

Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Afektif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Puskesmas Telaga Murni Kabupaten Bekasi

Dimas Taufiqurahman^{1*}, Tyna Yunita², Jumawan²

¹ Program Studi Manajemen, Mahasiswa/Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

² Program Studi Manajemen, Dosen/Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

Corresponding Author: dimastaufiq0711@gmail.com^{1*}

Article History

Received : 20-08-2024

Revised : 05-09-2024

Accepted : 15-09-2024

Keywords: *Affective Commitment; Job Satisfaction; Organizational Climate*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari iklim organisasi dan komitmen afektif terhadap kepuasan kerja pegawai pada Puskesmas Telaga Murni Kabupaten Bekasi. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dimana artinya adalah penelitian yang dipakai untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data memakai instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan. Teknik sampling yang digunakan yaitu memakai Teknik sampling jenuh atau seluruh populasi dijadikan sampel, adapun jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 91 responden. Analisis data yang menggunakan *Software Smart PLS 4,0* dan pengujian hipotesis yaitu Uji T dan Uji F. Berdasarkan hasil penelitian, variabel iklim organisasi memiliki signifikan terhadap kepuasan kerja, variabel komitmen afektif memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, variabel iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen afektif.

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of organizational climate and affective commitment on employee job satisfaction at the Telaga Murni Health Center, Bekasi Regency. The research method used is quantitative research, which means that research is used to examine certain populations and samples, data collection using research instruments, data analysis is quantitative or statistical, with the aim of testing the established hypothesis. The sampling technique used is the saturated sampling technique or the entire population is sampled, while the population in this study was 91 respondents. Data analysis using Smart PLS 4.0 Software and hypothesis testing is the T Test and F Test. Based on the results of the study, the organizational climate variable has a significant effect on job satisfaction, the affective commitment variable has effect on job satisfaction, the organizational climate variable has an effect on affective commitment.

PENDAHULUAN

Pembangunan kesehatan di Indonesia bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar dapat mewujudkan derajat kesehatan yang setinggi - tingginya sebagai perwujudan kesejahteraan umum. Pelayanan kesehatan adalah setiap upaya yang diselenggarakan sendiri atau secara bersama-sama dalam suatu organisasi untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, mencegah dan menyembuhkan penyakit serta memulihkan kesehatan perorangan, keluarga, kelompok ataupun masyarakat (Aprilianto et al., 2019).

Maka dalam perusahaan kepuasan kerja pegawai sangat penting dan dibutuhkan karena dapat meningkatkan semangat kerja para pegawai. Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya, Apabila persepsi pegawai terhadap pekerjaannya baik, maka pegawai akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, apabila persepsi pegawai terhadap pekerjaannya tidak baik, maka pegawai cenderung tidak puas terhadap pekerjaannya. Pegawai yang puas dengan pekerjaannya akan melakukan tugasnya dengan baik dan berkomitmen terhadap pekerjaannya serta organisasinya. Memahami hakikat kepuasan karyawan dapat menciptakan peluang untuk perbaikan organisasi yang dapat memaksimalkan penggunaan kemampuan pegawai (Silmia et al., 2020).

Untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai, maka organisasi dapat memperhatikan bagaimana komitmen pegawai terhadap pekerjaannya. Komitmen dalam organisasi akan membuat pegawai memberikan yang terbaik kepada organisasi di tempat dia bekerja. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung senang membantu dan dapat bekerja sama dengan pegawai lainnya. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya menyatakan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karena terbukti bahwa komitmen pegawai yang baik dapat dilihat dari bagaimana para pegawai menjalankan tugasnya dengan baik tanpa merasa adanya banyak tekanan dari atasan (Zulher, 2020).

Selain komitmen afektif, terdapat faktor lain yang bisa memengaruhi baik buruknya kepuasan kerja pegawai yaitu iklim organisasi. Iklim organisasi merupakan keadaan mengenai karakteristik yang terjalin dilingkungan kerja yang dianggap memengaruhi perilaku yang memengaruhi perilaku orang-orang yang berbeda dalam lingkungan organisasi tersebut. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karena terbukti bahwa lingkungan kerja yang baik akan menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang baik juga terhadap pegawainya. Hasil penelitian iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Widyo Aryanto et al., 2019).

