



## **PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN DI UPTD PUSKESMAS SUKARAJA KABUPATEN SUKABUMI**

**Ajeng Setia Nesda<sup>1</sup>, Dety Mulyanti<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Pasca Sarjana, Magister Manajemen, Universitas Sangga Buana

<sup>2</sup> Dosen Program Studi Pasca Sarjana, Magister Manajemen, Universitas Sangga Buana

<sup>1</sup>[ajengsetianesda83@gmail.com](mailto:ajengsetianesda83@gmail.com), <sup>2</sup>[dmdetym@gmail.com](mailto:dmdetym@gmail.com)

**Abstract:** *In achieving organizational goals, it is necessary to properly manage the human resources in it. The Puskesmas is an organization where human resources or employees are called to have a major influence in achieving the goals of the Puskesmas. Job satisfaction is one of the factors that can affect employee commitment to the organization. In fact, there are many phenomena and problems that indicate that something is not right that is felt by the employees of the UPTD Puskesmas Sukaraja. Therefore, we will conduct research on the effect of job satisfaction on employee commitment at the UPTD Puskesmas Sukaraja. This research is a descriptive quantitative study using a simple linear regression statistical test with the independent variable being job satisfaction and the dependent variable being employee commitment. The results of the sample calculation using the slovin formula obtained the number of samples as many as 40 of the total population of 68 people. The sampling technique was taken using random sampling technique. The results showed that there was a relationship between job satisfaction and employee commitment and job satisfaction had a significant effect on employee commitment at the UPTD Puskesmas Sukaraja.*

**Keywords:** *Job Satisfaction, Employee Commitment, Organization*

Abstrak: Dalam mencapai tujuan organisasi maka perlu dikelola dengan baik sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Puskesmas merupakan suatu organisasi dimana sumber daya manusia atau disebut karyawan memiliki pengaruh besar dalam mencapai tujuan dari Puskesmas. Kepuasan kerja merupakan salah faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi. Pada kenyataannya banyak hal fenomena-fenomena dan masalah-masalah yang menandakan bahwa ada hal yang kurang sesuai yang dirasakan oleh karyawan UPTD Puskesmas Sukaraja. Oleh karena itu akan lakukan penelitian tentang Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan UPTD Puskesmas Sukaraja. Penelitian ini ada penelitian kuantitatif deskriptif yang menggunakan uji statistic regresi liner sederhana dengan variable bebas adalah kepuasan kerja dan varibel terikat adalah komitmen karyawan. Hasil perhitungan sampel menggunakan rumus slovin didapat jumlah ampel sebanyak 40 dari total polulasi 68 orang . Teknis pengambilan sampel diambil dengan menggunakan teknis random sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen karyawan serta kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen karyawan di UPTD Puskesmas Sukaraja.

**Kata kunci:** Kepuasan Kerja, Komitmen Karyawan, Organisasi

### **1. Pendahuluan**

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang paling dalam berjalannya organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan manusia yang bekerja

di lingkungan suatu organisasi, disebut juga personel, tenaga kerja, pegawai atau karyawan. Sumber daya manusia ini menunjang berjalannya organisasi dengan pikiran, tenaga, kemampuan, bakat serta ide-ide kreatif. Sumber daya manusia merupakan kunci pening dalam perkembangan suatu organisasi. Dalam proses berjalannya suatu organisasi supaya tercapai tujuan organisasi yang optimal, maka sumber daya manusia harus diupayakan dapat menjalankan organisasi tersebut dengan kepuasan.

Karyawan yang bekerja dalam kondisi puas maka dalam proses bekerjanya akan meningkat, dan salah satunya komitmen karyawan terhadap organisasi juga akan meningkat. Di era globalisasi sekarang ini tantangan dan hambatan terhadap organisasi semakin tinggi, terutama dalam suatu organisasi yang bergerak dalam pelayanan public dalam hal ini Puskesmas. Dimana Puskesmas dituntut selalu dapat memberikan pelayanan terbaik terhadap pelanggan serta capaian kinerja harus tercapai. Dalam upaya memberi pelayanan terbaik dan capaian kinerja tercapai tentu saja karyawan harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya.

