

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASIONAL PEGAWAI DI PDAM TIRTA RAYA
KABUPATEN KUBU RAYA**

SKRIPSI

OLEH :

FATMAWATI

NIM : 141310370



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

PRIODE

2020

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASIONAL PEGAWAI DI PDAM TIRTA RAYA
KABUPATEN KUBU RAYA**

Tanggung Jawab Yuridis Kepada :

FATMAWATI
141310370

Program Studi Manajemen


**Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus Dalam Ujian
Skripsi/Komprehensif
Pada Tanggal : 12 Oktober 2020**

Majelis Penguji :


Pembimbing Utama


Dr. Herman Fachri, SE, MM
NIDN. 11-070561-01

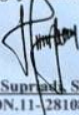
Penguji Utama


Devi Yasmin, SE, MM
NIDN. 00-300667-01

Pembimbing Pembantu


Heni Safitri, SE, MM
NIDN. 11-030289-01

Penguji Pembantu



Fenni Supriadi, SE, MM
NIDN.11-281085-01

Pontianak, 12 Oktober 2020

Disahkan Oleh :

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK**

DEKAN


Dedi Hartanto, SE, MM
NIDN/ 11-131177-02

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASIONAL PEGAWAI DI PDAM TIRTA RAYA
KABUPATEN KUBU RAYA

Tanggung Jawab Yuridis Kepada :

FATMAWATI
141310370

Program Studi Manajemen

Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus Dalam Ujian
Skripsi/Komprehensif
Pada Tanggal : 12 Oktober 2020

Majelis Penguji :


Pembimbing Utama


Dr. Herman Fachri, SE, MM
NIDN. 11-070561-01


Penguji Utama


Devi Yasmin, SE, MM
NIDN. 00-300667-01

Pembimbing Pembantu



Heni Safitri, SE, MM
NIDN. 11-030289-01

Penguji Pembantu


Fenni Supriadi, SE, MM
NIDN.11-281085-01

Pontianak, 12 Oktober 2020

Disahkan Oleh :
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK


Dedi Hartanto, SE, MM
NIDN. 11-131177-02

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya”. Skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, motivasi, saran dan kritik yang telah diberikan oleh semua pihak. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Helman Fachri, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak sekaligus dosen pembimbing utama yang telah memberikan arahan dan bimbingan, sehingga dapat terselesaikannya penulisan skripsi ini.
2. Bapak Samsuddin, S.E., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
3. Ibu Heni Safitri, S.E., M.M.. selaku dosen pembimbing kedua yang telah bersedia memberi petunjuk dan arahan dalam penulisan skripsi ini.
4. Bapak dan ibu dosen serta seluruh staf akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

5. Bapak Ir. Mula Putra selaku Direktur PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya serta seluruh karyawannya yang telah membantu dalam penelitian ini
6. Kedua orang tua, dan sahabat-sahabat yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu yang telah memberikan motivasi serta bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini, saya ucapkan terima kasih.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu saran dan kritik yang konstruktif selalu diharapkan demi perbaikan lebih lanjut.

Pontianak, Agustus 2020

Penulis

FATMAWATI
NIM. 141310370

ABSTRAK

The purpose of this study was to determine the effect of job satisfaction on employee organizational commitment at PDAM Tirta Raya, Kubu Raya Regency. This study uses a descriptive approach. The population in this study were all employees at PDAM Tirta Raya, Kubu Raya Regency. The number of samples in this study amounted to 64 people who were all employees at PDAM Tirta Raya, Kubu Raya Regency. The data analysis technique used is simple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and model feasibility test (F test).

