

Jurnal Penelitian Kesmas	Vol. 2 No. 1	Edition: May – October 2019
	http://ejournal.delihusada.ac.id/index.php/JPKSY	
Received: 17 September 2019	Revised: 03 October 2019	Accepted: 15 October 2019

FAKTOR–FAKTOR YANG MEMENGARUHI KOMITMEN AFEKTIF ORGANISASI PEGAWAI DINAS KESEHATAN

Syafrizal Amin Nasution
Universitas Islam Sumatera Utara
Email : ijal99uisu@yahoo.com

Abstract

This study aims to the factors that influence organizational affective commitment among employees of health office of deli serdang district 2015. This research is a quantitative survey with cross sectional study . The population in this study were employees of the District Health Office Deliserdang In 2014 as many as 120 people and a sample of 120 people. Data analysis method by means of univariate, bivariate analysis with chi square test and multivariate analysis with multiple logistic regression test. The results showed statistically motivation and satisfaction associated with affective organizational commitment of employees the District Health Office Year 2015. Age, Educationis and long of work was not associated with affective organizational commitment of employees. Results Deliserdang multiple logistic regression test unknown variables that influence the affective organizational commitment to employee motivation and working conditions.

Keyword: *Organizational Commitment, Motivation Job, Satisfaction Job*

1. PENDAHULUAN

Suatu organisasi dapat mengelola dan mendidik pegawainya sehingga memiliki derajat komitmen yang tinggi terhadap organisasi, dengan memberikan timbal balik yang selaras antara penerimaan dan pengorbanan pegawai pada institusinya. Organisasi dapat menjadikan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dan komitmen pegawainya sebagai kunci sukses dalam menghadapi persaingan, dimana pemilihan strategi organisasi akan berkaitan erat dengan sumber daya manusia sebagai pelakunya karena sebaik apapun strategi yang direncanakan untuk digulirkan oleh suatu organisasi bila tidak didukung oleh sumberdaya manusia yang qualified dan handal maka tidak akan menghasilkan kinerja yang optimal.

Ketika komitmen seorang pegawai telah tinggi maka efektifitas sumber daya organisasi secara umum akan lebih terjamin. Ini karena komitmen organisasi merupakan bagian kunci dalam manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu penegakan kaidah prosedural menjadi bagian penting dalam membangun kepercayaan dan kejujuran dalam organisasi sehingga pada akhirnya

memberikan efek positif terhadap komitmen organisasi secara menyeluruh. Indikasi yang paling jelas dapat dilihat dari rendahnya komitmen organisasi secara praktis adalah tingginya jumlah pegawai yang mangkir dan mengundurkan diri atau keluar dari organisasi.

Komitmen afektif organisasi sebagai salah satu sikap dalam pekerjaan dan orientasi seseorang terhadap organisasi dalam arti kesetiaan, identifikasi, dan keterlibatan. Karyawan mengidentifikasi secara khusus organisasi beserta tujuannya dan berharap dapat bertahan sebagai anggota dalam organisasi tersebut (Muchlas, 2008). Penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan individu berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut. Komitmen tinggi dari anggota organisasi berkorelasi positif dengan tingginya motivasi dan meningkatkan kinerja, komitmen tinggi berkorelasi positif dengan kemandirian dan *self control*, komitmen tinggi berkorelasi positif dengan kesetiaan terhadap organisasi, komitmen tinggi berkorelasi dengan tidak terlibatnya anggota dengan aktifitas yang mengurangi kualitas dan kuantitas kontribusinya. Komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam

Jurnal Penelitian Kesmas	Vol. 2 No. 1	Edition: May – October 2019
	http://ejournal.delihusada.ac.id/index.php/JPKSY	
Received: 17 September 2019	Revised: 03 October 2019	Accepted: 15 October 2019

pekerjaan, dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Dimana loyalitas, keterlibatan, dan penerimaan terkait dengan kinerja organisasi.

Komitmen afektif organisasi juga dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai merupakan hal yang bersifat individual tentang perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Robbins, 2007). Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan kerja amatlah penting bagi peningkatan kinerja dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan dan kinerja seseorang banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, dan juga komitmen terhadap bidang yang ditekuninya (Sri Trisnainingsih, 2001).

