

**ANALISIS PENGARUH KEPUASAN TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASIONAL PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI PUSKESMAS TELUK BATANG
KABUPATEN KAYONG UTARA**

SKRIPSI

OLEH :

ITA NURYANI

NIM. 151310440



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK
2021**

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of satisfaction on organizational commitment at the Teluk Batang Health Center, Kayong Utara Regency. The sampling technique used is saturated sampling, with a sample of 45 respondents. The analysis method in this study uses simple linear regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, and model feasibility test.

Simple linear regression analysis resulted in the equation $Y = -0.400 + 1.125 X$. The correlation coefficient showed a value (r) of 0.915, meaning that the relationship between satisfaction variables and organizational commitment at the Teluk Batang Public Health Center, Kayong Utara Regency was strong. The coefficient of determination in this study shows that the contribution of the satisfaction variable in influencing the ups and downs of organizational commitment of Civil Servants at Teluk Batang Health Center, Kayong Utara Regency is 83.6% and the remaining 16.4% is influenced by other variables outside of this study. The calculated F value is 219.804 with a significant level of 0.000 while the F table is 4.07, meaning that the linear regression model can be used to predict the value of Organizational Commitment which is influenced by the satisfaction of Civil Servants at Teluk Batang Health Center, Kayong Utara Regency.

Keywords: Satisfaction, Organizational Commitment

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan terhadap komitmen organisasional di Puskesmas Teluk Batang Kabupaten Kayong Utara. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *sampling* jenuh, dengan sampel sebanyak 45 responden. Adapun metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji kelayakan model.

Analisis regresi linier sederhana menghasilkan persamaan $Y = -0,400 + 1,125 X$. Koefisien korelasi menunjukkan nilai (r) sebesar 0,915 artinya hubungan variabel kepuasan terhadap komitmen organisasional di Puskesmas Teluk Batang Kabupaten Kayong Utara kuat. Koefisien determinasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel kepuasan dalam mempengaruhi naik turunnya komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas Teluk Batang Kabupaten Kayong Utara sebesar 83,6% dan sisanya 16,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Nilai F hitung sebesar 219,804 dengan taraf signifikan sebesar 0,000 sedangkan F tabel sebesar 4,07 artinya model regresi linier dapat digunakan untuk memprediksi nilai Komitmen Organisasional yang dipengaruhi oleh kepuasan Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas Teluk Batang Kabupaten Kayong Utara.

Kata Kunci : Kepuasan, Komitmen Organisasional

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Pembatasan Masalah	9
D. Tujuan Penelitian	9
E. Manfaat Penelitian	9
F. Kerangka Pemikiran	10
G. Metode Penelitian	12
1. Jenis Penelitian	12
2. Teknik Pengumpulan Data	13
3. Populasi dan Sampel	14
4. Variabel Penelitian	15
5. Skala Pengukuran	15
6. Teknik Analisis Data	16
BAB II LANDASAN TEORI	21
A. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	21
B. Kepuasan Kerja	23
C. Komitmen Organisasional	25
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	27
A. Sejarah Puskesmas Teluk Batang	27
B. Tugas pokok dan fungsi	28
C. Visi dan misi	29

D. Struktur Organisasi Dan Uraian Pekerja	30
BAB IV ANALISIS PEMBAHASAN	59
A. Karakteristik Responden	59
B. Uji Validitas	64
C. Uji Reliabilitas	65
D. Uji Normalitas	66
E. Analisis Regresi Linear Sederhana	66
F. Koefisien Korelasi	67
G. Koefisien Determinasi	68
H. Uji Kelayakan Model	68
BAB V PENUTUP.....	70
A. Kesimpulan	70
B. Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	72