The simple linear regression equation shows $Y = 1.777 + 0.545 X$. The results of the correlation coefficient analysis show an R value of 0.651, which means that the relationship between job satisfaction and organizational commitment has a strong relationship. The results of the coefficient of determination obtained an R^2 value of 0.424, which means that job satisfaction has an effect of 42.4% on organizational commitment and the remaining 57.6% is influenced by other variables outside of this study. The results of the model feasibility test show the calculated F value of $45.600 > F$ table 3.99 so that H_a is accepted, H_o is rejected, it can be concluded that a simple linear regression model can be used to predict organizational commitment which is influenced by job satisfaction.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pegawai di PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 64 orang yang merupakan seluruh pegawai di PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji kelayakan model (Uji F).

Persamaan hasil regresi linier sederhana menunjukkan $Y = 1,777 + 0,545 X$. Hasil analisis koefisien korelasi menunjukkan nilai R sebesar 0,651 yang artinya hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasional memiliki hubungan kuat. Hasil koefisien determinasi diperoleh nilai R^2 sebesar 0,424 yang berarti kepuasan kerja berpengaruh sebesar 42,4% terhadap komitmen organisasional dan sisanya sebesar 57,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini. Hasil uji kelayakan model menunjukkan nilai F hitung $45,600 > F$ tabel 3,99 sehingga H_a diterima H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linear 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	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Permasalahan.....	8
C. Pembatasan Masalah	8
D. Tujuan Penelitian	9
E. Manfaat Penelitian	9
F. Kerangka Pemikiran.....	10
G. Metode Penelitian.....	12
BAB II LANDASAN TEORI	21
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	21
B. Kepuasan Kerja	23
C. Komitmen Organisasi	25
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	28
A. Sejarah Singkat Perusahaan	28
B. Visi dan Misi	29
C. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	30
D. Aspek SDM.....	53
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	56
A. Karakteristik Responden	56
B. Uji Instrumen	59
C. Uji Normalitas.....	62
D. Analisis Regresi Linier Sederhana	63
E. Analisis Koefisien Korelasi (R)	64
F. Analisis Koefisien Determinasi (R ²).....	65
G. Uji Kelayakan Model (Uji F)	65
BAB V PENUTUP	67

A. Kesimpulan	67
B. Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA	69

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Berdasarkan Status dan Bagian	3
Tabel 1.2 Nilai Rata-rata Kinerja Pegawai	4
Tabel 1.3 Tingkat Absensi Pegawai.....	5
Tabel 1.4 Daftar Pelanggaran Disiplin Pegawai	6
Tabel 1.5 Daftar Jumlah Pelangan	7
Tabel 1.6 Skor Pernyataan Responden	15
Tabel 1.7 Pedoman Dan Interpretasi Terhadap Nilai r	18
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	56
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	57
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	57
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	58
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	58
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan.....	59
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas X (Variabel Lingkungan Kerja)	59
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Y (Variabel Kepuasan Kerja).....	61
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas.....	62
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas	62
Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana.....	63
Tabel 4.13 Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi.....	64
Tabel 4.14 Uji Kelayakan Model (Uji F).....	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran.....	11
Gambar 3.1 Struktur Organisasi.....	31

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	71
Lampiran 2 Data Responden.....	76
Lampiran 3 Hasil Tabulasi Variabel Kepuasan Kerja Pernyataan (X)	79
Lampiran 4 Hasil Tabulasi Variabel Komitmen Organisasi Pernyataan (Y).....	81
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Variabel X	83
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas Variabel Y.....	86
Lampiran 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X.....	88
Lampiran 8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y	88
Lampiran 9 Hasil Uji Normalitas	89
Lampiran 10 Hasil Uji Regresi Linier Sedehana	89

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Air merupakan sumber daya alam yang sangat bermanfaat untuk kehidupan manusia. Tanpa air, manusia akan mengalami kesulitan dalam menjalani kehidupan, terutama terkait dengan kesehatannya. Oleh karena itu, pengelolaan air menjadi perhatian pemerintah sebagaimana yang tertuang dalam UUD 1945 Pasal 33 Ayat 3. Berdasarkan keputusan MK No 058-059-060-063/PUU-II/2004 dan No. 008/PUU-III/2015, UU Nomor 7 Tahun 2004 tentang Sumber Daya Air (SDA) dibatalkan, dan UU Nomor 11 Tahun 1974 Tentang pengairan dihidupkan kembali sehingga pengusahaan air atau sumber-sumber air yang ditujukan untuk meningkatkan kemanfaatannya bagi kesejahteraan rakyat pada dasarnya dilakukan oleh pemerintah, baik pusat maupun daerah. Pemerintahan daerah melaksanakan pelayanannya melalui Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM).