Komitmen Kepuasan kerja yang tinggi akan mengantarkan kepada komitmen organisasi yang kuat sedangkan kepuasan kerja yang lemah akan mengantarkan kepada komitmen organisasi yang rendah pula Robbins (2001). Apabila staf merasa tidak puas maka konsekuensinya staf berpikir untuk berhenti bekerja dan berusaha mencari pekerjaan yang baru Johns (2001).

Berdasarkan survei awal yang telah dilakukan oleh peneliti kepada 12 orang pegawai pada bulan Oktober 2014 di Dinas Kesehatan Kabupaten Deliserdang diketahui bahwa komitmen afektif dan motivasi pegawai masih kurang. Peneliti melihat para pegawai dalam melakukan pekerjaannya hanya berdasarkan rasa takut dengan kepala bagian atau pihak manajemen sebagai atasan jika melakukan kesalahan, bukan didasari dari nilai-nilai kesetiaan pada organisasi kerja. Hal ini terlihat dari beberapa data yang memperlihatkan adanya pegawai yang meminta pindah tugas ke Puskesmas atau satuan kerja lain dengan berbagai alasan. Gambaran fenomena diatas dapat saja hanya merupakan sifat individu akan tetapi jika berlangsung terus menerus kemungkinan akan dapat menjadi perilaku organisasi, kemungkinan juga dikhawatirkan akan mempengaruhi kepercayaan terhadap nilai-nilai yang ada di organisasi seperti kerja keras, kesetiaan pada tanggung jawab, dan kebutuhan untuk menyelesaikan kewajiban dengan

baik sehingga tidak adanya komitmen organisasi pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk meneliti faktor-faktor yang memengaruhi komitmen afektif pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Deliserdang

2. METODE

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kesehatan Kabupaten Deliserdang Tahun 2014. Alasan dipilihnya lokasi tersebut yaitu karena berdasarkan hasil survei awal sebagian besar diketahui bahwa komitmen afektif pegawainya masih kurang. Dimana dalam hal ini masih seringnya pegawai yang mengajukan permohonan pindah tugas ke Puskesmas atau instansi lain.

Penelitian ini dilakukan pada November 2014 sampai dengan Juli tahun 2015. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang tahun 2014 sebanyak 120 orang. Data yang dikumpulkan meliputi data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner dan data sekunder data yang diperoleh dari dokumentasi kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang Tahun 2014. Data sekunder meliputi data jumlah pegawai.

Analisis Data menggunakan analisis univariat bivariat dan multivariat. Analisis univariat dilakukan untuk mendapatkan gambaran tentang distribusi frekuensi responden. Analisa ini digunakan untuk memperoleh gambaran pada masing-masing variabel independen yang meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan, lama kerja, motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen afektif organisasi. Analisa Bivariat melihat hubungan usia, jenis kelamin, pendidikan, lama kerja, motivasi, dan kepuasan kerja dengan komitmen afektif organisasi dianalisis dengan uji chi-square pada $\alpha=0,05$. Analisis keeratan hubungan dengan melihat nilai RP (Ratio Prevalens). Besar kecilnya RP akan menunjukkan besarnya keeratan hubungan antara 2 variabel.

Analisis Multivariat, dilakukan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen (usia, jenis kelamin, pendidikan, dan lama bekerja), motivasi dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen (komitmen afektif organisasi) secara bersama-sama. Analisis multivariat

yang digunakan adalah dengan menggunakan regresi logistic ganda.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hubungan Usia Terhadap Komitmen Afektif Organisasi Pegawai

Hasil analisis statistik dengan menggunakan uji *Chi Square* diperoleh nilai $p=0,503$ ($p>0,05$) artinya tidak ada hubungan antara usia dengan komitmen afektif organisasi di Dinas Kesehatan Kabupaten Deliserdang Tahun 2015.

Berdasarkan asumsi peneliti usia di antara 30 tahun sampai sampai 45 tahun adalah merupakan usia-usia yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan, menunjukkan bahwa pegawai yang kurang puas berkaitan dengan komitmen afektif organisasi sehingga tidak bersedia untuk terus terlibat dalam kegiatan di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Deliserdang.