Selain iklim organisasi bisa memengaruhi baik dan buruknya kepuasan kerja, iklim organisasi bisa memengaruhi komitmen para pegawai di organisasi tersebut. Iklim organisasi adalah sebagai lingkungan manusia dalam bentuk dimana pegawai organisasi melaksanakan pekerjaannya iklim organisasi memengaruhi segala sesuatu yang terjadi didalam organisasi.

Iklim organisasi yang baik akan membuat para pegawai merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya, dengan begitu para pegawai akan memiliki komitmen yang kuat juga terhadap organisasi dan akan loyal pada organisasi itu. Iklim organisasi mempunyai kedudukan sebagai jembatan yang menghubungkan antara atasan dan pegawai yang saling terhubung maka menyebabkan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif (Widyo Aryanto et al., 2019).

METODE PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Artinya data diukur dalam skala numerik (angka) yang dapat di analisis dengan menggunakan analisis statistik. Penelitian kuantitatif berfokus pada pengujian teori dengan mengukur variabel penelitian secara numerik dan menganalisis data menggunakan metode statistik. Data sekunder digunakan sebagai sumber data.

Metode penelitian adalah langkah-langkah yang dilakukan untuk mengumpulkan data untuk memecahkan suatu masalah. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dan instrument berbasis survei dengan menggunakan *google form* atau kuesioner dikembangkan untuk menguji hipotesis. Pertanyaan penelitian ini ditanyakan kepada 91 orang yang dilibatkan dalam analisis (Yunita et al., 2023).

Pada penelitian ini penulis menggunakan uji reliabilitas dan uji validitas untuk memastikan data yang digunakan valid. Dan hasil survei kemudian dianalisis menggunakan SEM (*Structrural Equation Modelling*) melibatkan *software SmartPLS* (Yunita & Wijayanti, 2020)

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi mencakup seluruh subjek penelitian yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang dapat diambil kesimpulannya (Yunita, 2021). Dalam penelitian ini populasi yang digunakan sebanyak 91 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Outer Loading

Tes ini dilakukan untuk menghubungkan skor item/komponen dengan skor konstruk, yang terlihat dari pembebanan faktor yang terstadarisasi yang menggambarkan derajat hubungan antara setiap item pengukuran (indikaor) dan membangunnya. Nilai beban luar dianggap tinggi apabila $> 0,7$ dapat dianggap valid/reliabel sebagai indeks pengukuran struktur.

Tabel 1. *Outer Loading*

<i>Outer Loadings – Matrix</i>			
	Iklim Organisasi	Komitmen Afektif	Kepuasan Kerja
IO 1	0,7		

IO 2	0,8	
IO 3	0,7	
IO 4	0,8	
IO 5	0,8	
IO 6	0,8	
IO 7	0,7	
IO 8	0,8	
IO 9	0,7	
KA 1		0,8
KA 2		0,9
KA 3		0,8
KK 1	0,7	
KK 2	0,7	
KK 3	0,7	
KK 4	0,7	
KK 5	0,7	
KK 6	0,7	
KK 7	0,7	
KK 8	0,7	
KK 9	0,8	

Berdasarkan tabel 1 telah disimpulkan dari 21 item pertanyaan dari variabel iklim organisasi, komitmen afektif dan kepuasan kerja bahwa terdapat 21 pertanyaan yang valid dengan nilai yang terdiri dari IO 1 (0,7 > 0,7), IO 2 (0,8 > 0,7), IO 3 (0,7 > 0,7), IO 4 (0,8 > 0,7), IO 5 (0,8 > 0,7), IO 6 (0,8 > 0,7), IO 7 (0,7 > 0,7), IO 8 (0,8 > 0,7), IO 9 (0,7 > 0,7), KA 1 (0,7 > 0,7), KA 2 (0,7 > 0,7), KA 3 (0,7 > 0,7), KK 1 (0,7 > 0,7), KK 2 (0,7 > 0,7), KK 3 (0,7 > 0,7), KK 4 (0,7 > 0,7), KK 5 (0,7 > 0,7), KK 6 (0,7 > 0,7), KK 7 (0,7 > 0,7), KK 8 (0,7 > 0,7), dan KK 9 (0,8 > 0,7) Sehingga dapat disimpulkan valid karena nilai *outer loading* > 0,7