Pemerintah mendirikan usaha Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) bertujuan untuk menyediakan air bersih yang struktur organisasinya berinduk pada pemerintah daerah. PDAM merupakan badan usaha yang harus menjalankan dua fungsi sekaligus, yaitu sebagai *social oriented* dan *profit oriented*. *Social oriented* adalah pelayanan yang baik terhadap masyarakat dalam penyediaan air bersih, sedangkan

profit oriented adalah tujuan untuk menghasilkan laba sebagai dana untuk beroperasi dan sebagai sumber penerimaan daerah.

PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya merupakan perusahaan daerah yang bertanggung jawab dalam pengelolaan dan pendistribusian air bersih di Kabupaten Kubu Raya. Pelayanan yang diberikan harus profesional dan berkualitas baik. Untuk mencapai hal tersebut, arah dan tujuan perusahaan harus di susun secara matang. Program kerja dan kegiatan serta perencanaan strategis yang terpadu dan handal harus disusun agar manajemen memiliki pedoman dalam rangka menjalankan kegiatan operasional perusahaan untuk menjadi dasar dalam pengambilan keputusan dan pengorganisasian sumber daya untuk masa yang akan datang. Oleh sebab itu, dengan segala keterbatasan sumber daya yang ada sangat perlu mengoptimalkan pengelolaan prasarana dan sarana penyediaan air minum yang ada termasuk PDAM yang sudah berdiri dan beroperasi selama ini untuk melayani masyarakat.

PDAM merupakan perusahaan milik daerah yang bergerak dibidang pengolahan dan pendistribusian air bersih. Beberapa fasilitas yang dimiliki dalam pemrosesan air bersih antara lain : *intake*, menara air, *clarifier pulsator*, *filter*, dan *reservoir*. Semua peralatan tersebut dapat dioperasikan melalui *system computer* yang ada. Selain berbagai macam peralatan, PDAM juga menggunakan bahan kimia seperti, kaporit dan tawas dalam proses pengolahan air bersih. Air yang diproduksi dipantau kualitasnya

oleh laboratorium. Sehingga air yang dihasilkan selalu memenuhi standar kesehatan air bersih.

PDAM Kubu Raya memiliki jumlah pegawai yang cenderung meningkat setiap tahunnya. Berikut jumlah pegawai PDAM Kubu Raya berdasarkan bagian PNS dan Non PNS Tahun 2019 dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1
PDAM Kabupaten Kubu Raya
Jumlah Pegawai Berdasarkan Status dan Bagian
Tahun 2019

No	Bagian	Pegawai Tetap	Persentase %
1	Direktur	1 orang	1,56
2	Staf Ahli	1 orang	1,56
3	Kabag Hubungan Langganan	1 orang	1,56
4	Kabag Umum dan Keuangan	1 orang	1,56
5	Kabag Teknik	1 orang	1,56
6	Kasi Penertiban Sambungan	1 orang	1,56
7	Kasi Hubungan Langganan	1 orang	1,56
8	Kasi Umum dan Kepegawaian	1 orang	1,56
9	Kasi Keuangan	1 orang	1,56
10	Kasi Perencanaan	1 orang	1,56
11	Kasi Tranmisi dan Distribusi	1 orang	1,56
12	Kasi Produksi dan Perawatan	1 orang	1,56
13	Kaur Pemutusan dan Pembukaan	1 orang	1,56
14	Kaur Hubungan Langganan	1 orang	1,56
15	Kaur Rekening	1 orang	1,56
16	Kaur Pencatatan Meter	1 orang	1,56
17	Kaur Administrasi dan Kepegawaian	2 orang	3,13
18	Kaur Logistik dan Pengelolaan Aset	2 orang	3,13