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Fasilitas Puskesmas	2
Tabel 1.2 Jumlah Kunjungan Rawat Inap dan Rawat Jalan	4
Tabel 1.3 Jumlah Tenaga Kerja menurut Bagian 2020	4
Tabel 1.4 Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil Tahun 2017-2019	6
Tabel 1.5 Nilai Rata-Rata Kinerja Pegawai Negeri Sipil Tahun 2017-2019	7
Tabel 1.6 Angka Dan Sebutan Nilai Prestasi Kerja PNS.....	7
Tabel 1.7 Bobot Penilaian Berdasarkan Skala Likert	16
Tabel 1.8 Tingkat Korelasi Dan Kekuatan Hubungan	19
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	59
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	60
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	61
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian	61
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan / Ruang	62
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan Per Bulan	62
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Status Perkawinan	63
Tabel 4.9 Karakteristik Responden Jumlah Tanggungan	63
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan	64
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional	65
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas	65
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas	66
Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	67
Tabel 4.15 Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi	68
Tabel 4.16 Uji Kelayakan Model	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran	11
Gambar 3.1 Struktur Organisasi	30

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	74
Lampiran 2 Karakteristik responden	78
Lampiran 3 Rekapitulasi Variabel Kepuasan	81
Lampiran 4 Rekapitulasi Variabel Komitmen Organisasional	84
Lampiran 5 Uji Validitas Kepuasan	87
Lampiran 6 Uji Validitas Komitmen Organisasional	91
Lampiran 7 Reliabilitas Kepuasan	93
Lampiran 8 Reliabilitas Komitmen Organisasional	93
Lampiran 9 Uji Normalitas	94
Lampiran 10 Analisis Regresi Linier Sederhana	95
Lampiran 11 Koefisien Korelasi (R)	95
Lampiran 12 Uji Kelayakan Model (Uji F)	96

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan kesehatan bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemajuan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang optimal. Undang - Undang No. 2 Tahun 2009 tentang kesehatan menyatakan bahwa pembangunan kesehatan diselenggarakan dengan berazaskan perikemanusiaan, keseimbangan, manfaat, perlindungan, penghormatan terhadap hak dan kewajiban, keadilan, gender dan nondiskriminatif, serta norma-norma agama.

Dengan meningkatnya tingkat pendidikan dan keadaan sosial dalam masyarakat, maka meningkat pula kesadaran akan arti hidup sehat dan keadaan tersebut menyebabkan tuntutan akan pelayanan kesehatan yang bermutu, nyaman dan berorientasi pada kepuasan.

Pusat Kesehatan Masyarakat atau Puskesmas merupakan kesatuan organisasi fungsional yang menyelenggarakan upaya kesehatan yang bersifat menyeluruh, terpadu, merata dapat diterima dan terjangkau oleh masyarakat dengan peran serta aktif masyarakat dan menggunakan hasil ilmu pengetahuan dan teknologi tepat guna, dengan biaya yang dapat dipikul oleh pemerintah dan masyarakat luas guna mencapai derajat kesehatan yang optimal, tanpa mengabaikan mutu pelayanan kepada perorangan.

Puskesmas Teluk Batang Kabupaten Kayong Utara didirikan pada Tanggal 11 November 1984 dan beralamat di Jl. A.Yani Teluk Batang Desa Teluk Batang Selatan Kecamatan Teluk Batang Kabupaten Kayong Utara.

Puskesmas Teluk Batang merupakan fasilitas kesehatan tingkat pertama yang ada di Kecamatan Teluk Batang dengan cakupan wilayah 7 desa dan 29 dusun di mana terdapat 3 Puskesmas Pembantu, 5 Pos Kesehatan Desa (Poskendes) dan 1 Pondok Bersalin Desa (Polides), juga terdapat 6 Poli, yaitu : Poli Umum, Poli Gizi, Poli Gigi, Poli Lansia, Poli Kesehatan Ibu dan Anak (KIA) dan Poli *Tuberculosis* (TBC)

Pada Tahun 2019 jumlah Puskesmas Pembantu yang terdapat di wilayah kerja Puskesmas Teluk Batang sebanyak 3 unit, yaitu : Puskesmas Pembantu Sungai Paduan, Puskesmas Pembantu Desa Masbangun dan Puskesmas Pembantu Banyu Abang. Adapun kondisi ketiga Puskesmas Pembantu tersebut kurang baik karena ada beberapa bagian rusak ringan.