Composite Reliability

Pada tahap ini membuktikan konsistensi dan ketepatan instrumen suatu variabel. Indikator dinyatakan telah memenuhi syarat *composite reliability* jika memiliki nilai > 0,7. Berikut ini merupakan nilai nilai *composite reliability*.

Tabel 2. Composite Reliability

<i>Construct reliability and validity – overview</i>			
<i>cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability (rho_a)</i>	<i>Composite reliability (rho_c)</i>	<i>Average variance extracted (AVE)</i>

Iklm Organisasi	0,9	0,9	0,9	0,6
Komitmen Afektif	0,8	0,9	0,9	0,7
Kepuasan Kerja	0,9	0,8	0,9	0,5

Berdasarkan Tabel 2 diatas, diketahui nilai *Composite Reliability* adalah $> 0,7$. IO ($0,9 > 0,7$), KA ($0,9 > 0,7$), dan KK ($0,8 > 0,7$). Hasil tersebut menyatakan bahwa variabel penghargaan, hukuman, iklim organisasi, dan penilaian kinerja reliabel dan layak digunakan dalam penelitian

Cronbach Alpha

Pada tahap ini untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat dari *Cronbach Alpha* untuk mengukur uji *reliabilitas*. Suatu variabel yang dinyatakan memenuhi *Cronbach alpha* memiliki nilai $> 0,7$ (Andayani, 2020). Berikut ini merupakan nilai *Cronbach Alpha* dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini :

Tabel 3. Cronbach Alpha

	<i>cronbach's alpha</i>
Iklm Organisasi	0,9
Komitmen Afektif	0,9
Kepuasan Kerja	0,8

Berdasarkan tabel 3 diatas, diketahui nilai Cronbach's Alpha adalah $> 0,7$. Iklim Organisasi ($0,9 > 0,7$), Komitmen Afektif ($0,9 > 0,7$), dan Kepuasan Kerja ($0,8 > 0,7$) terbukti kuat dan dinyatakan reliabel. Hasil tersebut menyatakan bahwa iklim organisasi, komitmen afektif, dan kepuasan kerja memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

R-Square

Pada tahap berikut ini untuk menjelaskan kuatnya variabel laten independet terhadap variabel laten dependen dengan standar pengukuran 0,75 dinyatakan kuat, 0,5 dinyatakan cukup moderat, dan 0,25 dinyatakan lemah (Dwi Arfinasari & Prabowo, 2022). Berdasarkan data yang diolah menggunakan *SmartPLS 4.0*, diperoleh *R-square* sebagai berikut:

Tabel 4. Nilai R-square

	<i>R-square – overview</i>	
	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
Kepuasan Kerja	0,6	0,6
Komitmen Afektif	0,6	0,5

Berdasarkan data pada tabel 4. Nilai *R-Square* variabel kepuasan kerja (Y) adalah 0,6 dan nilai *R-square* variabel komitmen afektif (X2) adalah 0,6, nilai tersebut cukup dari standar dan dinyatakan cukup kuat karena sesuai dengan standar pengukuran yaitu 0,75 dengan demikian dapat diartikan bahwa kemampuan *R-Square* memiliki pengaruh yang cukup moderat.