Tabel 1.1
(Lanjutan)

19	Kaur Akutansi Penerimaan dan Pengeluaran	2 orang	3,13
20	Kaur Pembukuan dan Anggaran	2 orang	3,13
21	Kaur Kas dan Penagihan	2 orang	3,13
22	Kaur Perawatan	1 orang	1,56
23	Kaur Distribusi Zona 1	1 orang	1,56
24	Kaur Distribusi Zona 2	1 orang	1,56
25	Kaur Distribusi Zona 3	1 orang	1,56
26	Staf Perencanaan	2 orang	3,13
27	Booster	2 orang	3,13
28	Kepala Unit	3 orang	4,69
29	Kaur Administrasi	13 orang	20,32
30	Kaur Teknik	13 orang	20,32
	Total	64 orang	100%

Sumber: PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya, 2019

Dari Tabel diatas diketahui jumlah pegawai yang paling tinggi adalah kaur teknik dan kaur administrasi dengan nilai sebesar 20,32%.

Berdasarkan data yang didapatkan nilai rerata kinerja pegawai PDAM Kubu Raya dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut.

Tabel 1.2
PDAM Kabupaten Kubu Raya
Nilai Rata-rata Kinerja Pegawai
Tahun 2017-2019

No.	Tahun	Nilai	Naik / Turun (%)
1.	2017	77,5	-
2.	2018	76,4	1,42
3.	2019	77,4	(1,30)

Sumber: PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya, 2019

Dari Tabel 1.2 diketahui pada Tahun 2018 mengalami penurunan sebesar 1,42%. dan pada Tahun 2019 mengalami peningkatan sebesar 1,30%.

Salah satu indikator dari penilaian kinerja adalah dengan melihat daftar absensi keseluruhan pegawai. Adapun daftar absensi pegawai dari Tahun 2017-2019 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3
PDAM Kabupaten Kubu Raya
Tingkat Angka Kemangkiran Pegawai
Tahun 2017-2019

Tahun	Jumlah Pegawai	Hari Kerja/Tahun	JP X HK	Ketidakhadiran			Jumlah Absensi	Persentase %
				Izin	Sakit	Alpa		
2017	68	245	16.660	13	13	23	49	0,29
2018	66	247	16.302	20	13	40	73	0,45
2019	64	249	15.936	24	18	43	85	0,53

Sumber: PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya, 2019

$$\text{Rumus Tingkat Absensi AK} = \frac{\text{KH}}{\text{JK} \times \text{HK}} \times 100 \%$$

Dimana :

KH = Jumlah hari karyawan absen tiap periode

JK = Jumlah rata-rata karyawan tiap periode

HK = Jumlah hari kerja tiap periode

Sumber : Umar (2014:223)

Pada Tabel 1.3 menunjukkan bahwa tingkat kemangkiran pegawai pada Tahun 2017 mengalami kenaikan sebesar 0,29%, dan pada Tahun 2018 menurun sebesar 0,45%, dan meningkat lagi di tahun 2019 sebesar

0,53 %. Peningkatan ini disebabkan oleh tingginya angka Alpa bagi pegawai di kantor PDAM Kabupaten Kubu Raya.

Tingginya ketidakhadiran pegawai dengan alasan tanpa keterangan (alpa) dapat mempengaruhi hasil kerja. Maka perlu menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi memiliki nilai absensi yang rendah dan memiliki masa kerja yang lebih lama dan cenderung untuk bekerja keras serta menunjukkan prestasi yang baik. Selain itu para pegawai juga belum mampu memanfaatkan sumber daya secara maksimal, terlihat dari beberapa peralatan kantor yang rusak serta banyaknya kertas yang terbuang percuma.