Pada Tahun 2019 jumlah Pos Kesehatan Desa (Poskendes) yang terdapat di Kecamatan Teluk Batang sebanyak 5 unit yaitu : Poskendes Sungai Paduan, Poskendes Alur Bandung, Poskendes Teluk Batang Utara, Poskendes Masbangun dan Poskendes Banyu Abang. Sedangkan Pondok Bersalin Desa (Polides) terdapat di Desa Teluk Batang. Dengan adanya Poskesdes dan Polides di desa diharapkan pelayanan ibu hamil, bersalin dan nifas serta kegiatan Posyandu dapat berjalan dengan baik. Fasilitas Puskesmas Teluk Batang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.1
Puskesmas Teluk Batang Kabupaten Kayong Utara
Fasilitas Puskesmas
2020

No	Fasilitas	Jumlah	Keterangan
1	Ruang Kepala Puskesmas	1	Baik
2	Ruangan Tata Usaha	1	Baik

Tabel 1.1
(Lanjutan)

3	Ruang Loket	1	Baik
4	Ruang Aula	1	Baik
5	Ruang IGD	1	Baik
6	Ruang periksa Umum	1	Baik
7	Ruang Periksa Anak	1	Baik
8	Ruang KIA / KB	1	Baik
9	Ruang Periksa Gigi	1	Baik
10	Ruang Apotek	1	Baik
11	Ruang Imunisasi	1	Baik
12	Ruang Kesehatan Lingkungan	1	Baik
13	Laboratorium	1	Baik
14	Ruang Obat	1	Baik
15	Ruang Gizi	1	Baik
16	Kamar Mandi / Wc	4	Baik
17	Kapasitas Tempat Tidur	8	Baik
18	Ruang Jaga Perawat	1	Baik
19	Ruang Jaga Bidan	1	Baik
20	Dapur	1	Baik

Sumber : Puskesmas Teluk Batang Kabupaten Kayong Utara (2020)

Seperti yang dilihat pada Tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa semua fasilitas Puskesmas Teluk Batang Kabupaten Kayong Utara pada Tahun 2020 dalam kondisi baik.

Adapun jumlah kunjungan rawat inap dan rawat jalan di Puskesmas Teluk Batang Kabupaten Kayong Utara pada Tahun 2017-2019 dapat dilihat pada Tabel 1.2 sebagai berikut :

Tabel 1.2
Puskesmas Teluk Batang Kabupaten Kayong utara
Jumlah Kunjungan Rawat Inap Dan Rawat Jalan
Tahun 2017-2019

No	Jenis Pelayanan	2017	2018	2019
1	Rawat Inap	824	1.050	609
2	Rawat Jalan	16.579	26.698	24.428

Sumber : Puskesmas Teluk Batang Kabupaten Kayong Utara (2020)

Berdasarkan Tabel 1.2 diketahui bahwa jumlah kunjungan rawat inap di Puskesmas Teluk Batang Kabupaten Kayong Utara pada Tahun 2018 meningkat sebesar 27,43%, sedangkan pada Tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 42,00%. Pada Tahun 2018 jumlah kunjungan pasien rawat jalan meningkat sebesar 61,03%, sedangkan pada Tahun 2019 jumlah kunjungan rawat jalan mengalami penurunan sebesar 8,50%.

