKRIPSI

OLEH :

FINESA OKTAVIANI
NIM. 151310275

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK

2021

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil Di Pelabuhan Perikanan Nusantara Pemangkat

Tanggung Jawab Yuridis Kepada:

Finesa Oktaviani
NIM. 151310275

Program Studi Manajemen

Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Dan Lulus Dalam Ujian Skripsi / Komprehensif
Pada Tanggal : 9 Juni 2021

Pembimbing Utama	Penguji Utama
Devi Yasmin, SE, MM	**Dedi Harianto, SE, MM**
NIDN. 0030066701	NIDN. 1113117702
Pembimbing Pembantu	Penguji Pembantu
Fita Kurniasari, S.M.B, M.A.B	**Sumiyati, SE, MM**
NIDN. 1104079002	NIDN. 1125117801

Pontianak, 9 Juni 2021

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
PONTIANAK

DEKAN

Dedi Harianto, SE, MM
NIDN. 1113117702

Dipindai dengan CamScanner

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job satisfaction on organizational commitment of Civil Servants at the Fisheries Port of Pemangkat Nusantara. The population in this study were all Civil Servants (PNS) at the Fishery Port of Pemangkat Nusantara with a sample of 39 respondents, the sampling technique in this study was saturated sampling. The analysis carried out is simple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and model feasibility test (F-Test).

The results of simple linear regression analysis show the equation Y = 1.246 + 0.702X, the coefficient is positive, meaning that there is a positive relationship between job satisfaction and organizational commitment. While the correlation coefficient (R) is 0.612, which means the relationship between job satisfaction and organizational commitment of the Pemangkat Fisheries Port employees shows a strong relationship. The coefficient of determination (R2) of job satisfaction in influencing organizational commitment has a value of 0.375, meaning that the effect of job satisfaction on organizational commitment at the Fishery Port of Nusantara Pemangkat is 37.50% and the remaining 62.50% is influenced by other variables outside of this study. The feasibility test of the F model, the resulting F count > F table (22.179 > 4.09) and the probability value (sig) is 0.000 < 0,

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil Pelabuhan Perikanan Nusantara Pemangkat. Populasi dalam penelitian ini adalah semua Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pelabuhan Perikanan Nusantara Pemangkat dengan sampel sebanyak 39 responden, teknik pengambilan sampel dalam penelitian adalah *sampling* jenuh. Analisis yang dilakukan adalah analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji kelayakan model (Uji-F).

Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan persamaan Y = 1,246 + 0,702X, koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional. Sedangkan koefisien korelasi (R) bernilai 0,612 yang berarti hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional pegawai Pelabuhan Perikanan Nusantara Pemangkat menunjukkan hubungan yang kuat. Untuk koefisien determinasi (R^2) kepuasan kerja dalam mempengaruhi komitmen organisasional memiliki nilai sebesar 0,375, artinya pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada Pelabuhan Perikanan Nusantara Pemangkat adalah sebesar 37,50% dan sisanya sebesar 62,50% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini. Uji kelayakan model F, dihasilkan F hitung > F tabel (22.179 > 4,09) dan nilai probabilitas (sig) adalah 0,000 < 0,05 yang berarti model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi komitmen organisasional yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR i
ABSTRAK iii
DAFTAR ISI iv
DAFTAR TABEL v
DAFTAR GAMBAR vi
DAFTAR LAMPIRAN vii

BAB I. PENDAHULUAN
A. Latar Belakang 1
B. Permasalahan 10
C. Pembatasan Masalah 10
D. Tujuan Penelitian 11
E. Manfaat Penelitian 11
F. Kerangka Pemikiran 12
G. Metode Penelitian 14

BAB II. LANDASAN TEORI
A. Sumber Daya Manusia 22
B. Manajemen Sumber Daya Manusia 22
C. Kepuasan Kerja 23
D. Komitmen Organisasi 24

BAB III. GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN
A. Kedudukan Pelabuhan Perikanan Nusantara Pemangkat 27
B. Dasar Hukum 27
C. Tugas dan Fungsi 29
D. Struktur Organisasi 30
E. Sistem Penggajian 32

BAB IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN
A. Karakteristik Responden 33
B. Uji Instrumen Penelitian
1. Uji Validitas 38
2. Uji reliabilitas 40
C. Uji Normalitas 41
D. Analisis Regresi Linier Sederhana 42
E. Analisis Koefisien Korelasi Sederhana 43
F. Analisis Koefisien determinasi 44
G. Uji Kelayakan Model (Uji-F) 44