Tinggi rendahnya tingkat pelanggaran akan mempengaruhi nilai kinerja. Pada Tabel 1.4 berikut ini dapat dilihat pelanggaran disiplin yang dilakukan pegawai PDAM Kubu Raya.

Tabel 1.4
PDAM Kabupaten Kubu Raya
Daftar Pelanggaran Disiplin Pegawai
Tahun 2017-2019

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Karyawan Pelanggaran Disiplin (orang)			Jumlah Pelanggaran	Naik/turunan (%)
		Ringan	Sedang	Berat		
2017	68	10	5	15	30	-
2018	66	5	10	5	20	(33,33)
2019	64	15	10	15	40	1

Sumber: PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya, 2019

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat dilihat jumlah pelanggaran pada Tahun 2017 ke Tahun 2018 mengalami Penurunan sebesar 0,33%. Pada Tahun

2019 pelanggaran disiplin kerja mengalami kenaikan 1% dari Tahun sebelumnya.

Tabel 1.5
PDAM Kabupaten Kubu Raya
Jumlah Pelanggan Yang Masuk-Keluar
Tahun 2017-2019

Tahun	Jumlah Pelanggan awal	Pelanggan Masuk	Pelanggan Keluar	Jumlah Pelanggan (%)
2017	14.800	300	60	1,62
2018	15.300	500	40	3,00
2019	16.000	700	25	4,22

Sumber: PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya, 2019

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat diketahui pada Tahun 2018 jumlah pelanggan sebesar 1,62%. Pada Tahun 2018 mengalami peningkatan sebesar 3,00%. dan pada Tahun 2019 meningkat lagi sebesar 4,22%.

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting dimiliki oleh individu di dalam bekerja. Setiap pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Hal itu sangat tergantung pada sikap mental individu yang bersangkutan sebagaimana Roe dan Byars dalam Priansa (2018:291) mengatakan : “Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif”.

Menurut Dessler dalam Priansa (2018:234): “Komitmen organisasi merupakan identifikasi pegawai terhadap persetujuan untuk mencapai misi unit atau misi organisasi”.

Berdasarkan hasil wawancara kepada Staf Ahli mengenai kepuasan kerja pada pegawai PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya kepuasan dan ketidakpuasan kerja telah banyak diteliti dan dikaji, hasil kerja pegawai yang diduga merupakan hasil dari kepuasan atau ketidakpuasan kerja. Hal-hal tersebut tidak hanya meliputi variabel kerja seperti unjuk kerja dan pergantian pegawai, tetapi juga variabel non kerja seperti kesehatan dan kepuasan hidup. Komitmen organisasional sangat tinggi dikarenakan karyawan lebih banyak alpa dari pada izin/sakit dan juga berkurangnya keterlibatan dalam sebuah organisasi perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai **“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai di PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya”**.

B. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah: bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya?

C. Pembatasan Masalah

Agar pembahasan ini sesuai dengan permasalahan dan tujuan penelitian yang dimaksud, maka penulis membatasi permasalahan pada:

1. Variabel kepuasan pegawai dalam penelitian ini adalah dengan 5 dimensi kepuasan pegawai yaitu:

- a. Upah
 - b. Pekerjaan
 - c. Kesempatan Promosi
 - d. Atasan
 - e. Rekan Sekerja
2. Variabel komitmen organisasi dalam penelitian ini adalah dengan 3 dimensi komitmen organisasi yaitu:
- a. *Affective Commitment* (komitmen afektif)
 - b. *Normative Commitment* (komitmen normatif)
 - c. *Continuance Commitmen* (komitmen kontinu)

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai pada PDAM Kubu Raya.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini dapat memberikan manfaat dalam penerapan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama di bangku kuliah dan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan atau informasi bagi pihak PDAM Kubu Raya untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan dimasa yang akan datang.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan informasi pengembangan ilmu pengetahuan bagi pihak-pihak yang memerlukan serta membantu para peneliti lainnya yang tertarik akan masalah ini pada masa yang akan datang.