Sumber daya manusia yang baik harus ditunjang oleh manajemen sumber daya manusia yang baik pula. Sebab itu, organisasi kesehatan seperti Puskesmas harus mempunyai manajemen sumber daya manusia yang mampu menciptakan suasana pelayanan yang baik. Selanjutnya jumlah pegawai di Puskesmas Teluk Batang Kabupaten Kayong Utara pada Tahun 2020 dapat dilihat pada Tabel 1.3 sebagai berikut :

Tabel 1.3
Puskesmas Teluk Batang Kabupaten Kayong Utara
Jumlah Tenaga Kerja Pegawai Menurut Bagian
Tahun 2020

No	Bagian	PNS	Non PNS
1	Kepala Puskesmas	1	-
2	Subbag Tata Usaha	5	1
3	UKM Esensial Dan Keperawatan Kesmas	12	9
4	UKM Pengembangan	10	6

Tabel 1.3
(Lanjutan)

5	UKP Kefarmasian Dan Laboratorium	8	8
6	Jaringan Pelayanan Puskesmas Dan Jejaringan Fasyankes	9	6
Jumlah		45	30

Sumber : Puskesmas Teluk Batang Kabupaten Kayong Utara (2020)

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dijelaskan bahwa 60% adalah PNS dan 40% adalah Non PNS. Sebagian besar PNS berkerja di bagian UKM Esensial Dan Keperawatan Kesmas sebanyak 26,67%, dan sebagian besar non PNS juga bekerja di bagian UKM Esensial Dan Keperawatan Kesmas sebanyak 30%.

Di Puskesmas Teluk Batang Kabupaten Kayong Utara terdapat 1 orang pegawai tidak tetap yaitu pegawai yang hanya menerima penghasilan apabila pegawai yang bersangkutan bekerja, berdasarkan jumlah hari bekerja, jumlah unit hasil pekerjaan yang dihasilkan atau penyelesaian suatu jenis pekerjaan yang diminta oleh pemberi kerja., 19 orang magang yaitu karyawan yang bekerja sukarela dan tidak digaji, 10 honorer daerah yaitu karyawan yang digaji dari anggaran Pemerintah Daerah di Dinas Kesehatan dan 1 honorer Puskesmas yaitu pegawai digaji dari dana kapitasi Puskesmas dan digaji oleh Puskesmas.

Sistem presensi yang digunakan masih dengan manual yang dilakukan 2 kali dalam sehari yaitu shift pagi saat masuk jam kerja Pukul 07.30 WIB, dan Pulang kerja Pukul 16.00 WIB. Untuk shift malam jam kerja Pukul 16.00 WIB dan pulang kerja Pukul 7.30 WIB. Bagian shif malam bertugas untuk menjaga pasien yang sedang rawat inap yaitu perawat dan bidan.

Adapun tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil pada Puskesmas Teluk Batang Kabupaten Kayong Utara Tahun 2017-2019 dapat dilihat pada Tabel 1.4 sebagai berikut :

Tabel 1.4
Puskesmas Teluk Batang Kabupaten Kayong Utara
Tingkat Absensi Pegawai
Tahun 2017 – 2019

Tahun	Hari Kerja (HK)	Jumlah Pegawai (JP)	HK x JK	Sakit	Izin	Alpa	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
2017	246	47	11.562	39	581	-	620	5,36
2018	239	46	10.994	10	753	-	763	6,94
2019	250	45	11.250	111	271	-	382	3,40

Sumber : Puskesmas Teluk Batang Kabupaten Kayong Utara (2020)

Tingkat absensi dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Sumber : Hasibuan (2018:51)

Pada Tabel 1.4 di ketahui bahwa tingkat absensi pegawai pada Puskesmas Teluk Batang Kabupaten Kayong Utara meningkat pada Tahun 2018 sebesar 29,48%, sedangkan pada Tahun 2019 menurun sebesar 51,01%. Perubahan jumlah pegawai di Puskesmas Teluk Batang Kabupaten Kayong Utara pada Tahun 2017-2019 disebabkan karena beberapa pegawai dimutasikan ke instansi lain.