BAB V. PENUTUP
A. Kesimpulan 45
B. Saran 46

DAFTAR PUSTAKA 47

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Pelabuhan Perikanan.....2
Tabel 1.2 Jumlah Pelayanan Administrasi.....4
Tabel 1.3 Jumlah Kapal Keluar dan Masuk.....5
Tabel 1.4 Jumlah Pegawai Menurut Bagian 6
Tabel 1.5 Tingkat Absensi Pegawai.....7
Tabel 1.6 Jumlah Pelanggalan Kedisiplinan.....7
Tabel 1.7 Nilai Rata-rata Prestasi Kerja.....8
Tabel 1.8 Alternatif Jawaban Responden.....17
Tabel 1.9 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan.....20
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden 33
Tabel 4.2 Usia Responden.....34
Tabel 4.3 Pendidikan Responden.....34
Tabel 4.4 Bagian Responden.....35
Tabel 4.5 Golongan/Ruang Responden.....36
Tabel 4.6 Penghasilan Rata-rata Responden.....36
Tabel 4.7 Masa Kerja Responden 37
Tabel 4.8 Status Perkawinan Responden 37
Tabel 4.9 Jumlah Tanggungan Responden 38
Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel X 39
Tabel 4.11 Uji Validitas Variabel Y 40
Tabel 4.12 Uji Reliabilitas Variabel X.....41
Tabel 4.13 Uji Reliabilitas Variabel Y.....41
Tabel 4.14 Uji Normalitas.....42
Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana 42
Tabel 4.16 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Sederhana 43
Tabel 4.17 Nilai F Hitung 45

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran.....14
Gambar 3.1 Struktur Organisasi.....31

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....48
Lampiran 2 Data Responden.....52
Lampiran 3 Tabulasi Kuesioner X..... 53
Lampiran 4 Tabulasi Kuesioner Y..... 54
Lampiran 5 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X.....55
Lampiran 6 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Y.....57
Lampiran 7 Uji normalitas 59
Lampiran 8 Analisis regresi linier Sederhana 60

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berdasarkan Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor : 23/PERMEN-KP/2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kelautan dan Perikanan dan Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor: 20/PERMEN-KP/2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Pelabuhan Perikanan, bahwa definisi Pelabuhan Perikanan adalah unit pelaksana teknis di bidang pelabuhan prasarana perikanan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Perikanan Tangkap.

Pelabuhan Perikanan Nusantara Pemangkat berdiri pada tahun 1979 dan disahkan sebagai Pelabuhan Perikanan Nusantara pada tahun 1986. Pelabuhan Perikanan Nusantara Pemangkat ini beralamatkan di Jalan Penjajap Timur, Pemangkat, Kabupaten Sambas, Kalimantan Barat.

Pada awalnya Pelabuhan Perikanan Nusantara Pemangkat hanya digunakan sebagai Tempat Pendaratan Ikan (TPI). Setelah beberapa lama kemudian tempat itu dijadikan nelayan dan pengusaha perikanan yang berada di pelabuhan sebagai pusat perikanan tangkap bagi kapal nelayan yang berada di dalam maupun luar Kecamatan Pemangkat. Pelabuhan Perikanan Nusantara (PPN) merupakan tempat pelayanan umum bagi masyarakat nelayan dan usaha perikanan, sebagai pusat pembinaan dan peningkatan kegiatan ekonomi perikanan. Pangkalan Pendaratan Ikan (PPI) merupakan lingkungan kerja kegiatan ekonomi perikanan yang diperuntukkan bagi pelayanan masyarakat nelayan, khususnya nelayan dengan

kapal-kapal ukuran kecil dengan jangkauan penangkapan di sekitar pantai. Berikut adalah daftar Pelabuhan Perikanan di Kalimantan Barat pada Tahun 2020 dapat dilihat pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

Kalimantan Barat
Daftar Pelabuhan Perikanan
Tahun 2020

No	Kabupaten	Pelabuhan
1	Kapuas Hulu	PPI Putusibau TPI Selimbau
2	Kayong Utara	PPI Teluk Batang PPI Teluk Melano PPI Sukadana PPI Tanjung Satai PPI Siduk PPI Sungai Sambas PPI Dusun Besar PPI Pulau Kumbang
3	Mempawah	PPI Sungai Pinyuh PPI Kuala Mempawah PPI Jungkat PPI Sungai Kunyit PPI Nusapati PPI Peniti
4	Sambas	PPI Selakau PPN Pemangkat
5	Singkawang	PPI Kuala PPI Sadau
6	Bengkayang	PPI Teluk Suak PPI Sungai Raya PPI Sungai Duri
7	Ketapang	PPI Kendawang PPI Pesaguan PPI Suka Bangun PPI Marange Setap
8	Kubu Raya	PPI Sungai Kakap PPI Dabong PPI Rasau Jaya
9	Pontianak	PPI Sungai Jawi