F. Kerangka Pemikiran

Menurut George dan Jones dalam Priansa (2018:291): “Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon seseorang terhadap pekerjaannya”.

Menurut Gibson dalam Edison (2016:219) : “Faktor-faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain : Upah, pekerjaan, kesempatan promosi, atasan, rekan sekerja”.

Menurut Yulk dalam Priansa (2018:233) : “Persetujuan pegawai terhadap keputusan atau permintaan organisasi dan melakukan usaha yang serius untuk menjalankan permintaan atau menerapkan keputusan tersebut sesuai dengan kepentingan organisasi”.

Menurut Allen dan Mayer dalam Priansa (2018:239) : “ Terdapat tiga aspek komitmen organisasi antara lain: Komitmen afektif, komitmen normatif, komitmen kontinu”.

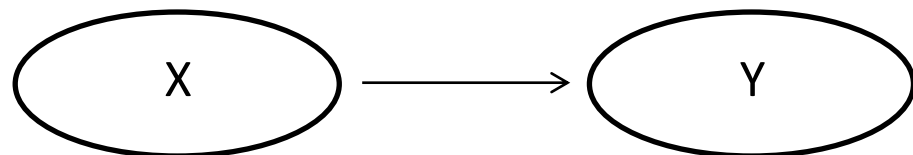
Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Zuraida, dkk (2013) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Tuntutan Tugas, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Pegawai PDAM Kota Magelang”, menunjukkan bahwa ada pengaruh

kepemimpinan, tuntutan tugas, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada pegawai PDAM Kota Magelang.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Akbar, dkk (2016) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang)”, menunjukkan bahwa ada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan tetap PG Kebon Agung Malang.

Gambar kerangka pemikian dengan variabel kepuasan dan variabel komitmen organisasional sebagai berikut:

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



Keterangan:

1. Variabel Bebas (X) = Kepuasan kerja
2. Variabel Terikat (Y) = Komitmen Organisasi

G. Metode Penelitian

1. Bentuk penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Menurut Sugiyono (2017:147): “Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau

menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”.

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2016:144): “Data primer merupakan sumber utama dari individu seperti hasil wawancara, atau hasil kuesioner yang biasa dilakukan peneliti”. Data primer yang dikumpulkan berupa data hasil wawancara dan data hasil kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam analisis pembahasan.

1) Wawancara

Menurut Sugiyono (2016:231): Wawancara adalah Pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. 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.

Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara langsung dengan pihak kepala seksi umum di kantor PDAM Kubu Raya untuk memperoleh informasi atau data yang berhubungan dengan masalah yang dibahas.

2) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2016:142): “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi

seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Kuesioner dalam penelitian ini diberikan kepada pegawai PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya.

b. Data Sekunder

Menurut Siregar (2017:37): “Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengelolanya”. Data sekunder dalam penelitian ini yaitu informasi yang diperoleh dari berbagai literatur, penelitian terdahulu, daftar pustaka serta laporan perusahaan yang erat kaitannya dengan permasalahannya yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu data jumlah pegawai, data absensi dan data kinerja pegawai kantor PDAM Kubu Raya.

3. Populasi dan sampel

a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan dari objek penelitian. Menurut Sugiyono (2015:117): “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 PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya. Jumlah pegawai yang bekerja di PDAM Tirta Raya sebanyak 64 orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2015:118): “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus, Menurut Sugiyono (2015:124): “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Alasan penulis menggunakan sampling jenuh atau sensus karena jumlah populasi dibawah 100 responden yaitu sebanyak 64 orang.