Menurut Angle dan Perry dalam Dessler (2008) dalam Sudaryo dkk (2018:144): “Karyawan yang memiliki komitmen kuat akan memiliki catatan kehadiran yang lebih baik dan memiliki masa kerja yang lebih panjang dibandingkan karyawan yang memiliki komitmen yang rendah”.

Selanjutnya, pada Tabel 1.5 dapat dilihat nilai rata-rata prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas Teluk Batang Kabupaten Kayong Utara dari Tahun 2017-2019, sebagai berikut :

Tabel 1.5
Puskesmas Teluk Batang Kabupaten Kayong Utara
Nilai Rata-Rata Prestasi Pegawai
Tahun 2017 – 2019

No	Tahun	Rata-Rata Prestasi Kerja	Sebutan
1	2017	79,11	Baik
2	2018	80,13	Baik
3	2019	87,16	Baik

Sumber : Puskesmas Teluk Batang Kabupaten Kayong Utara (2020)

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat diketahui bahwa nilai rata-rata prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas Teluk Batang Kabupaten Kayong Utara pada Tahun 2018 meningkat sebesar 1,29%, dan pada Tahun 2019 meningkat sebesar 8,77%.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), angka dan sebutan nilai prestasi kerja dapat dilihat pada Tabel 1.6 di bawah ini:

Tabel 1.6
Angka Dan Sebutan Nilai Prestasi Kerja PNS

No	Angka	Sebutan
1	≥ 90	Sangat Baik
2	76 – 90	Baik
3	61 – 75	Cukup
4	51 – 60	Kurang
5	≤ 50	Buruk

Sumber: Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 46 Tahun 2011

Menurut Khan et.al (2020) dalam Busro (2020:75) : “Komitmen organisasi berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi seseorang, akan mampu meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi, semakin rendah pula kinerja karyawan tersebut”.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Puskesmas Teluk Batang Kabupaten Kayong Utara, beberapa pegawai sering keluar masuk Puskesmas sebelum jam istirahat, sehingga berdampak pada pelayanan. Pelayanan menjadi lambat meskipun sudah ada pegawai lain yang menggantikan dan melaksanakan pekerjaan pegawai yang sering keluar tersebut.

Berdasarkan hal-hal di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Pengaruh Kepuasan Terhadap Komitmen Organisasional di Puskesmas Teluk Batang Kabupaten Kayong Utara**”.

B. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Apakah kepuasan berpengaruh terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil di Pukesmas Teluk Batang Kabupaten Kayong Utara ?

C. Pembatasan Masalah

Agar pembahasan ini sesuai dengan permasalahan, penulis akan membatasi tentang kepuasan dan komitmen organisasional.

Dimensi kepuasan kerja dibatasi pada:

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

Dimensi komitmen organisasional dibatasi pada :

1. *Affective commitment*
2. *Normative commitment*
3. *Continuance commitment*

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas Teluk Batang Kabupaten Kayong Utara.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai sumber daya manusia dan mengembangkan kemampuan penulisan yang didapat selama mengikuti perkuliahan.

2. Bagi Puskesmas Teluk Batang Kabupaten Kayong Utara

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan atau informasi bagi Puskesmas untuk melakukan evaluasi dan menetapkan kebijakan sebagai upaya meningkatkan komitmen organisasional pegawai.

3. Bagi Almamater

Sebagai bahan referensi dan sumber informasi untuk almamater khususnya mengenai pengaruh kepuasan terhadap komitmen organisasional dan membantu para peneliti lainnya yang tertarik pada masalah ini pada masa yang akan datang.

F. Kerangka Pemikiran

Menurut Robbins (2003) dalam Wibowo (2017:415) : “Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

Dimensi kepuasan kerja menurut Gibson, Ivancevich dan Donnely (1993) dalam Edison, dkk (2017:213):

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.