Usia yang relative muda biasanya seseorang masih memiliki emosional yang labil dan cenderung ingin mencoba sesuatu yang baru serta sering kali menginginkan untuk mendapatkan sesuatu yang lebih. Kecenderungan ikatan emosional dengan

organisasi yang masih rapuh menyebabkan banyak terjadinya *kemangkiran* para pekerja di usia muda. Selain itu juga terdapat faktor organisasi seperti *works experiences* atau pengalaman kerja, *goal consistency organizational* atau tujuan organisasi yang konsisten akan membentuk atau memunculkan sikap tanggung jawab pegawai. Selain itu juga terdapat faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi tetapi bukan dari dalam organisasi seperti *availability of alternative jobs* atau tidak adanya alternatif pekerjaan lain, serta keterikatan atau ketergantungan dengan perusahaan seperti jaminan sosial serta kesejahteraan hidup karyawan yang diberikan oleh perusahaan.

Nitisemito (2000) menyatakan bahwa pegawai yang lebih muda cenderung mempunyai fisik yang kuat, sehingga diharapkan dapat bekerja keras dan pada umumnya mereka belum berkeluarga atau bila sudah berkeluarga anaknya relatif masih sedikit. Tetapi pegawai yang lebih muda umumnya kurang berdisiplin, kurang komitmen organisasi dibandingkan pegawai yang lebih tua.

Tabel 1. Hubungan Usia dengan Komitmen Afektif Organisasi

Usia	Komitmen afektif organisasi				Jumlah		P	RP (95% CI)
	Kurang		Baik		n	%		
	n	%	n	%				
20-40 tahun	27	35,5	49	64,5	76	100,0	0,503	1,20 (0,69-2,07)
40-60 tahun	13	29,5	31	70,5	44	100,0		

Hubungan Pendidikan Terhadap Komitmen Afektif Organisasi Pegawai

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa pendidikan responden mayoritas tinggi 83 orang yaitu yang komitmen afektif organisasi baik 59 orang (71,1%) sedangkan yang komitmen afektif organisasi kurang 24 orang (28,9%), pendidikan rendah ada 37 orang yaitu yang komitmen afektif organisasi baik sebanyak 21 orang (56,8%) dan yang komitmen afektif organisasi kurang sebanyak 16 orang (43,2%). Hasil analisis statistik dengan menggunakan uji *Chi Square* diperoleh nilai $p=0,124$ ($p>0,05$) artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara pendidikan dengan komitmen afektif organisasi di Dinas Kesehatan Kabupaten Deliserdang Tahun 2015.

Berdasarkan asumsi peneliti pendidikan merupakan faktor yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan menempuh tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seorang pegawai memiliki pengetahuan tertentu sehingga mampu serta cakap untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Terbukanya kesempatan mengikuti pendidikan lanjut bagi pegawai terutama pegawai yang tinggal di Kota Medan akan terfasilitasi dengan ketersediaan berbagai jenis dan tingkat pendidikan sehingga kesempatan pendidikan tersebut menjadi motivasi untuk mengejar karir yang lebih baik termasuk kemungkinan berkarir diluar tempat kerjanya sebelumnya.

Jurnal Penelitian Kesmasy	Vol. 2 No. 1	Edition: May – October 2019
	http://ejournal.delihusada.ac.id/index.php/JPKSY	
Received: 17 September 2019	Revised: 03 October 2019	Accepted: 15 October 2019

Menurut Purnomo (2000) suatu pembinaan dalam proses pengembangan manusia, dimana manusia itu belajar untuk berpikir sendiri dan mendorong berkembangnya kemampuan-kemampuan dasar yang ada padanya. Pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan perusahaan bermanfaat bagi perusahaan, karyawan, konsumen, atau masyarakat yang mengkonsumsi barang atau jasa yang dilaksanakan perusahaan. Tujuan pendidikan merupakan pedoman dalam penyusunan program pendidikan dalam pelaksanaan dan pengawasan.

Menurut pendapat Notoatmodjo (2009), pengetahuan atau kognitif merupakan domain yang sangat penting

untuk terbentuknya tindakan, bila perilaku tidak didasari dengan pengetahuan maka perilaku tersebut tidak akan berlangsung lama. Tingkatan paling rendah adalah mulai dari mengetahui, selanjutnya tingkat pengetahuan mampu memahami, mengaplikasikan, menganalisis, mensintesis ataupun mengevaluasi. Setiap tingkatan pengetahuan yang dimiliki pegawai melalui pendidikan sangat menentukan komitmen organisasinya. Dengan pendidikan yang lumayan tinggi, maka diharapkan pegawai dapat memberikan kontribusi yang maksimal kepada organisasi sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