4. Variabel penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu:

a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Menurut Sugiyono (2016:39): “Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja meliputi: Upah, Pekerjaan, Kesempatan Promosi, Atasan, Rekan Sekerja yang diberi notasi tanda X.

b. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Menurut Sugiyono (2016:39): “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas”. Variabel terikat (*dependent variable*) dalam penelitian ini

adalah Komitmen Organisasi meliputi: Komitmen Afektif, Komitmen Normatif, Komitmen Kontinu yang diberi notasi tanda Y.

5. Skala Pengukuran

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan Skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2016:93): “Skala *Likert* adalah untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan atau pertanyaan yang diajukan, dengan melihat jawaban dari responden melalui kuesioner yang disebarakan, kemudian dikelompokkan menurut jenisnya masing-masing. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor seperti berikut:

Tabel 1.6
Skor Pernyataan Responden

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

6. Teknik Analisis Data

a. Uji Instrumen

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*)". Untuk mengukur kevalidan kuesioner peneliti menggunakan program *software SPSS Statistics 19.0 for Windows*.

rumus korelasi *product moment* dalam Siregar (2017:77)

$$r_{\text{hitung}} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Di mana :

n = Jumlah Responden

x = Skor variabel (jawaban responden)

y = Skor total dari variabel untuk responden ke- n

Hasil perhitungan dengan rumus *product moment* menunjukkan nilai r_{hitung} , di mana r_{tabel} dalam penelitian ini adalah 0,246 kemudian dibandingkan dengan r_{hitung} dengan sebagai berikut :

- a) Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka butir pertanyaan adalah valid (dengan signifikansi 0,05)
- b) Jika $r_{\text{hitung}} \leq r_{\text{tabel}}$, maka butir pertanyaan adalah tidak valid (dengan signifikansi 0,05)

2) Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2017:87): "Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten". Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien

cronbach's alpha. Instrumen dikatakan reliabel jika memiliki koefisien *cronbach's alpha* sama dengan 0,60 atau lebih.

b. Uji Normalitas

Menurut Siregar (2017:153): “Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak”. Ada beberapa teknik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas data, antara lain uji *chi-kuadrat*, *uji lilliefors*, dan *uji kolmogorov-smirnov*.

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah dengan uji *kolmogorov-smirnov*, dengan kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $\text{sig} > \alpha$ (0,05), maka hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja berasumsi normal.
- 2) Jika $\text{sig} \leq \alpha$ (0,05), maka hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi berasumsi tidak normal.

c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Siregar (2017:379): “Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen”. Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel bebas yaitu Kepuasan (X) dengan variabel terikat yaitu Komitmen Organisasi (Y). Rumus yang digunakan adalah:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Komitmen Organisasi

X = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen.

Sumber: Siregar (2017:379)

d. Koefisien Korelasi (R)

Menurut Siregar (2017:337): “Koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui berarti tidaknya hubungan antar variabel-variabel yang diteliti hubungannya”. Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Peneliti menggunakan program *Software SPSS 19.00 for Windows*. Adapun pedoman untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari nilai perhitungan koefisien korelasi dari hasil perhitungan penelitian pengaruh Kepuasan terhadap Komitmen Organisasi adalah sebagai berikut:

Tabel 1.7
Pedoman dan Interpretasi Terhadap Nilai R

Nilai r	Interpretasi
0,000-0,199	Sangat rendah
0,200-0,399	Rendah
0,400-0,599	Sedang
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 adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat)”.