UPTD Puskesmas Sukaraja merupakan salah satu Puskesmas yang ada di wilayah Kabupaten Sukabumi. Berdasarkan data laporan profil 2022, Puskesmas Sukaraja memiliki jumlah ketenagaan 68 orang dengan status kepegawaian Pegawai Negeri Sipil sebanyak 23 orang dan tenaga kontrak sebanyak 45 orang. Tenaga Kesehatan di UPTD Puskesmas Sukaraja sebanyak 53 orang dan umum/non tenaga Kesehatan sebanyak 15 orang.

Data hasil monitoring manajemen mutu admen di tahun 2022 menunjukkan bahwa ada capaian kepatuhan karyawan yang belum mencapai target, diantaranya kepatuhan ketepatan pengumpulan laporan bulanan yang rerata hanya 80 % saja yang mengumpulkan tepat waktu, kepatuhan apel pagi juga rerata belum mencapai target baru mencapai rerata 85% dan kepatuhan absensi finger print yang masih belum mencapai target, yang baru mencapai 60% yang patuh melaksanakan finger print. Kepatuhan dalam ketepatan pengumpulan laporan, mengikuti apel pagi dan melakukan finger print merupakan hal yang dikomitmen karyawan untuk dilaksanakan setiap bulan

Berdasarkan fenomena-fenomena dan masalah-masalah tersebut di atas yang ada di UPTD Puskesmas Sukaraja, menandakan bahwa ada hal yang kurang sesuai yang dirasakan oleh karyawan UPTD Puskesmas Sukaraja sehingga kepatuhan karyawan masih belum mencapai target. Smeth (2004) dalam Rosa (2018) menyebutkan bahwa kepatuhan adalah **ketaatan atau pasrah pada tujuan yang telah ditetapkan**. Menurut Cialdini dan Martin (2004) dalam Rosa (2018) juga menyebutkan bahwa terdapat enam prinsip dasar dalam hal kepatuhan. Hal-hal tersebut yakni **komitmen, hubungan social, kelangkaan, repositas, validasi social, dan otoritas**. Dalam prinsip komitmen dan konsistensi, ketika kita telah mengikatkan diri pada suatu posisi atau tindakan, kita akan lebih mudah memenuhi permintaan akan suatu hal yang konsisten dengan posisi atau tindakan sebelumnya. Oleh karena itu akan dilakukan penelitian untuk melihat bagaimana kepuasan kerja dan komitmen karyawan serta tentang bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan UPTD Puskesmas Sukaraja. Peneliti membuat hipotesis bahwa ada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan di UPTD Puskesmas Sukaraja.

## 2. Kajian Pustaka

### 2.1 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja atau kepuasan karyawan adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan perasaan suka terhadap pekerjaan yang ditekuninya (Wikipedia, 2022). Locke dalam Wijono (2015: 120), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya. Hasibuan (2011) menyebutkan secara sederhana

bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional seseorang yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut pendapat Gilmer (1966) dalam bukunya Moch. As'ad (2004 : 114 ) disebutkan tentang faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut : 1) Kesempatan untuk maju, dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh kesempatan peningkatan pengalaman dan kemampuan kerja selama bekerja; 2) Keamanan kerja, faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan kerja karyawan selama bekerja; 3) Gaji, gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang yang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang di perolehnya; 4) Manajemen kerja, manajemen kerja yang baik adalah yang memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman; 5) Kondisi kerja, dalam hal ini adalah tempat kerja, ventilasi, peninaran, kantin, dan tempat paker; 6) Pengawasan (Supervisi), bagi Karyawan, Supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over; 7) Faktor intrinsik dari pekerjaan, atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan; 8) Komunikasi. Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pimpinan banyak dipakai untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak pimpinan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat atau prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan kepuasan kerja; 9) Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja; 10) Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Banyak penelitian yang dilakukan berkaitan dengan kepuasan kerja dan hasilnya menunjukkan bahwa ada hubungan erat antara kepuasan kerja baik dengan kinerja karyawan, komitmen organisasi dan kualitas layanan. Seperti yang ditunjukkan oleh Narulita dan Cahrina (2020) yang menunjukkan bahwa kepuasan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Penelitian oleh Puspitawati dan Riana (2014) menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional dan kualitas pelayanan. Karena Ketika karyawan merasakan kepuasaan terhadap pekerjaannya maka mereka akan cenderung dapat lebih peduli dengan kualitas pekerjaan dan lebih berkomitmen pada organisasi sehingga mereka menjadi lebih produktif dan pencapaian organisasi menjadi lebih optimal. Dengan komitmen yang kuat maka pencapaian tujuan organisasi pun akan semakin dapat diraih.