F-Square

F-square merupakan ukuran dipakai untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (variabel independent) terhadap variabel yang di pengaruhi (variabel dependen). Nilai *F-square* yaitu 0,02 dinyatakan kecil, 0,15 dinyatakan moderat atau sedang, dan 0,35 dinyatakan besar. Berikut nilai *F-Square* :

Tabel 5. Nilai *F-Square*

	<i>F-square</i>	
	Iklm Organisasi	Kepuasan Kerja
Iklm Organisasi		0,6
Kepuasan Kerja		1,5
Komitmen Afektif		0,0

Berdasarkan tabel 5 diketahui nilai *F-square* pada variabel iklim organisasi terhadap kepuasan kerja yaitu 0,6 yang diartikan bahwa iklim organisasi memiliki dampak kuat terhadap kepuasan kerja pegawai, variabel komitmen afektif terhadap kepuasan kerja yaitu 0,0 yang diartikan bahwa komitmen afektif tidak memiliki dampak terhadap kepuasan kerja, variabel iklim organisasi terhadap kepuasan kerja melalui komitmen afektif yaitu 1,5 yang diartikan bahwa iklim organisasi dan komitmen afektif memiliki dampak kuat terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai iklim organisasi dan komitmen afektif terhadap kepuasan kerja pegawai pada Puskesmas Telaga Murni Kabupaten Bekasi, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: 1) Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 2) Berdasarkan penelitian diketahui bahwa komitmen afektif tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 3) Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen afektif secara positif dan signifikan terhadap komitmen afektif, 4) Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa iklim organisasi dan iklim komitmen afektif terhadap kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan.

Saran

Adapun saran yang dapat di berikan sebagai berikut: 1) Penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi untuk peneliti selanjutnya dan dapat menjadi referensi bagi pengembang ilmu pengetahuan tentang sumber daya manusia yang berkaitan dengan iklim organisasi dan komitmen afektif terhadap kepuasan kerja, 2) Penelitian selanjutnya dapat memperluas variabel peneliti yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Selain itu, mampu memberikan perubahan atas penelitian ini.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti menyadari artikel ini tidak mungkin diselesaikan tanpa adanya dukungan, bantuan, bimbingan, dan nasehat dari berbagai pihak selama penyusunan artikel ini. Pada kesempatan ini peneliti menyampaikan terima kasih setulus-tulusnya kepada rekan atas bantuan yang mereka berikan untuk penelitian/publikasi peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojaya Mandiri Lahat. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 797–804.
- Aprilianto, W. D., Mintarti, S., & Tricahyadinata, I. (2019). Pengaruh Peran Pemimpin dan Komitmen Afektif Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 83–95. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN/article/view/4418>
- Dwi Arfinasari, H., & Prabowo, B. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Karyawan dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Startup PT Perintis Teknologi Internasional di Malang. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(6), 1768–1783. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i6.1460>
- Silmia, Acep, S., & Erry, S. (2020). Analisis Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT . Tiki Jalur Nugraha Ekakulir (JNE) Cabang Sukabumi. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 8(2), 185–189.
- Widyo Aryanto, R., Siti Astuti, E., & Kumadji, S. (2019). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP IKLIM ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA (Kajian pada Karyawan Koperasi Grup Cipta Sejahtera). *Profit*, 13(02), 23–28. <https://doi.org/10.21776/ub.profit.2019.013.02.3>
- Yunita, T. (2021). Self-Efficacy, Organizational Culture and Quality of Innovation Related to Student Sharing Knowledge. *INQUISITIVE : International Journal of Economic*, 1(2), 88–102. <https://doi.org/10.35814/inquisitive.v1i2.2279>
- Yunita, T., Sasmoko, S., Bandur, A., & Alamsjah, F. (2023). Organizational ambidexterity: The role of technological capacity and dynamic capabilities in the face of environmental dynamism. *Heliyon*, 9(4), e14817. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e14817>
- Yunita, T., & Wijayanti, M. (2020). Inovasi Organisasi Saat Pandemi COVID-19 di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 1(1), 25–30. <https://doi.org/10.31599/jki.v1i1.275>
- Zulher, Z. (2020). ANALISIS ETOS KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI (Survey Pada Pegawai UPTD Puskesmas Bangkinang Kota). *Jurnal Menara Ekonomi : Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 6(2), 99–105. <https://doi.org/10.31869/me.v6i2.1826>