Hal ini untuk menunjukkan bahwa variasi dalam variabel tidak bebas (Y) tidak semata-mata disebabkan oleh bervariasinya variabel bebas (X) bisa saja variasi dalam variabel tidak bebas tersebut disebabkan oleh bervariasinya variabel bebas lainnya yang mempengaruhi variabel tidak bebas tetapi dimasukkan dalam model persamaan regresinya. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas, sebaliknya nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan memprediksi variasi variabel dependen.

f. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Menurut Siregar (2017:408) : “Tujuan dilakukannya pengujian hipotesis terhadap penerapan metode regresi linier sederhana adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara simultan antara Komitmen Organisasi (variabel terikat Y) terhadap Kepuasan Kerja (variabel bebas X)”. Taraf signifikansi yang digunakan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dengan ketentuan:

- 1) Jika $\text{sig} > \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

2) Jika $\text{sig} < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Adapun hipotesis uji kelayakan model adalah sebagai berikut:

H_0 = Model regresi linear sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi komitmen organisasi yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

H_a = Model regresi linear sederhana dapat digunakan untuk memprediksi komitmen organisasi yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian dapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Diketahui persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: : $Y = 1,777 + 0,545 X$. Konstanta $a = 1,777$ artinya jika Kepuasan Kerja bernilai 0 (nol), maka Komitmen Organisasi di PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya bernilai 1,777. Sedangkan koefisien regresi $b = 0,545$ artinya jika nilai variabel Kepuasan Kerja meningkat maka nilai Komitmen Organisasional di PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya sebesar 0,545.
2. Hasil koefisien korelasi menunjukkan nilai R sebesar 0,651, artinya hubungan antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi mempunyai hubungan kuat. Nilai 0,651 termasuk dalam kategori kuat. Dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja mempunyai hubungan kuat terhadap Komitmen Organisasional di PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya.
3. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,424. Artinya pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional di PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya adalah sebesar 42,4%, dan sisanya sebesar 57,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.
4. Nilai F hitung $45,600 > F$ tabel 3,99 dan memiliki nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linier

sederhana dapat digunakan untuk memprediksi Komitmen Organisasi di PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya yang dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian berikut ini diberikan beberapa saran antara lain:

1. PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya dapat mempertahankan kebijakan-kebijakan yang dapat meningkatkan kepuasan sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasional.
2. Penelitian selanjutnya dapat mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini melalui perspektif karyawan pada bidang pekerjaan yang lain atau bahkan dapat ditambah variabel-variabel lain agar dapat diperoleh hasil penelitian yang lebih luas cakupannya.
3. Salah satu upaya meningkatkan komitmen karyawan disarankan kepada perusahaan agar memberikan peningkatan dalam bentuk fasilitas komputer, internet dan transportasi sebagai investasi, memperhatikan kesejahteraan karyawan, memberikan motivasi dan memberikan pelatihan, dan meningkatkan kepercayaan diri bahwa setiap karyawan memiliki peranan penting dalam pencapaian tujuan bersama.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Deepublish, Yogyakarta.
- Akbar, Firmansyah Utama, Djamhur Hamid, dan Mochammad Djudi. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang. **Jurnal Administrasi Bisnis**. Universitas Brawijaya Malang. Volume 38. No. 2. Hal. 79-88.
- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Alfabeta, Bandung.
- Gani, Irwan dan Siti Amalia . 2015. **Alat Analisis Data**. CV. Andi Offset, Yogyakarta.
- Handoko, T.Hani. 2017. **Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia**. BPFE, Yogyakarta.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. **Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia**. CAPS, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Oktavia, Nova. 2015. **Sistematika Penulisan Karya Ilmiah**. Deepublish, Yogyakarta.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. CV.Alfabeta, Bandung.
- Sedarmayanti. 2016. **Manajemen sumber Daya Manusia**. PT Refika Aditama, Bandung.
- Siregar, Syofian. 2017. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. PT.Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Pendidikan*. CV.Alfabeta, Bandung.
- , 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Umar, Husein. 2014. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Widiana, Muslichah Erma. 2015. **Organisasi Pemerintahan**. UBHARA Manajemen Press, Surabaya.

Zuraida, Lukia, Dwi Novitasari, dan Agus Sudarman. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Tuntutan Tugas, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasioal Pada Pegawai PDAM Kota Magelang. **EKBISI**. STIE Widya Wiwaha Yogyakarta. Volume VII. No. 2. Hal. 245-261.