## **2.2 Komitmen Karyawan**

Menurut Sopiah (2008) komitmen organisasional merupakan tingkat keyakinan karyawan untuk menerima tujuan organisasi sehingga berkeinginan untuk tetap tinggal dan menjadi bagian dari organisasi tersebut. Menurut Hammer dan Avgar (2005) bahwa karyawan akan cenderung meninggalkan organisasi apabila mereka tidak puas dengan iklim kerja dan karakteristik pekerjaan. Busro (2018 : 78) mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi terpisah komitmen organisasional, yaitu : 1) Affective commitment, yakni berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi atau keterikatan emosional karyawan. Identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional atau merasa mempunyai nilai sama dengan organisasi. 2) Continuance commitment, yakni suatu kesadaran akan biaya-biaya yang harus dikeluarkan atau ditanggung (kerugian baik finansial maupun kerugian lain) berhubungan dengan keluarnya pegawai dari organisasi. 3) Normative commitment, yakni suatu perasaan wajib dari pegawai untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi karena adanya perasaan utang budi pada organisasi.

Dengan adanya komitmen organisasi maka akan mempengaruhi keberlangsungan organisasi tersebut. Seperti yang disebutkan Sidartha dan Margaretha (2011) bahwa komitmen organisasi pada sebuah perusahaan merupakan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan perusahaan tersebut. Seperti yang kita ketahui bahwa komitmen itu merupakan suatu janji atau ikatan diri sendiri dan orang lain. Tranggono dan Kartika (2008) juga menyatakan komitmen

organisasi menggambarkan keterikatan seseorang di dalam suatu organisasi, sehingga menimbulkan suatu rasa ikut memiliki terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Organisasi tempat bekerja dapat bersifat formal dan informal. Salah satu organisasi formal adalah Puskesmas. Dalam Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 43 Tahun 2019 tentang Puskesmas menyebutkan bahwa Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disebut Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif di wilayah kerjanya. Dalam mencapai tujuan organisasi Puskesmas tentu peran karyawan dalam Puskesmas sangat berperan besar. Perlu dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap pencapaian target sasaran serta kinerja karyawan itu sendiri.

### **3. Metode Penelitian**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Objek pada penelitian ini adalah pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan di UPTD Puskesmas Sukaraja Kabupaten Sukabumi.

#### **3.2 Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif. Menurut Laily (2022) Penelitian deskriptif adalah metode penelitian yang berusaha menggambarkan objek atau subjek yang diteliti secara mendalam, luas, dan terperinci. Metode penelitian deskriptif digunakan untuk memecahkan atau menjawab permasalahan yang sedang dihadapi dengan mengumpulkan data, klasifikasi, analisis, kesimpulan, dan laporan.

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan UPTD Puskesmas Sukaraja yang berjumlah 68 orang. Supaya sampel mewakili populasinya maka untuk menentukan sampel menggunakan rumus Slovin yang sederhana dan mudah dihitung :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Batas toleransi kesalahan (0,10)

Dengan rumus diatas maka sampel yang diambil adalah sebanyak :

$$n = \frac{68}{1 + 68(0.10)^2} = 40,4$$

Berdasarkan perhitungan di atas maka jumlah sampel penelitian ini adalah sebanyak 40 orang. Dalam pengambilan sampel keknik sampling yang dilakukan adalah random sampling. Menurut Sugiyono (2018) teknik simple random sampling adalah teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Langkah awal yang dilakukan untuk melihat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan adalah melakukan wawancara dengan menggunakan quesiner yang dibagikan ke seluruh karyawan. Kuesioner tersebut memuat 2 hal, yaitu tentang kepuasan kerja karyawan dan komitmen karyawan. Untuk melihat bagaimana kepuasan kerja dalam penelitian ini menggunakan 5 indikator, seperti menurut teori Luthans yaitu, pekerjaan, imbalan, promosi, supervise dan rekan kerja. Sedangkan untuk melihat komitmen karyawan terhadap organisasi kuesiner dibuat dengan 3 dimensi, yaitu affective commitment, continence commitment dan normative commitment.

Langkah selanjutnya adalah menganalisis dan mengolah data kuesioner tersebut menggunakan SPSS 25 for windows dengan menggunakan Analisa uji regresi sederhana. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dan jenis responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2018:147).

