

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH KOTA SAMARINDA DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI PEMODERASI

Riduansah

Program Doktor Ilmu Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Mulawarman Samarinda
riduansah1975@gmail.com

Abstrak- *Employee performance is assessed to ensure the effectiveness and objectivity of a person in an organization, assessment can be carried out starting from the individual planning process to the organizational unit. The assessment is seen from the targets, achievements, results, benefits and behaviors for the transparency of fostering career paths and employee achievements. The purpose of this study was to determine the effect of organizational commitment, work environment on employee satisfaction and performance of the Samarinda City Regional Education and Training Personnel Agency with Compensation as Moderation. This research was conducted at the Samarinda City Regional Education and Training Personnel Agency. Data collection using qualitative data and quantitative data with a sample of 63 respondents. Data analysis used the Structural Equation Modeling (SEM) equation with the Warp Partial Least Square (PLS) approach*

Kata kunci: *Komitmen Organisasional, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja, Kompensasi*

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Negara kita akan tangguh dan kuat apabila memiliki birokrat yang berintegritas, berwawasan luas dan menguasai teknologi walaupun pada masa pandemi yang masih menjadi wabah hingga sekarang. Pegawai diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerjanya untuk menuju perubahan yang lebih baik, dan tetap fokus meningkatkan pelayanan kepada masyarakat adalah salah satu cara menghadapi hal tersebut dan ini dapat di mulai dari proses penerimaan seleksi pegawai negeri sipil atau pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja pada jabatan strategis dengan spesifikasi keahlian tertentu.

Beberapa cara untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah mendiagnosis yang dapat dilakukan secara informal oleh setiap individu yang tertarik untuk meningkatkan kemampuannya dalam mengevaluasi dan memperbaiki kinerja, mengobservasi kinerja, mendengarkan komentar-komentar orang lain tentang mengapa segala sesuatu terjadi.

Kinerja Pegawai bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku. Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil dilakukan berdasarkan prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan,

Penilaian kinerja pegawai mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019. Penilaian dilakukan untuk mengevaluasi kinerja yang ada sehingga dapat segera mengambil tindakan bila terdapat hal yang menyimpang dari penilaian kinerja tersebut. Selain itu penilaian kinerja pegawai juga mendorong para pegawai untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas kerjanya

1.2. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah mencari pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Secara rinci penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Membuktikan dan menganalisis bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda.
2. Membuktikan dan menganalisis bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda
3. Membuktikan dan menganalisis bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda.
4. Membuktikan dan menganalisis bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda.
5. Membuktikan dan menganalisis bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda.
6. Membuktikan dan menganalisis bahwa kompensasi sebagai moderasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja pegawai.
7. Membuktikan dan menganalisis bahwa kompensasi sebagai moderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai
8. Membuktikan dan menganalisis bahwa kompensasi sebagai moderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

2. TINJAUAN LITERATUR

2.1. Kajian Teoritis

2.1.1. Komitmen Organisasional

Robbins & Judge (2007) menyatakan bahwa komitmen organisasional sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Steers & Porter (1983 : 520), suatu bentuk komitmen kerja yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi kerja yang bersangkutan. Mowday (1982 : 64) mendefinisikan komitmen kerja sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatannya dengan organisasi kerja.

Steers & Porter (1983 : 520), suatu bentuk komitmen kerja yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi kerja yang bersangkutan. Steers & Porter (1983 : 525) mengemukakan adanya tiga karakteristik yang bisa digunakan sebagai pedoman komitmen kerja, yaitu :

1. Adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan serta nilai-nilai yang dimiliki organisasi kerja.
2. Terdapatnya keinginan untuk mempertahankan diri agar tetap dapat menjadi anggota organisasi tersebut.
3. Adanya kemauan untuk berusaha keras sebagai bagian dari organisasi kerja

Dessler (2000 : 319) komitmen organisasional dapat didefinisikan sebagai kekuatan relatif identifikasi individu terhadap organisasinya, yang dapat dilihat paling tidak dengan 3 faktor, yaitu :

1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi
2. Kemauan untuk mengusahakan kepentingan organisasi
3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan jadi anggota organisasi.