Komitmen organisasional menurut Robbins (1996) dalam Badriyah (2017:245) adalah : “Keadaan yang mendorong karyawan untuk memihak pada perusahaan tertentu serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Komitmen terhadap organisasi penting karena dapat memengaruhi tingkah laku karyawan dalam organisasi, seperti kehadiran, produktivitas dan intensitas untuk bertahan di perusahaan”.

Newstrom (2011) dalam Wibowo (2017:432) mengemukakan adanya tiga tipe komitmen organisasional :

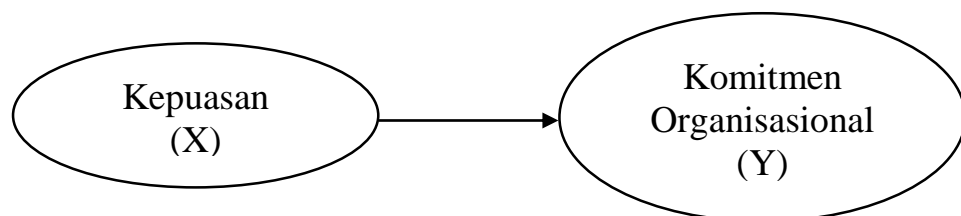
1. *Affective commitment* : dinyatakan sebagai tingkat emosi positif di mana pekerja ingin menekan usaha dan memilih untuk tetap dengan organisasi.
2. *Normative commitment* : merupakan pilihan untuk tetap tinggal terikat karena budaya yang kuat atau etika yang mendorong untuk melakukan seperti itu.
3. *Continuance commitment* : mendorong pekerja untuk tinggal karena investasi tinggi mereka dalam organisasi berupa waktu dan usaha dan kerugian ekonomi dan sosial yang akan mereka derita bila mereka keluar.

Penelitian terdahulu diteliti oleh Puspitawati dan Riana (2014) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Layanan Pada Hotel Bali Hyatt Sanur, menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional maupun kualitas layanan sementara komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kualitas layanan.

Penelitian Akbar, dkk (2016) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja karyawan yang dilakukan pada karyawan tetap PG Kebon Agung Malang, menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka secara teoritis kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut ini:

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran
Analisis Pengaruh Kepuasan Terhadap Komitmen Organisasional
Pegawai Negeri Sipil Di Puskesmas Teluk Batang
Kabupaten Kayong Utara



Keterangan :

1. Variabel bebas (*Independen*) dalam penelitian ini yaitu kepuasan (X),
2. Sedangkan variabel terikat (*Dependen*) dalam penelitian ini yaitu
 Komitmen Organisasional (Y).

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode asosiatif / hubungan. Menurut Siregar (2017:15) : “Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini, maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala dalam penelitian.” Penelitian ini bertujuan untuk mencari hubungan antara variabel kepuasan dengan komitmen organisasional.

2. Teknik pengumpulan data

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 primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara:

1) Wawancara

Menurut Esterberg (2002) dalam Sugiyono (2018:231) :

“Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu”. Dalam hal ini peneliti mewawancarai Kepala Puskesmas Teluk Batang Kabupaten Kayong Utara.

2) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2018:142) : “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Kuesioner pada penelitian diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas Teluk Batang Kabupaten Kayong Utara.

b. Data Sekunder

Menurut Siregar (2017:37) : “Data Sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya”. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari Puskesmas Teluk Batang, antara lain : fasilitas Puskesmas, jumlah kunjungan rawat inap dan rawat jalan, jumlah pegawai, absensi pegawai, dan nilai prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil.

3. Populasi Dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2018:80) : “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas Teluk Batang Kabupaten Kayong Utara, yaitu sebanyak 45 orang pada Tahun 2020.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2018:81): “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dalam penelitian ini teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampel *sampling* jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono (2018:85): “*Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 45 Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas Teluk Batang Kabupaten Kayong Utara pada Tahun 2020.

4. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:38): “Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini digunakan variabel bebas dan terikat sebagai berikut :

a. Variabel Bebas

Menurut Sugiyono (2018:39) : “Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Kepuasan (X).

b. Variabel Terikat

Menurut Sugiyono (2018:39) : “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Variabel terikat dalam penelitian ini 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 data 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”. Berikut bobot penilaian berdasarkan skala likert adalah sebagai berikut sebagai berikut:

Tabel 1.7
Bobot Penilaian Berdasarkan Skala Likert

Penilaian	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3

Tabel 1.7
(Lanjutan)

Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

6. Teknik Analisis Data

Tujuan analisis data adalah untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang terkumpul. Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis kuantitatif dengan menggunakan alat analisis sebagai berikut :

a. Uji Instrumen

Menurut Siregar (2017:75) : “ Instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah, dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama”. Uji instrumen dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas sebagai berikut :

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 successfully measure the phenomenon*)”. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment*.

Menurut Siregar (2017:77), suatu instrumen penelitian dikatakan valid, bila :

- a) Koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3 (Azwar, 1992; Soegiyono, 1999).
- b) Koefisien korelasi *product moment* > r-tabel ($\alpha : n-2$) n = jumlah sampel.
- c) Nilai $sig \leq \alpha$.

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 instrumen pada penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach*.

Menurut Siregar (2017:90): “Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas $r_{11} > 0,6$.”

b. Uji Normalitas

Menurut Siregar (2017:153) : “Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak”. Teknik uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *Kolmogorov-Smirnov*.

Menurut Priyatno (2018:77), kriteria pengujian dalam uji normalitas adalah, sebagai berikut :

- 1) Jika $signifikansi \leq 0,05$, maka data berdistribusi tidak normal
- 2) Jika $signifikansi > 0,05$, maka data berdistribusi normal.

c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Siregar (2017:379) : “Regresi linier sederhana adalah salah satu alat yang dapat digunakan dalam memprediksi permintaan dimasa yang akan datang dengan berdasarkan data masa lalu, atau untuk mengetahui pengaruh satu variabel (*independent*) terhadap satu variabel (*dependent*) adalah menggunakan regresi linier”. Persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b.X$$

Keterangan :

Y= Variabel terikat (Komitmen Organisasional)

X = Variabel bebas (Kepuasan kerja)

a = *Intercept* (konstan)

b = Koefisien regresi

d. Koefisien Korelasi (R)

Menurut Siregar (2017:337) : “Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga dapat menentukan arah hubungan dari kedua variabel”. Koefisien korelasi dalam penelitian ini didapat dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*. Tingkat korelasi dan kekuatan hubungan dapat dilihat pada Tabel 1.7, sebagai berikut :

Tabel 1.8
Tingkat Korelasi Dan Kekuatan Hubungan

No	Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
1	0,00-0,199	Sangat lemah
2	0,20-0,399	Lemah
3	0,40-0,599	Cukup
4	0,60-0,799	Kuat
5	0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber : Siregar (2017:337)

e. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Siregar (2017:338): “Koefisien Determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat)”. Koefisien determinasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kontribusi variabel Kepuasan terhadap variabel 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. Model regresi dikatakan layak jika nilai F sebuah model memenuhi kriteria yang telah ditetapkan”.

Pada tahapan ini dilakukan pengujian untuk menentukan model dari regresi sederhana layak atau tidak digunakan untuk memprediksi variabel komitmen organisasional yang dipengaruhi oleh variabel kepuasan.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Ho: Model regresi linier sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi Komitmen Organisasional yang dipengaruhi oleh Kepuasan.

Ha: Model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi Komitmen Organisasional yang dipengaruhi oleh Kepuasan.

Kriteria pengujian:

Ho diterima Ha ditolak jika $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$, $\alpha = 5\%$

Ho ditolak Ha diterima jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, $\alpha = 5\%$

Atau Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka Ho diterima Ha ditolak.

Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka Ho ditolak Ha diterima.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Responden dalam penelitian ini sebagian besar berumur antara 25-29 tahun, berjenis kelamin perempuan, berpendidikan D3, memiliki masa kerja 5 – 15 tahun, bekerja di Bidang UKM Esensial Dan Keperawatan Kesmas, mempunyai golongan/ruang III/b, berpenghasilan antara Rp.5.000,000,00 – Rp.5.999,999,00, sudah kawin dan memiliki jumlah tanggungan sebanyak 3 orang.
2. Persamaan regresi linier sederhana $Y = -0,400 + 1,125 X$. Artinya jika Kepuasan Kerja (X) bernilai 0 (nol) maka Komitmen Organisasional di Puskesmas Teluk Batang Kabupaten Kayong Utara bernilai sebesar -0,400 satuan. Nilai koefisien regresi linier sederhana variabel kepuasan (X) yang diperoleh sebesar 1,125 artinya jika variabel kepuasan (X) meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka komitmen organisasional akan meningkat sebesar 1,125 satuan.
3. Koefisien Korelasi (R) yang diperoleh dalam penelitian ini adalah 0,915 yang artinya bahwa hubungan antara variabel Kepuasan dan Komitmen Organisasional dikatakan sangat kuat.
4. Koefisien Determinasi (R^2) yang diperoleh dalam penelitian ini adalah 0,836 yang artinya bahwa kontribusi variabel Kepuasan dalam mempengaruhi naik turunnya variabel Komitmen Organisasional di

Puskesmas Teluk Batang Kabupaten Kayong Utara adalah sebesar 83,6% dan sisanya 16,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

5. Hasil analisis uji kelayakan (uji F) dalam penelitian ini menghasilkan nilai F hitung sebesar 219,804 dengan taraf signifikan sebesar 0,000 sedangkan F tabel 4,07 dengan taraf signifikan 0,05 (5%), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model regresi linier dapat digunakan untuk memprediksi variabel Komitmen Organisasional yang dipengaruhi oleh variabel Kepuasan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti memberikan saran – saran sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kepuasan, hendaknya Kepala Puskesmas mengupayakan hubungan yang baik antar sesama pegawai, sehingga dapat bekerjasama dengan baik.
2. Untuk meningkatkan komitmen organisasional, sebaiknya Kepala Puskesmas dapat membuat pegawai lebih percaya diri, bangga dan berkeinginan kuat untuk menjadi bagian dari Puskesmas serta melaksanakan setiap kegiatan dan tugas dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Firmananda Utama, Djahmur 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 (JAB)*. Vol 38 (2), 79-88.
- Badriyah, Mila. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia. Bandung.
- Busro, Muhammad. 2020. *Teori-teori Manajemen Sumberdaya Manusia*. Prenadamedia Group, Jakarta.
- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Gani, Irwan dan Siti Amalia. 2018. *Alat Analisis Data*. Andi, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2018 *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi Revisi. PT.Bumi Aksara, Jakarta.
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional Konsep Dan Aplikasi*. Badan Penerbit Undip, Kota Semarang.
- Peraturan Pemerintahan RI No 46 Tahun 2011 Tentang *Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negari Sipil*.
- Puspitawati, Ni Made Dwi dan I Gede Riana. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen organisasional Dan Kualitas Layanan pada Hotel Bali Hyatt Sanur. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol 8 (1), 68-80.
- Priyatno, Duwi. 2018. *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa & Umum*. Andi (Anggota IKAPI), Yogyakarta
- Siregar, Syofian 2017. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*, Bumi Aksara. Jakarta.

- Sudaryo, Yoyo, Agus Aribowo dan Nunung Ayu Sofiati .2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Andi (Anggota IKAPI), Yogyakarta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Edy 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenadamedia Group. Jakarta.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi kelima, PT. Raja Grafindo Perdasa. Depok.