Sumber: Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Kalbar , 2020

Tabel 1.1 menunjukkan daftar pelabuhan perikanan di Provinsi Kalimantan Barat pada Tahun 2020 yang paling banyak di Kabupaten Kayong Utara yaitu sebanyak 8 pelabuhan.

Sesuai dengan Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor : 20/PERMEN/-KP/2014 Tanggal 16 Mei 2014 Pelabuhan Perikanan mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan dan pelayanan pemanfaatan sumber daya ikan, serta keselamatan operasional kapal perikanan dan dalam melaksanakan tugas Pelabuhan Perikanan menyelenggarakan fungsi:

1. Penyusunan rencana program dan anggaran, pemantauan, dan evaluasi pelabuhan perikanan;
2. Pelaksanaan pengaturan keberangkatan, kedatangan, dan keberadaan kapal perikanan di Pelabuhan Perikanan;
3. Pelaksanaan pelayanan penerbitan Surat Tanda Bukti Lapor Kedatangan dan Keberangkatan Kapal Perikanan;
4. Pelaksanaan pemeriksaan *Log Book*;
5. Pelaksanaan pelayanan penertiban Surat Persetujuan Berlayar;
6. Pelaksanaan penertiban Sertifikat Hasil Tangkapan Ikan;
7. Pelaksanaan pengawasan pengisian bahan bakar;
8. Pelaksanaan pembangunan, pengembangan, pemeliharaan pendayagunaan, dan pengawasan, serta pengendalian sarana dan prasarana;
9. Pelaksanaan fasilitasi penyuluhan, pengawasan dan pengendalian sumber daya ikan, perkarantinaan ikan, publikasi hasil penelitian, pemantauan

wilayah pesisir, wisata bahari, pembinaan mutu, serta pengolahan, pemasaran dan distribusi hasil perikanan;

10. Pelayanan jasa, pemanfaatan lahan dan fasilitas usaha;
11. Pelaksanaan pengumpulan data , informasi, dan publikasi;
12. Pelaksanaan bimbingan teknis dan penerbitan Setifikat Cara Penanganan Ikan yang Baik (CPIB);
13. Pelaksanaan inspeksi pembongkaran ikan;
14. Pelaksanaan pengendalian lingkungan di pelabuhan perikanan; dan
15. Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga.

Sebagai tindak lanjut dan perwujudan adanya komunikasi dan koordinasi dengan berbagai instansi terkait dalam kerangka pelayanan terpadu untuk mewujudkan pelayanan prima terhadap pengguna jasa di pelabuhan, pelayanan administrasi tetap mendapat perhatian. Sebagai gambaran jumlah pelayanan administrasi Pelabuhan Perikanan Nusantara Pemangkat dalam Tahun 2019 dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2
Pelabuhan Perikanan Nusantara Pemangkat
Jumlah Pelayanan Administrasi
Tahun 2019

No	Jenis Pelayanan Administrasi	Jumlah	Persentase (%)
1.	Surat Masuk	677	30,63
2.	Surat Keluar	1.067	48,28
3.	Surat Perintah / Tugas	300	13,57
4.	Surat Keputusan	66	2,99
5.	Surat Berita Acara	36	1,63
6.	Surat Perjanjian / Kontrak	64	2,90
Total		2.210	100,00

Sumber: Pelabuhan Perikanan Nusantara Pemangkat, Tahun 2020

Tabel 1.2 menunjukkan jenis pelayanan administrasi di Pelabuhan Perikanan Nusantara Pemangkat pada Tahun 2019 yang paling banyak adalah surat keluar sebanyak 48,28%. Surat masuk dan keluar pada Pelabuhan Perikanan Nusantara Pemangkat yaitu seperti surat pribadi, surat niaga, surat dinas, dan surat permohonan berupa surat izin, surat cuti, dan surat kegiatan.