Luthan (2005), komitmen organisasional didefinisikan sebagai :

1. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu;
2. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; dan
3. Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Meyer *et al.* (2002) mengemukakan bahwa ada tiga komponen komitmen organisasional, yaitu: *Affective commitment*, terjadi apabila pegawai ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional. *Continuance commitment*, muncul apabila pegawai tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena pegawai tersebut tidak menemukan pekerjaan lain dan *Normative commitment*, timbul dari nilai-nilai dalam dari pegawai

Allen & Meyer (1993), yang mengemukakan: "*commitment organizational is identified three types of commitment; affective commitment, continuance commitment, and normative commitment as a psychological state "that either characterizes the employee's relationship with the organization or has the implications to affect whether the employee will continue with the organization"*".

Durkin (1999:127), bahwa komitmen organisasional merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan

nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut

Zainun (2000: 59) "mengatakan bahwa kinerja pegawai ditentukan pula oleh faktor-faktor lingkungan luar dan iklim organisasi

2.1.2 Lingkungan Kerja

Gie (2000) lingkungan kerja fisik merupakan sekumpulan faktor fisik dan merupakan suatu suasana fisik yang ada di suatu tempat kerja. Hurley *et al.*, (2000) Mengatakan lingkungan kerja merupakan kondisi dari segala sesuatu yang terdapat di sekitar tempat bekerja pegawai yang mampu memberikan pengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya. Herzberg dalam Ardana *et al.* (2009) menyatakan lingkungan fisik dan non fisik merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja selain kompensasi, promosi jabatan serta karakteristik dari pekerjaan yang bersangkutan. Annakis *et al.* (2011) menyatakan secara signifikan dan positif kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Selain itu, beberapa hasil penelitian yang lain juga menambahkan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja.

2.1.3. Kompensasi

Mondy & Noe (1993) berpendapat bahwa kompensasi dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Michael & Harold (1993) : Membagi kompensasi dalam tiga bentuk, yaitu material, sosial dan aktivitas . Bentuk kompensasi material tidak hanya berbentuk uang, seperti gaji, bonus, dan komisi, melainkan segala bentuk penguat fisik (*physical reinforcer*), misalnya fasilitas parkir, telepon dan ruang kantor yang nyaman, serta berbagai macam bentuk tunjangan misalnya pensiun, asuransi kesehatan. Sedangkan kompensasi sosial berhubungan erat dengan kebutuhan berinteraksi dengan orang lain.

Benardin & Russel, (1993) Kompensasi mempunyai pengaruh yang besar dalam penarikan pegawai, motivasi, produktivitas, dan tingkat perputaran pegawai

2.1.4. Kepuasan Kerja

Cherington (1995) : Bila kompensasi materiil dan non materiil yang diterimanya semakin memuaskan, maka semangat bekerja seseorang, komitmen, dan prestasi kerja pegawai semakin meningkat. Maslow (2010) bahwa seseorang berperilaku atau bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi maka kebutuhan tingkat kedua muncul menjadi yang utama. Luthans (2006) : Terdapat 5(lima) untuk mengukur kepuasan kerja pegawai, diantaranya adalah kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap gaji, kepuasan dengan promosi, kepuasan terhadap atasan dan kepuasan terhadap rekan sekerja.

2.1.5. Kinerja

Robbins (1998:566) : "*Performance is defined as the record of individual task outcomes and activity behavior a specified time period*" (Prestasi kerja adalah sejumlah keluaran yang dihasilkan dari kerja/tugas individu dan perilaku kegiatan yang spesifik selama periode waktu tertentu. Robbins & De-Cenzo (1999:330) menyebutkan ada empat kriteria dalam prestasi kerja yaitu *Quality of work, Quantity of work, job knowledge dan dependability*.

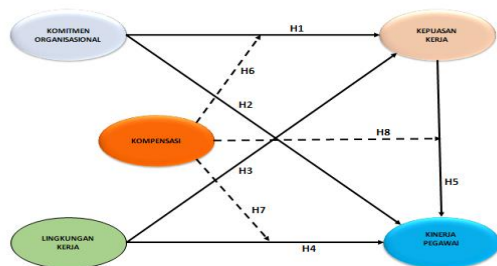
Wegner III & Hollenbeck (1995) mengatakan : "bahwa faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah tingkat dimana

seseorang memiliki komitmen terhadap suatu tujuan”. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: Per/09/M.PAN/5/2007, “pengukuran kinerja adalah kegiatan manajemen khususnya membandingkan tingkat kinerja yang dicapai dengan standar, rencana, atau target dengan menggunakan indikator kinerja yang telah ditetapkan”. Gibson (1996:70) menyatakan: “Kinerja (performance) adalah hasil yang diinginkan dari perilaku sejalan.

Mathis & Jackson (2002:81) mengatakan bahwa penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para pegawai.

3. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1. Kerangka Konseptual



Gambar 3.1. Kerangka Konseptual

3.2 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka hipotesis yang dikemukakan peneliti adalah :

- 1) Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda.
- 2) Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda
- 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda
- 4) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda
- 5) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda
- 6) Kompensasi memoderasi secara positif dan signifikan berpengaruh pada komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda
- 7) Kompensasi memoderasi secara positif dan signifikan pada lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda

- 8) Kompensasi memoderasi secara positif dan signifikan pada kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda

4. Rancangan Penelitian

4.1. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data kualitatif, yaitu data yang bukan berupa angka. Data kualitatif dalam penelitian ini adalah hasil observasi mengenai variabel penelitian.
2. Data kuantitatif, yaitu data yang berupa angka atau data hasil scoring kuesioner.

Adapun data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data skunder.

4.2. Metode dan alat analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model persamaan struktural atau *Structural Equation Modeling* (SEM) untuk mengetahui hubungan kausal antara variabel laten yang terdapat dalam persamaan struktural. Alat analisis yang digunakan adalah dengan bantuan *Smart PLS*.

4.3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 63 orang yang berstatus Pegawai Negeri Sipil. Menurut Sugiyono (2014 : 61) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik probability sampling yaitu sampling jenuh (sensus) dimana semua jumlah populasi 63 Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda dijadikan sampel. Sugiyono (2014 : 68) Teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Referensi

1. Abraham H. Maslow, 2010, *Motivation and Personality*. Rajawali, Jakarta Academic Press, New York.
2. Allen, N. J. & Meyer, J. P., 1993, *Organizational commitment: Evidence of career stage effects?* Journal of Business Research, 26, 49-61
3. Annakis. John. Exploring *Monitoring, Work Environment And Flexibility As Predictors Of Job Satisfaction Within Australian Call Centres*. International journal of bussiness and management vol.6, No.8. Pg.86; 2011. Ccsenet.or/ijbm
4. Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, Anak Agung Ayu Sriathi. 2009. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi Kedua. Yogyakarta : Graha Ilmu
5. Bernardin H., John and Russel, Joyce C.A., 1993. *Human Resources Management: An Experimental Approach*, Mc. Graw Hill inc. Singapura
6. Cherrington, David J, 1995. *The Management of Human Resources* (4th Edition). New Jersey: Prentice Hall Inc

7. Decenzo, David A., and Stephen P Robbin, 1999, *Human Resource Development*, Sixth Edition : USA, Jhon Wiley & Sons Inc
8. Dessler, G. 2000. *Human Resource Management* 8th edition, New Jersey : Prentice Hall, Inc.
9. Durkin, Mark, 1999, *Employee Commitment in Retail Banking: Identifying and Exploring Hidden Dangers*, International Journal of Bank Marketing, Vol 17. 3: 124-134
10. Gibson, James L, Ivanecvich dan James H Donnelly JR, 1996, *Organisasi Perilaku Struktur Proses*, Jilid 1, Bina Aksara (terjemah Ninuk Hadiansni), Jakarta.
11. Gie, The Liang. 2000. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta. Liberty.
12. Luthan (2005), *Organization Behaviour*, Edisi Kese. New York: The MC Graw Hall Co Inc, 2005.
13. Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk) Edisi Bahasa Indonesia*, Yogyakarta. ANDI
14. Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
15. Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. 2002. *Affective, continuance and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates and consequences*. Journal of Vocational Behavior, 61, 20-52
16. Michael, Leibunon and Weintein, Harold P., 1993. *Money is Everything*, Annual Report HR
17. Mondy, R. Wayne and Noe, Robert M., 1993. *Human Resources Management*, Allyn & Bacon
18. Mowday, R., Steers, R., Porter, L., 1982, *Employee Organization Linkages*
19. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: Per/09/M.PAN/5/2007
20. Robbins, Stephen P., dan Judge, Timothy A, *Organizational Behaviour*. New Jersey: Pearson Education, Inc., Upper River, 2007
21. Solimun, Adji Rinaldo Fernandes, Nurjannah, (2017). Penbit UB.Press
22. Steers, R.M dan Porter, L.W. 1983. *Motivation and Work Behavior*, New York: Academic Press
23. Sugiyono . (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
24. Wagner, J. A., & Hollenbeck, J. R. 1995. *Management of Organizational Behavior*
25. Zainun, Buchari S.P., 2000, *Administrasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia Pemerintah Negara Indonesia*, Jakarta.