Tabel 2. Hubungan Pendidikan Terhadap Komitmen Organisasi

Pendidikan	Komitmen organisasi				Jumlah		P	RP (95% CI)
	Kurang		Baik					
	n	%	n	%	n	%		
Rendah	16	43,2	21	56,8	37	100,0	0,124	1,49 (0,90-2,46)
Tinggi	24	28,9	59	71,1	83	100,0		

Hubungan Lama Kerja Terhadap Komitmen Afektif Organisasi Pegawai

Hasil analisis diketahui bahwa lama kerja responden mayoritas > 5 tahun 84 orang yaitu yang komitmen afektif organisasi baik 58 orang (69,1%) sedangkan yang komitmen afektif organisasi kurang 26 orang (30,9%), lama kerja 1-5 tahun ada 36 orang yaitu yang komitmen organisasi baik sebanyak 22 orang (61,2%) dan yang komitmen afektif organisasi kurang sebanyak 14 orang (38,8%). Hasil analisis statistik dengan menggunakan uji *Chi Square* diperoleh nilai $p=0,398$ ($p>0,05$) artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara lama kerja dengan komitmen afektif organisasi di Dinas Kesehatan Kabupaten Deliserdang Tahun 2015.

Berdasarkan asumsi peneliti masa kerja belum cukup lama akan menimbulkan hal kurang baik terhadap pekerjaan karena pegawai belum mengenal dan menghayati pekerjaannya, namun masa kerja yang terlalu lama dapat pula menimbulkan kebosanan. Pegawai memiliki beberapa pengalaman kerja yang berkaitan dengan tugas – tugas yang menjadi tanggung jawabnya, hubungan dengan atasan,

hubungan sosial dengan rekan kerja, gaji, serta kondisi dari lingkungan kerja.

Sikap yang dimiliki karyawan seperti penerimaan yang lemah dari tujuan dan nilai – nilai organisasi, tidak selalu bersedia untuk melakukan usaha atas nama organisasi. Pada masa kerja dalam kategori lama ini masih memiliki komitmen afektif organisasi yang sedang, dimana masih belum memiliki ketetapan jika pegawai dihadapkan pada kondisi pilihan dimana ia akan terus bergabung dengan organisasinya atau mencari pekerjaan lain.

Masa kerja juga merupakan variable yang paling penting dalam menjelaskan tingkat pengunduran diri karyawan (Robbins, 2006). Semakin lama karyawan bekerja dalam suatu perusahaan semakin kecil kemungkinan karyawan tersebut akan mengundurkan diri. Menurut Oktaviani (2009) senioritas atau masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Sejauh mana tenaga dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan dan keterampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Jurnal Penelitian Kesmas	Vol. 2 No. 1	Edition: May – October 2019
	http://ejournal.delihusada.ac.id/index.php/JPKSY	
Received: 17 September 2019	Revised: 03 October 2019	Accepted: 15 October 2019

Seperti diungkapkan oleh Andi Mapiare, pertumbuhan jabatan dalam pekerjaan dapat dialami oleh seorang hanya apabila dijalani proses belajar dan berpengalaman, dan diharapkan orang yang bersangkutan memiliki sikap kerja yang bertambah maju kearah positif, memiliki kecakapan (pengetahuan) kerja yang bertambah baik serta memiliki

keterampilan kerja yang bertambah dalam kualitas dan kuantitas (Faizin dan Winarsih, 2008). Masa kerja merupakan tenggang waktu yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk menyumbangkan tenaganya pada perusahaan sehingga akan menghasilkan kerja dan keterampilan kerja yang berkualitas.

Tabel 3. Hubungan Lama Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Lama Kerja	Komitmen organisasi				Jumlah		P	RP (95% CI)
	Kurang		Baik		n	%		
	n	%	n	%				
1-5tahun	14	38,8	22	61,2	36	100,0	0,398	1,25 (0,74-2,11)
> 5 tahun	26	30,9	58	69,1	84	100,0		

Hubungan Motivasi Terhadap Komitmen Afektif Organisasi Pegawai

Hasil penelitian diketahui bahwa motivasi responden mayoritas baik 81 orang yaitu yang komitmen afektif organisasi baik 60 orang (74,1%) sedangkan yang komitmen afektif organisasi kurang 21 orang (25,9%), motivasi tidak baik ada 39 orang yaitu yang komitmen afektif organisasi kurang sebanyak 19 orang (48,7%) dan yang komitmen afektif organisasi baik sebanyak 20 orang (51,3%). Hasil analisis statistik dengan menggunakan uji *Chi Square* diperoleh nilai $p=0,013$ ($p<0,05$) artinya ada hubungan yang signifikan antara motivasi dengan komitmen afektif organisasi di Dinas Kesehatan Kabupaten Deliserdang Tahun 2015.