## 4. Hasil dan Pembahasan

### 4.1 Hasil

Setelah dilakukan wawancara menggunakan kuesioner kepada seluruh responden yang sebanyak 40 responden, didapat berbagai pernyataan yang bervariasi. Hasil tanggapan terhadap kepuasan kerja dan komitmen karyawan kemudian akan dianalisis menggunakan Teknik analisa dibawah ini.

#### 4.1.1 Hasil Uji Validitas

Dalam suatu penelitian, suatu instrumen pengukuran mempunyai validitas yang tinggi, jika instrument tersebut mampu menjalankan fungsi ukurnya dan memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Uji validitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Pada penelitian ini validitas dilihat dari koefisiensi korelasi dari setiap item di kuesioner dibandingkan dengan r tabel (0,320). Jika koefisiensi korelasi lebih tinggi dari r tabel maka item dalam kuesioner tersebut memiliki hubungan yang lebih tinggi dengan item-item lain yang ada dalam kuesioner, sehingga dikatakan valid dan begitupun sebaliknya. Hasil uji validitas pada penelitian ini akan disajikan di tabel dibawah ini :

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel X			
Kepuasan Kerja	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Pernyataan 1	0,382	0,320	Valid
Pernyataan 2	0,588	0,320	Valid
Pernyataan 3	0,629	0,320	Valid
Pernyataan 4	0,602	0,320	Valid
Pernyataan 5	0,418	0,320	Valid
Pernyataan 6	0,660	0,320	Valid
Pernyataan 7	0,704	0,320	Valid
Pernyataan 8	0,571	0,320	Valid
Pernyataan 9	0,579	0,320	Valid
Pernyataan 10	0,444	0,320	Valid
Variabel Y			
Komitmen Karyawan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Pernyataan 1	0,631	0,320	Valid
Pernyataan 2	0,461	0,320	Valid
Pernyataan 3	0,434	0,320	Valid
Pernyataan 4	0,338	0,320	Valid
Pernyataan 5	0,423	0,320	Valid
Pernyataan 6	0,668	0,320	Valid
Pernyataan 7	0,654	0,320	Valid
Pernyataan 8	0,600	0,320	Valid
Pernyataan 9	0,645	0,320	Valid
Pernyataan 10	0,670	0,320	Valid

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa nilai r hitung untuk semua item pernyataan dalam kuesioner baik tentang kepuasan kerja ataupun komitmen karyawan memiliki nilai lebih besar dari r tabel, sehingga dapat disebutkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam kuesioner berkorelasi dengan skor total data yang dikumpulkan dan dapat dinyatakan valid dan siap dianalisis.

#### 4.1.2 Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas dan dinyatakan valid maka selanjutnya dilakukan uji realibilitas. Uji reliabilitas ini dilakukan untuk menguji apakah proses pengukuran tidak mengalami kegagalan, yaitu dengan menguji apabila proses pengukuran tersebut dilakukan perulangan pada obyek ukur yang sama (tidak mengalami perubahan) akan memberikan hasil yang konsisten (stabil) atau tidak berbeda signifikan (variasi rendah). Pada penelitian ini penghitungan reliabilitas menggunakan program statistik *SPSS* versi 25 dan menggunakan teknis *Cronbach Alpha*, dimana hasil pengujian dapat dinyatakan reliabel apabila *Cronbach Alpha* >0,6. Hasil uji reliabilitas pada penelitian disajikan pada tabel dibawah ini.

**Tabel 2. Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.759	10

**Tabel 3. Uji Reliabilitas Komitmen Karyawan**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.755	10

Kedua data dalam tabel 2 dan 3 tersebut menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* > 0,6, yaitu untuk nilai kepuasan kerja sebesar 0,759 dan untuk komitmen karyawan sebesar 0,755. hal ini mengindikasikan bahwa kuesioner yang ada dalam penelitian ini baik kuesioner tentang kepuasan kerja ataupun komitmen karyawan adalah reliabel dan dapat diterima.

Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas dan hasilnya menunjukkan bahwa alat ukur berupa kuesioner tersebut valid dan reliabel, maka selanjutnya akan dilakukan analisis lanjutan untuk membuktikan hipotesisnya.