Berikut ini akan ditampilkan jumlah kapal yang masuk dan keluar Pelabuhan Perikanan Nusantara Pemangkat Tahun 2017-2019 pada Tabel 1.3

Tabel 1.3
Pelabuhan Perikanan Nusantara Pemangkat
Jumlah Kapal Masuk dan Keluar
Tahun 2017-2019

No	Tahun	Masuk	Keluar
1	2017	67	75
2	2018	70	79
3	2019	73	85

Sumber: Pelabuhan Perikanan Nusantara Pemangkat, 2020

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa jumlah kapal yang masuk pada Tahun 2018 mengalami kenaikan sebesar 4,48% dan pada Tahun 2019 jumlah kapal yang masuk mengalami kenaikan sebesar 4,29%, sedangkan jumlah kapal yang keluar pada Tahun 2018 mengalami kenaikan sebesar 5,33% dan pada Tahun 2019 mengalami kenaikan sebesar 7,59%. Kapal yang masuk adalah kapal yang akan bongkar muat ikan atau melakukan perbaikan dan pemeliharaan kapal, sedangkan kapal yang keluar adalah kapal yang akan berlayar untuk menangkap ikan.

Berikut ini ditampilkan jumlah pegawai Pelabuhan Perikanan Nusantara Pemangkat pada Tahun 2020 pada Tabel 1.4

Tabel 1.4
Pelabuhan Perikanan Nusantara Pemangkat
Jumlah Pegawai Menurut Bagian
Tahun 2020

No	Bagian	PNS	Non PNS	Jumlah
1	Kepala Pelabuhan	1	-	1
2	Sub Bagian Tata Usaha	14	15	29
3	Seksi Operasional Pelabuhan	5	1	6
4	Seksi Kesyahbandaran	4	4	8
5	Seksi Tata Kelola dan Pelayanan Usaha	6	5	11
6	Kelompok Jabatan Fungsional	9	-	9
Jumlah		39	25	64

Sumber: Pelabuhan Perikanan Nusantara Pemangkat, 2020

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa jumlah Pegawai Negeri Sipil yang paling banyak adalah pada Sub Bagian Tata Usaha yaitu sebanyak 35,90%. Jumlah tenaga kerja kontrak yang paling banyak juga di Sub Bagian Tata Usaha yaitu sebanyak 60%. Status kerja Non PNS di Pelabuhan Perikanan Nusantara Pemangkat yaitu tenaga kerja kontrak Pemerintah Daerah Kabupaten Sambas.

Presensi di Pelabuhan Perikanan Nusantara Pemangkat menggunakan sistem aplikasi berbasis *fingerprint*. Pegawai dikatakan terlambat apabila hadir sesudah Pukul 08.00 WIB dengan toleransi 15 menit dan pegawai pulang Pukul 16.00 WIB. Tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil Pelabuhan Perikanan Nusantara Pemangkat dari Tahun 2017-2019 dapat dilihat pada Tabel 1.5

Tabel 1.5
Pelabuhan Perikanan Nusantara Pemangkat
Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2017-2019

Tahun	Hari Kerja (HK)	Jumlah Pegawai (JP)	HK X JP	Absensi			Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
				Izin	Sakit	TK		
2017	251	39	9.789	12	9	3	24	0,24
2018	247	39	9.633	15	13	2	30	0,31
2019	255	39	9.945	10	10	1	21	0,21

Sumber: Pelabuhan Perikanan Nusantara Pemangkat, 2020

Rumus:

$$Absen = \frac{jumlah\ hari\ kerja\ absen\ per\ bulan}{\text{jumlah hari kerja per bulan}} \times 100\%$$

Sumber: Hasibuan (2017:51)

Berdasarkan Tabel 1.5 di atas dapat dilihat bahwa tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pelabuhan Perikanan Nusantara Pemangkat mengalami fluktuasi. Tingkat absensi pada Tahun 2018 mengalami peningkatan sebesar 29,17% dari tahun sebelumnya. Pada Tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 32,26% dari tahun sebelumnya. Menurut Wibowo (2017:419): "Absenteeism (kemangkiran) merupakan hal mahal dan manajer secara tetap mencari cara untuk menguranginya. Satu rekomendasi telah meningkatkan kepuasan kerja. Apabila rekomendasinya sah, akan terdapat korelasi negatif yang kuat antara kepuasan dan kemangkiran. Dengan kata lain, apabila kepuasan meningkat, kemangkiran akan turun".