Berdasarkan asumsi peneliti hal ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang menentukan komitmen afektif organisasi pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong individu untuk melakukan kegiatan tertentu. Motivasi diperlukan oleh suatu profesi untuk mengembangkan kemampuan diri pegawai dalam pekerjaan. Perilaku manusia adalah cerminan yang paling sederhana dari motivasi motivasi dasar mereka

Hasil penelitian ini diperkuat dengan pendapat dari Hersey dalam Musparni (2011) bahwa faktor motivasi kerja merupakan daya gerak yang mencakup dorongan, alasan dan kemauan yang timbul dalam diri seseorang yang menyebabkan ia berbuat sesuatu, misalnya seorang pegawai

yang menerima gaji, imbalan sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dimilikinya, maka komitmen kerjanya akan meningkat.

Semakin tinggi motivasi pegawai maka komitmen afektif pegawai juga semakin baik. Begitupun sebaliknya apabila motivasi kerja pegawai rendah, maka komitmen afektif organisasi pegawai juga akan kurang baik. Sehingga kedua variabel harus sama-sama ditingkatkan agar menjadi lebih baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Selain itu Paton (1961) dalam Sudarwan (2004) mengungkapkan "motivasi dipengaruhi oleh dua hal, yaitu individu itu sendiri dan situasi yang dihadapinya. Selain situasi atau lingkungan kerja yang mendukung, motivasi juga bisa datang dari dalam diri karyawan. Untuk itu juga perlu adanya motivasi dalam diri karyawan untuk bekerja lebih giat, tekun, bersemangat dan bertanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaan agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan maksimal. Organisasi merupakan suatu pola kerja yang sangat kompleks. Di dalamnya terdapat unsur-unsur pendukung yang berguna untuk kelancaran organisasi. Salah satu unsur pendukung tersebut adalah sumber daya manusia atau sering disebut sebagai pegawai. Agar dapat berpartisipasi untuk kemajuan organisasi, karyawan harus mampu memiliki komitmen kerja yang tinggi. Faktor motivasi kerja merupakan daya gerak yang mencakup dorongan, alasan dan kemauan yang timbul dalam diri seseorang yang menyebabkan ia berbuat sesuatu, misalnya seorang pegawai

Jurnal Penelitian Kesmasy	Vol. 2 No. 1	Edition: May – October 2019
	http://ejournal.delihusada.ac.id/index.php/JPKSY	
Received: 17 September 2019	Revised: 03 October 2019	Accepted: 15 October 2019

yang menerima gaji, imbalan sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dimilikinya, maka komitmen kerjanya akan meningkat. Berdasarkan pendapat ahli salah satunya yaitu faktor motivasi kerja. Motivasi kerja secara positif dapat berpengaruh pada komitmen kerja pegawai. Secara singkat dapat diartikan bahwa terdapat hubungan

antara komitmen kerja dan motivasi kerja. Motivasi kerja pegawai berbanding lurus dengan komitmen kerja pegawai. Jika motivasi karyawan tinggi, maka komitmennya pun tinggi, begitupun sebaliknya.

Tabel 4. Hubungan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi

Motivasi	Komitmen organisasi				Jumlah		P	RP (95% CI)
	Kurang		Baik					
	n	%	n	%	n	%		
Tidak baik	19	48,7	20	51,3	39	100,0	0,013	1,87 (1,15-3,06)
Baik	21	25,9	60	74,1	81	100,0		

Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Afektif Organisasi Pegawai

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa kepuasan kerja responden mayoritas puas 68 orang yaitu yang komitmen organisasi baik 51 orang (75,0%) sedangkan yang komitmen afektif organisasi kurang 17 orang (25%), kepuasan kerja tidak puas ada 52 orang yaitu yang komitmen organisasi kurang sebanyak 23 orang (44,2%) dan yang komitmen afektif organisasi baik sebanyak 29 orang (55,8%). Hasil analisis statistik dengan menggunakan uji *Chi Square* diperoleh nilai $p=0,027$ ($p<0,05$) artinya ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen afektif organisasi di Dinas Kesehatan Kabupaten Deliserdang Tahun 2015.