#### 4.1.3 Uji Regresi Liner Sederhana

Berdasarkan dari hasil analisis regresi liner sederhana untuk data-data hasil kuesioner kepuasan kerja dan komitmen karyawan, dengan variable bebas adalah kepuasan kerja dan variable terikat adalah komitmen karyawan. Teknis pengolahan data menggunakan bantuan *SPSS 25 for windows* dan didapatkan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	20,201	4,318		4,678	,000
X	,434	,130	,477	3,345	,002

a. Dependent Variabel : Y

Tabel 4 menunjukkan hasil perhitungan untuk persamaan regresi linear dengan tujuan mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan. Hasil analisis tersebut memperlihatkan bahwa nilai konstanta 20,201 yang mengartikan bahwa jika X (kepuasan kerja) diabaikan maka tingkat komitmen karyawan sebesar 20,202. Koefesien X sebesar 0,434 memiliki arti bahwa untuk setiap kenaikan nilai kepuasan maka akan menaikkan komitmen karyawan sebesar 0,434. Hal ini menggambarkan bahwa tanpa ada pengaruh dari kepuasan kerja komitmen karyawan

di UPTD Puskesmas Sukaraja adalah sebesar 20,201, tetapi akan ada peningkatan komitmen karyawan jika tingkat kepuasan kerja karyawan juga ditingkatkan.

#### 4.1.4 Pengujian Hipotesis melalui Uji Signifikansi Secara Simultas ( UJI F )

Dalam upaya mengetahui apakah terjadi pengaruh secara keseluruhan variable bebas terhadap variable terikat, maka dilakukan uji F. Uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dan F table untuk menguji signifikansi dari analisis regresi. Hasil uji F Hipotesis dapat dilihat pada table di bawah ini :

**Tabel 5. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean square	F	Sig.
Regression	194,244	1	194,244	11,188	,002 <sup>b</sup>
Residual	659,731	38	17,361		
Total	853,975	39			

a. Dependent Variabel : Y

b. Predictors : ( Constant), X

Berdasarkan table 5 di atas dapat dilihat bahwa hasil F hitung sebesar 11,188 sedangkan untuk F table dengan derajat kebebasan pada 0,05 adalah 4,09 dengan demikian maka F hitung (11,188 ) > F Tabel (4,09) dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Hasil perhitungan SPSS 25 di atas dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara simultan yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan di UPTD Puskesmas Sukaraja. Hal di atas mengidentifikasi bahwa jika kepuasan kerja karyawan diperhatikan maka akan mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi.

#### 4.1.5 Pengujian Hipotesis Melalui Uji Signifikansi Secara Parsial (Uji t)

Uji t sendiri digunakan untuk menguji perbedaan efek dan perlakuan terhadap sebuah subjek. Pada penelitian ini uji t dilakukan untuk melihat apakah variabel bebas terhadap variabel terikat mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak. Hasil uji t pada penelitian dapat dilihat pada table dibawah ini :

**Tabel 6. Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	20,201	4,318		4,678	,000
X	,434	,130	,477	3,345	,002

a. Dependent Variabel : Y

Hasil uji t di atas menunjukkan bahwa t hitung sebesar 3,345 > t table (2,021) dan hasil signifikansi yang dihasilkan 0,002 < 0,005. Dengan hasil di atas dapat diidentifikasi bahwa variable kepuasan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap komitmen karyawan di UPTD Puskesmas Sukaraja.

#### 4.1.6 Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji determinasi R adalah uji untuk menjelaskan besaran proporsi variasi dari variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. Selain itu, uji koefisien determinasi juga bisa digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi yang kita miliki. Uji determinasi dapat dilakukan dengan syarat hasil uji hipotesis (uji F) memberikan nilai hasil yang signifikan. Hasil perhitungan uji determinasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 7. Hasil Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary	
---------------	--

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,477 <sup>a</sup>	,227	,207	4,167

a. Predictors: (Constant), X

Hasil dari perhitungan tabel 7 di atas menunjukkan bahwa uji regresi linear sederhana memiliki koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,227 atau 22,7%. Angka tersebut memiliki arti bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen karyawan sebesar 22,7% dan 77,3% sisanya dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat dijelaskan dan digambarkan beberapa hal, yaitu bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen karyawan. Seperti yang disebutkan dalam Puspitawati (2014) bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi komitmen organisasional, demikian sebaliknya apabila karyawan merasa tidak puas maka akan menurunkan komitmen mereka terhadap perusahaan.