Adapun jumlah pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil Pelabuhan Perikanan Nusantara Pemangkat pada Tahun 2017-2019 dapat dilihat pada Tabel 1.6

Tabel 1.6
Pelabuhan Perikanan Nusantara Pemangkat
Jumlah Pelanggaran Kedisiplinan
Tahun 2017-2019

Tahun	Datang Terlambat	Meninggalkan Pekerjaan	Pulang Awal	Jumlah Pelangaran
2017	9	7	23	39
2018	20	4	13	37
2019	25	5	12	42

Sumber: Pelabuhan Perikanan Nusantara Pemangkat, 2020

Berdasarkan Tabel 1.6 di atas dapat dilihat jumlah pelanggaran kedisiplinan pada Pegawai Negeri Sipil Pelabuhan Perikanan Nusantara Pemangkat mengalami

fluktuasi. Pada Tahun 2018 jumlah pelanggaran mengalami penurunan sebesar 5,13% dan pada Tahun 2019 mengalami kenaikan sebesar 13,51%. Sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, pelanggaran ringan seperti terlambat masuk kerja atau pelang awal dan meninggalkan pekerjaan tanpa keterangan, pelanggaran sedang seperti tidak masuk kerja tanpa keterangan 26-30 hari, sedangkan pelanggaran berat seperti tidak masuk kerja tanpa keterangan 31-35 hari. Berdasarkan uraian di atas pelanggaran kedisiplinan yang dilakukan Pegawai Negeri Sipil Pelabuhan Perikanan Nusantara Pemangkat termasuk dalam pelanggaran ringan.

Adapun nilai rata-rata prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil Pelabuhan Perikanan Nusantara Pemangkat pada Tahun 2017-2019 dapat dilihat pada Tabel 1.7

Tabel 1.7
Pelabuhan Perikanan Nusantara Pemangkat
Nilai Rata-rata Prestasi Kerja Pegawai
Tahun 2017-2019

No	Tahun	Rata-rata	Sebutan
1	2017	82,81	Baik
2	2018	84,96	Baik
3	2019	81,77	Baik

Sumber: Pelabuhan Perikanan Nusantara Pemangkat, 2020

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Pasal 17, Nilai prestasi kerja PNS dinyatakan dengan angka dan sebutan sebagai berikut :

1. 91 – ke atas : sangat baik
2. 76 – 90 : baik
3. 61 – 75 : cukup
4. 51 – 60 : kurang

5. 50 ke bawah : buruk

Berdasarkan Tabel 1.7 di atas dapat dilihat nilai rata-rata prestasi kerja pegawai di Pelabuhan Perikanan Nusantara Pemangkat pada Tahun 2018 mengalami kenaikan sebesar 2,60% dan pada Tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 3,75%.

Menurut Michell dan Larson dalam sinambela (2018:302) setidaknya terdapat dua alasan untuk mempengaruhi kepuasan dan akibatnya, yaitu:

1. Bersumber dari faktor organisasi, kepuasan adalah suatu hal yang dapat mempengaruhi perilaku kerja, kelambanan bekerja, ketidakhadiran, dan keluar masuknya pegawai;
2. Bersumber dari sumber daya dan penyebab kepuasan karena kepuasan sangat penting untuk meningkatkan knerja perorangan.

Goulet dan Sing dalam Riveros dan Tsai, (2011) dalam Burso (2018:80) meyimpulkan bahwa : "Keterlibatan dalam pekerjaan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap organisasinya, dia akan puas dengan pekerjaan, puas dengan *reward*, suasana pekerjaan, saluran penyampaian aspiasi, yang semuanya itu menujukkantingginya komitmen."

Penulis melakukan wawancara dengan Kepala Pelabuhan Perikanan Nusantara Pemangkat terkait permasalahan yang terjadi di kantor tersebut. Dari hasil wawancara diketahui bahwa permasalahan umum tentang kedisplinan pegawai berupa keterlambatan, sering keluar pada waktu jam kerja, dan telat dalam menyampaikan laporan. Hal tersebut disebabkan oleh lokasi dari rumah ke kantor jauh, mengantar dan menjemput anak ke sekolah. Seharusnya

permasalahan tersebut bukan untuk dijadikan sebuah alasan karena dalam bekerja hal tersebut merupakan sebuah koensekuensi yang harus diterima dan dijalankan.