Berdasarkan asumsi peneliti komitmen afektif organisasi menggambarkan keterikatan seseorang di dalam suatu organisasi, sehingga menimbulkan suatu rasa ikut memiliki (*sense or belonging*) terhadap organisasi tempat ia bekerja. Selain komitmen organisasional, orientasi profesional yang mendasari timbulnya komitmen profesional yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan kegembiraan atas sikap emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang. Kegembiraan yang dirasakan seseorang akan memberikan dampak positif baginya. Apabila seseorang puas akan pekerjaan yang dijalannya, maka rasa senang pun akan datang, terlepas dari rasa tertekan, sehingga akan menimbulkan rasa aman dan nyaman untuk selalu bekerja di lingkungan kerjanya yang meningkatkan komitmen afektif pegawai..

Hasil penelitian ini mendukung temuan Colquitt Le Pene and Wesson (2010) yang mengemukakan, "*job satisfaction has a strong positive effect of organization commitment*". Selanjutnya hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dikemukakan oleh penelitian Mubasysy et al, yang menemukan terdapat hubungan yang bermakna antara kepuasan kerja dengan komitmen afektif organisasi. Melalui hasil penelitian ini para pegawai diharapkan untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan tujuan untuk mendapatkan tingkat komitmen yang lebih tinggi.

Komitmen afektif organisasi merupakan gambaran tingkat kesetiaan, keberpihakan seorang pegawai terhadap organisasinya. Menurut model teori yang dikemukakan oleh Robbins, bahwa tidak puas dan puas akan ditandai dengan empat respon, yaitu (1) keluar dari organisasi, (2) aspirasi, (3) kesetiaan, dan (4) pengabaian. Dari keempat respon kepuasan dan ketidak-puasan ini respon aspirasi dan kesetiaan dari pegawai memungkinkan pegawai untuk selalu dalam organisasi. Model ini memberi petunjuk untuk Pemimpin agar dapat merespons ide-ide yang konstruktif dari pegawai sehingga tingkat kepercayaan, keterlibatan dan kesetiaan mereka dalam meningkatkan komitmennya akan semakin meningkat. Selanjutnya hasil empirik penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan selama kurang lebih lima puluh tahun yang lalu di Amerika Serikat, Inggris dan Jepang, dimana instrumen yang digunakan adalah Job Description Indeks (JDI), yang menemukan terdapat hubungan yang sangat positif antara kepuasan kerja

dengan komitmen organisasi. Dengan demikian temuan ini semakin mempertegas hasil penelitian sebelumnya yang membuktikan bahwa kepuasan kerja

merupakan faktor yang berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

Tabel 5. Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Kepuasan Kerja	Komitmen organisasi				Jumlah		P	RP (95% CI)
	Kurang		Baik		n	%		
	n	%	n	%				
Tidak puas	23	44,2	29	55,8	52	100,0	0,027	1,76
Puas	17	25	51	75	68	100,0		(1,06-2,95)

Setelah dilakukan analisis multivariat, didapatkan hasil bahwa motivasi dan kepuasan kerja berhubungan terhadap komitmen afektif organisasi di Dinas Kesehatan Kabupaten Deliserdang Tahun 2015.

Hasil analisis regresi logistik juga menunjukkan bahwa variabel-variabel motivasi dengan nilai $p=0,013$ dan kepuasan kerja dengan nilai $p=0,025$ terhadap komitmen afektif organisasi di Dinas Kesehatan Kabupaten Deliserdang Tahun 2015. Variabel yang paling dominan berhubungan dengan komitmen organisasi adalah variabel motivasi dengan nilai koefisien regresi $B=1,043$

Berdasarkan hasil analisis regresi logistik, variabel motivasi diperoleh nilai (Exp B) sebesar 2,83 artinya pada kelompok yang motivasi baik 2,83 kali lebih besar kemungkinan memiliki komitmen afektif organisasi baik dibandingkan yang memiliki motivasi tidak baik dan variabel kepuasan kerja diperoleh nilai (Exp B) sebesar 2,49 sehingga dapat

disimpulkan pada kelompok yang kepuasan kerja puas 2,49 kali lebih besar kemungkinan memiliki komitmen afektif organisasi baik dibandingkan yang kepuasan kerja yang tidak puas.