Kepuasan kerja harus diperhatikan karena Ketika karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang di geluti, maka karyawan tentu akan cenderung lebih berkomitmen untuk melakukan yang terbaik dan ikatan secara emosional pun akan terbetuk kepada organisasi tempat dia bekerja. Mathis (2006:99) menjelaskan bahwa orang-orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan orang-orang yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin mendapatkan kepuasan yang lebih besar. Kepuasan kerja sangat penting di lingkungan organisasi karena memiliki hubungan dengan perilaku karyawan terhadap organisasi dan lingkungan. Kepuasan kerja dapat mendorong untuk terciptanya komitmen organisasional.

Dalam penelitian ini pengaruh kepuasan kerja walau berpengaruh secara signifikan tetapi hanya punya pengaruh sebesar 22,7% persen saja, berate ada factor-faktor lain selain kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan. Puspitasari (2011) menyebutkan bahwa Komitmen kerja tidak secara otomatis muncul pada karyawan. Ada sejumlah factor yang mempengaruhi munculnya komitmen kerja ini, baik yang berasal dari dalam atau diri individu maupun berasal dari factor eksternal/organisasi.

#### 5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa data menggunakan Teknik analisis regresi linear yang didapatkan pada penelitian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk variable Kepuasan kerja jika diabaikan maka komitmen karyawan akan tetap sebesar 20,21%, tetapi jika kepuasan kerja ditingkatkan 1 point maka komitmen karyawan akan naik sebesar 0,434%. Dan hasil uji hipotesis uji F dan uji t dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi komitmen karyawan secara signifikan di UPTD Puskesmas Sukaraja. Untuk hasil uji r dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja sebesar 22,7% mempengaruhi komitmen karyawan.

Berdasarkan pada penelitian di atas maka berikut ada beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan untuk kedepannya. Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja maka perlu lebih diperhatikan dalam hal pekerjaan, imbalan, promosi, supervise dan rekan kerja. Juga perlu dilakukan penelitian-penelitian lain tentang factor-faktor yang mempengaruhi komitmen selain kepuasan kerja di UPTD Puskesmas Sukaraja.

#### Daftar Pustaka

- [1] As'ad, Mohamad. 2004. Psikologi Industri. Liberty: Yogyakarta.
- [2] Badriyah, M. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV.Pustaka Setia.
- [3] Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- [4] Hammer, T.H. dan Avgar, A. 2005. The impact of union on job satisfaction, organizational commitment and turnover. *Journal of Labour Research*, Vol. 26, No. 2, pp. 241-266.

- [5] Hasibuan, M.S.P., 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- [6] Mathis, Robert L. Jeason, John H. 2006. *Human Resources Management*. Edisi Sepuluh. Jakarta : Salemba Empat.
- [7] Meyer, J.P., Allen, N.J. & Smith, C.A. 1993. Commitment to Organizations and Occupations: Extention and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4): 538-551.
- [8] Narulita, R.P., Charina, A., *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Inerja Karyawan di Perusahaan Bumi Saba Indonesia*, *Jurnal Ekonomi Pertanian dan Agribisnis (JEPA)*, Volume 4, Nomor 2 (268-276), 2020.
- [9] Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 43, 2019.
- [10] Puspitasari, D., Asyanti, S., *Jurnal Psikologi Undip* Vol. 9, No.1, April 2011.
- [11] Puspitawati, N.M.D., Riana, I.G., *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Layanan*, *Jurnal MANajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, Volume 8, no.1, 2014.
- [12] Rosa, M.E. 2018, <https://mars.umy.ac.id/kepatuhan-compliance/>.
- [13] Sidartha, Novita dan Margaretha, Meily.2011. Dampak Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention: Studi Empiris Pada Karyawan Bagian Operator Di Salah Satu Perusahaan Garment Di Cimahi. *Jurnal Manajemen* 10 (2).
- [14] Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- [15] Sugiyono .2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta.
- [16] Tranggono, Rahadyan Probo dan Kartika, Andi. 2008. Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Semarang). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, h : 80 – 90.
- [17] Laily, 2022 Sumber <https://ilmumanajemenindustri.com>
- [18] Wikipedia, 2022 tentang Kepuasan kerja.
- [19] Wijono, S. 2007. *Kepuasan dan Stres Kerja*. Salatiga :Widya Sari Press