Kepala Pelabuhan memiliki peran dalam mengelola pegawai agar mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi sehingga para pegawai bekerja dengan disiplin dan efektif. Berbagai aturan/norma yang ditetapkan memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan/norma itu diikuti sanksi yang diberikan apabila terjadi pelanggaran sesuai dengan peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan/tulisan, hukuman pemberhentian sementara, penurunan posisi bahkan sampai pemecatan, tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai tersebut. Hal itu dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas dan permasalahan yang ada di Pelabuhan Perikanan Nusantara Pemangkat, maka penulis ingin melakukan penelitian tentang "**Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil di Pelabuhan Perikanan Nusantara Pemangkat"**.

B. Permasalahan

Permasalahan dalam penelitian ini adalah : Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil Pelabuhan Perikanan Nusantara Pemangkat?.

C. Pembatasan Masalah

Agar pembahasan dalam penelitian ini lebih terarah dan tepat sasaran, maka penulis menitikberatkan pada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil di Pelabuhan Perikanan Nusantara Pemangkat.

Adapun variabel kepuasan kerja dibatasi pada :

1. Upah.
2. Pekerjaan.
3. Kesempatan promosi.
4. Penyelia.
5. Rekan sekerja.

Adapun variabel komitmen organisasional dibatasi pada :

1. Komimten afektif.
2. Komitmen kontinyu.
3. Komitmen normatif.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pegawai di Pelabuhan Perikanan Nusantara Pemangkat.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

   Diharapkan dapat mengimplementasikan ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia yang telah diperoleh dan dipelajari selama masa perkuliahan dan memberikan pemahaman terhadap materi yang didapat.

2. Bagi Instansi

   Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan dalam rangka perumusan strategi dan penentuan kebijakan dalam rangka memperbaiki kinerja lembaga/instansi.

3. Bagi Almamater

   Diharapkan dapat menambah wawasan mengenai aspek-aspek manajemen sumber daya manusia dan sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang mempunyai keinginan untuk melakukan penelitian khususnya pada permasalahan yang sama.

F. Kerangka Pemikiran

Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnely (1993) dalam Edison dkk (2018:210): "Kepuasan kerja ialah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Sikap ini berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya".

Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnely (1993) dalam Edison dkk (2018:213) Dimensi kepuasan kerja adalah:

1. Upah, jumlah upah yang diterima dan dianggap upah yang wajar
2. Pekerjaan, keadaan di mana tugas pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab
3. Kesempatan promosi, tersedia kesempatan untuk maju
4. Penyelia, kemampuan penyelia untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan
5. Rekan sekerja, keadaan di mana rekan sekerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong.

Wieneer dalam Mayer dan Allen (2001:66) dalam Busro (2018:75) mendefinisikan komitmen sebagai:

1. Bentuk totalitas keyakinan normatif untuk melakukan aksi di mana ada titik temu antara tujuan organisasi dan *interest*;
2. Bentuk keseriussan untuk memutuskan berperilaku sesuai dengan budaya organisasi yang dikembangkan; dan
3. Bentuk kepercayaan bahwa organisasi yang diikuti mempunyai tujuan yang benar dan sesuai dengan moral.

Menurut Meyer dan Allen dalam Coetzee (2005) dalam Busro (2018:78) ada tiga pendekatan komitmen organisasional yang berbeda, yaitu:

1. *Affective commitment*, berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi atau ketertarikan emosional karyawan. Identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (*emotional attachment*) atau merasa mempunyai nilai sama dengan organisasi.
2. *Continuance commitment* adalah suatu kesadaran akan biaya-biaya yang harus ditanggung (kerugian baik finansial maupun kerugian lain) berhubungan dengan keluarnya pegawai dari organisasi.
3. *Normative commitment* adalah suatu perasaan dari pegawai untuk tetap tingal dalam suatu organisasi karena adanya perasaan utang budi pada organisasi.

Beberapa penelitian terdahulu yang membahas tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional antara lain:

1. Akbar, dkk (2016) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan, menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.
2. Hamdani, dkk (2018) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai di Dinas Perpustakaan Kota Pontianak, menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dibuatlah kerangka pemikiran dalam penelitian yang bisa dilihat pada Gambar 1.1 di bawah ini:

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Menurut Siregar (2017:15): "Penelitian asosiatif/hubungan merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan menggunakan metode penelitian ini akan diketahui hubungan antara variabel yang diteliti, sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan menerangkan mengenai kejelasan objek yang diteliti. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan dengan komitmen organisasional.

2. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018:224): "Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data". Pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Menurut Siregar (2017:37): "Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan". Data yang diperoleh dari sumber primer dalam penelitian ini dengan cara:

1) Wawancara

Menurut Sugiyono (2018:137): "Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam jumlah respondennya sedikit/kecil". Di dalam penelitian ini, peneliti mewawancarai Pengadministrasi Kepegawaian yang berada pada bagian Sub Bagian Tata Usaha.

2) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2018:142): "Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab". Kuesioner disebarkan kepada semua Pegawai Negeri Sipil di Pelabuhan Nusantara Pemangkat.

b. Data Sekunder

Menurut Siregar (2017:37): "Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya". Data yang di peroleh dari sumber sekurder dalam penelitian ini adalah

data jumlah pegawai, data absensi, visi-misi, sejarah Pelabuhan Perikanan Nusantara Pemangkat, data kedisiplinan, tugas dan fungsi, serta nilai prestasi kerja pegawai.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2018:80): "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di Pelabuhan Perikanan Nusantara Pemangkat pada Tahun 2020 yang berjumlah 39 orang pegawai.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2018:81): "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karateristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Penelitian ini menggunakan *sampling* jenuh, karena semua anggota populasi dijadikan sampel. Menurut Sugiyono (2018:85): "*Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel". Sampel dalam penelitian ini seluruhnya adalah Pegawai Negeri Sipil di Pelabuhan Perikanan Nusantara Pemangkat pada Tahun 2020 yang berjumlah 39 orang.

4. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:39): "Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi

tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Dalam penelitian ini digunakan dua jenis variabel, yaitu:

a. Variabel bebas (*independent variable*).

   Menurut Sugiyono (2018:39): "Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)". Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja (X).

b. Variabel terikat (*dependent variable*).

   Menurut Sugiyono (2018:39): "Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas". yaitu komitmen organisasional (Y).

5. Skala Pengukuran

   Menurut Sugiyono (2018:92): "Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif". Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Sugiyono (2018:93): "Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial". Kuesioner dalam penelitian ini berisi 5 (lima) tingkat preferensi jawaban yang menggunakan skala likert dengan pilihan sebagai berikut :

Tabel 1.8
Alternatif Jawaban Responden Menggunakan Skala Likert

No.	Jawaban	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju	1
2.	Tidak Setuju	2
3.	Kurang Setuju	3
4.	Setuju	4
5.	Sangat Setuju	5

6. Teknik Analisis Data

a. Uji Instrumen

Uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan uji reliabilitas:

1) Uji Validitas

Menurut Siregar (2017:75) : "Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*a valid measure if it succesfully measure the phenomenon*)." Uji validitas ini mengunakan teknik korelasi *Product Moment.* Menurut Siregar (2017:77): "Suatu instrumen penelitian dikatakan valid, bila: koefisien korelasi *product moment* > r-tabel (α ; n – 2) n = jumlah sampel".

2) Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2017:87): "Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula". Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach's*. Menurut

Siregar (2017:90): "Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r11) > 0,6".

b. Uji Normalitas

Menurut Siregar (2017:153) : "Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Bila data berdistribusi normal, maka dapat digunakan untuk uji statistik berjenis parametrik. Sedangkan bila data tidak berdistribusi normal, maka digunakan uji statistik nonparametrik". Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Test*. Jika tingkat signifikansi probabilitas > 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal.

c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Siregar (2017:379): "Regresi linier sederhana digunakan hanya untuk satu variabel bebas (*independent*) dan satu variabel tak bebas (*dependent*)". Analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini yaitu untuk memprediksi nilai variabel komitmen organisasional (Y) dengan memperhitungkan nilai-nilai variabel kepuasan kerja (X). Adapun persamaan Regresi Linier Sederhana sebagai berikut:

Rumus : $Y = a + b \cdot X$

Sumber: Siregar, (2017:379)

Keterangan:

Y: Komitmen organisasional

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

X: Kepuasan Kerja

d. Koefisien Korelasi (R)

Menurut Siregar (2017:338) : "Koefisien korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan dan arah hubungan antara dua variabel. Ada beberapa teknik statistik yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan, tergantung dari jenis data yang digunakan". Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas yaitu Kepuasan Kerja (X) terhadap variabel terikat yaitu Komitmen Organisasional (Y). Teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan ini adalah korelasi *Pearson Product Moment.* Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi adalah sebagai berikut :

Tabel 1.9
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

Interval koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat lemah
0,200 – 0,399	Lemah
0,400 – 0,599	Cukup
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Siregar, (2017:337)

e. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Siregar (2017:338): "Koefisien determinasi (R^2) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel X (bebas) atau lebih terhadap variabel Y (terikat)". Koefisien determinasi digunakan untuk

mengetahui kontribusi variabel X (kepuasan kerja) terhadap variabel Y (komitmen organisasional).

f. Uji Kelayakan Model (Uji-F)

Menurut Gani dan Amalia (2018:159) : "Uji F atau *Goodnes of Fit Test* adalah pengujian kelayakan model. Model yang layak adalah model yang dapat digunakan untuk mengestimasi populasi".