Hasil persamaan regresi logistik berganda menunjukkan bahwa jika motivasi (X_1), dan kepuasan kerja (X_2) ditingkatkan ke arah yang lebih baik, maka hal ini akan menyebabkan komitmen organisasi di Dinas Kesehatan Kabupaten Deliserdang Tahun 2015. Dapat dihitung ramalan probabilitas responden untuk komitmen organisasi baik dapat dihitung dengan persamaan berikut :

$$y = -0,464 + 1,043 (\text{motivasi}) + 0,914 (\text{kepuasan kerja})$$

$$= -0,464 + 1,043 (1) + 0,914 (1)$$

$$y = 1,49$$

Dengan nilai probabilitasnya adalah:

$$p = 1/(1+e^{-y}) = 1/(1+2,7^{-(1,49)}) = 0,82$$

Persamaan diatas menyatakan bahwa pegawai yang memiliki motivasi baik dan kepuasan kerja yang puas memiliki probabilitas sebesar 82% komitmen afektif organisasi yang baik.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Logistik

Variabel	B	Sig	Exp B	95%CI	
				Lower	Upper
Motivasi	1,043	0.013	2,83	1,24	6,47
Kepuasan kerja	0,914	0.025	2,49	1,12	5,55
Constant	-0,464	0.248	0,62		

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh dengan komitmen afektif organisasi di Dinas Kesehatan Kabupaten Deliserdang Tahun 2015 (RP=1,87). Artinya, pegawai dengan motivasi yang baik

kemungkinan memiliki komitmen afektif organisasi baik 1,87 kali lebih tinggi dibandingkan pegawai yang motivasi yang tidak baik.

2. Kepuasan kerja berpengaruh dengan komitmen afektif organisasi di Dinas Kesehatan Kabupaten Deliserdang Tahun 2015 (RP=1,76). Artinya, pegawai dengan kepuasan kerja yang tidak puas kemungkinan memiliki

Jurnal Penelitian Kesmas	Vol. 2 No. 1	Edition: May – October 2019
	http://ejournal.delihusada.ac.id/index.php/JPKS	
Received: 17 September 2019	Revised: 03 October 2019	Accepted: 15 October 2019

komitmen afektif organisasi baik 1,76 kali lebih tinggi dibandingkan pegawai yang kepuasan kerja tidak puas.

3. Usia, pendidikan, dan lama kerja tidak berpengaruh dengan komitmen afektif organisasi di Dinas Kesehatan Kabupaten Deliserdang Tahun 2015.
4. Motivasi adalah faktor yang paling berpengaruh terhadap komitmen afektif organisasi (Exp B=2,83), artinya pada kelompok yang motivasi baik 2,83 kali lebih besar kemungkinan memiliki komitmen afektif organisasi baik dibandingkan yang memiliki motivasi tidak baik

Oktaviani, Y. (2009). Pengaruh Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kedisiplinan Karyawan di SMK Muhammadiyah Surakarta. (Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta, Jawa Tengah)

Purnomo, H. 2000. Pendidikan dan Pelatihan. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya

Robbins, S. P. (2007). *Management*. (9th ed). United States: Pearson Education Inc.

Sudarwan D. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta

DAFTAR PUSTAKA

_____, *Organizational Behavior: Concept, Controversies and Application*. New Jersey: Prentice Hill, 2000.

_____. (2001). *Organizational Behavior*. (Terjemahan) Jilid 1, Edisi 8, Jakarta: PT.Bhuana Ilmu Populer.

_____. (2003). *Organizational Behavior (Terjemahan. Jilid I, Edisi 9.)*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.

Coulquitt, J, A., Le Pine, J,A. and Wesson, M. J. 2010. *Organizational Behavior. Improving Performance and Commitment in The Workplace*. New York: Mc Graw-Hill International Edition.

Muchlas. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Munandar. (2004). *Peran Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Unjuk kerja Perusahaan*. Bagian Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.

Musparni. 2011. *Pengaruh Supervisi Pimpinan, Iklim Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Pangeran's Beach Hotel Padang*.Tesis. Padang. UNP

Nitisemito, S. (2000). *Perilaku organisasi perusahaan*, Salemba Empat, Jakarta.