Adapun hipotesis uji kelayakan model dalam penelitian ini yaitu :

H0 : Model regresi linier sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi komitmen organisasional yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Ha : Model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi komitmen organisasional yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Pengujian kelayakan model dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

1) Jika F hitung $>$ F Tabel (a, k-1, n-k), maka Ho ditolak
2) Jika F hitung $\leq$ F Tabel (a, k-1, n-k), maka Ho diterima

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pegawai Pelabuhan Perikanan Nusantara Pemangkat, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki, berusia 42 – 46 tahun, berpendidikan SMA, bergolongan/ruang II/c, bekerja di Sub Bagian Tata Usaha, berpenghasilan rata-rata Rp 3.200.000,00 – Rp 4.799.999,00 masa kerja 23 – 28 tahun, sudah kawin, dan memiliki tanggungan 2 – 3 orang.
2. Persamaan regresi linier sederhana yang diperoleh, yaitu Y = 1,246 + 0,702X, koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional.
3. Koefisien korelasi (R) bernilai 0,612 yang berarti hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional pegawai Pelabuhan Perikanan Nusantara Pemangkat menunjukkan hubungan yang kuat.
4. Koefisien determinasi (R^2) kepuasan kerja dalam mempengaruhi komitmen organisasional memiliki nilai sebesar 0,375. Artinya pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada Pelabuhan Perikanan Nusantara Pemangkat adalah sebesar 37,50% dan sisanya sebesar 62,50% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini.
5. Uji kelayakan model F, dihasilkan F hitung > F tabel (22.179 > 4,09) dan nilai probabilitas (sig) adalah 0,000 < 0,05 sehingga Ha diterima yang berarti

model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi komitmen organisasional yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

B. Saran

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berharga untuk meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasional Pegawai Pelabuhan Perikanan Nusantara Pemangkat terutama dalam kesempatan promosi yakni, pegawai memiliki peluang yang sama dengan yang lain untuk meraih posisi yang lebih baik. Sedangkan dalam hal komitmen organisasional yang harus diperlihatkan oleh instansi ialah rasa kekeluargaan yaitu, pegawai senang dalam bekerja karena didukung oleh suasana lingkungan kerja yang nyaman.
2. Bagi instansi, disarankan supaya dapat menyediakan fasilitas yang membuat pegawai nyaman dan senang bekerja dikantor agar dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasional di Pelabuhan Perikanan Nusantara Pemangkat.
3. Dalam melakukan hal tersebut, diharapkan instansi menyediakan fasilitas seperti wifi, perangkat PC/laptop dan lainnya serta membuat lingkungan yang nyaman untuk bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Akbar, Firmananda Hutama, Djamhur Hamid, dan Mochammad Djudi. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang). Jurnal **Administrasi Bisnis**. Vol 38 No 2. *79-88*.

Busro, Muhammad. 2018. ***Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia***. Prenadamedia, Jakarta.

Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. CV. Alfabeta, Bandung.

Gani, Irwan dan Siti Amalia. 2018. ***Alat Analisis Data: Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial***. CV. Andi Offset, Yogyakarta.

Hamdani, Devi Yasmin, dan Fenni Supriadi. 2018. *Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai di Dinas Perpustakaan Kota Pontianak*. ***Jurnal Produktivitas.*** Vol. 5 No 1. *162-167*.

Hasibuan, Malayu S.P. 2017. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara, Jakarta.

Priansa, Donni Juni. 2016***. Perencanaan dan Pengembangan SDM***. CV. Alfabeta, Bandung.

Sinambela, Lijan Poltak. 2018. ***Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja***. Cetakan Ketiga, Jakarta: Bumi Askara.

Siregar, Syofian. 2017. ***Statistik Parametrtik untuk Penelitian Kuantitatif***. Cetakan Keempat, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Sugiyono. 2018. ***Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D***. CV. Alfabeta, Bandung.

Wibowo. 2017. ***Manajemen Kinerja.*** Edisi Kelima, PT. RajaGrafindo Persada, Depok.