

KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN UNIVERSITAS DR. SOETOMO SURABAYA

Sri Susilowati¹, Ilya Farida²

¹Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dr Soetomo Surabaya,
E-mail : srisusilowati100@gmail.com

² Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dr Soetomo Surabaya

(Diterima: 30 Desember 2016, direvisi: 26 Januari 2017, dipublikasikan: 28 Februari 2017)

ABSTRACT

This research aims to identify and analyze the Impact Factors in Simultaneous Job Satisfaction and Organizational Commitment Employees Against Partial University Dr. Soetomo. and to determine the most dominant variable affecting Employee Organizational Commitment University Dr. Soetomo. The data used in this research are primary data and secondary data. Primary data in this research were obtained from a questionnaire that the measurement using a Likert scale and statistically processed using multiple linear regression formula by using SPSS version 20, the F test and t test and compared with Ftable and ttable at significance level of 5%. Based on the results of this research is that Test F variable X1 (Jobs), X2 (Salary), X3 (co-worker), X4 (Working Conditions) simultaneously influence the organizational commitment (Y). This is evidenced as 5,034 F count > F table 2.47, which means Ha Ho accepted and rejected. While the t test, X2 (Salary) is the most dominant variables on organizational commitment (Y) it is proved because thitung - 0.507 > t table - 1,661 to 0,001, or 1% significance. The magnitude of the influence of the independent variables were analyzed together the dependent variable organizational commitment at 17.5%. While the remaining 82.5% is influenced by other variables that are not in this research.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment.

PENDAHULUAN

Universitas Dr. Soetomo Surabaya adalah salah satu Perguruan Tinggi di Jawa Timur yang bergerak dibidang pendidikan yang mempunyai tugas melaksanakan Tri Darma Perguruan Tinggi yang sesuai dengan aturan pemerintah dan tuntutan dari masyarakat. Untuk melakukan semua kegiatan operasional Perguruan Tinggi, maka diperlukan keberadaan sumber daya manusia. Tuntutan terhadap adanya manajemen sumber daya manusia yang efektif mengharuskan pimpinan untuk menemukan cara yang tepat untuk menciptakan sumber daya manusianya dalam mencapai tujuan organisasi. Para pemimpin juga harus mencari cara yang terbaik untuk meningkatkan semangat kerja, kepuasan karyawan dan komitmen, keterlibatannya dalam kehidupan organisasi, memperbaiki kualitas lingkungan kerja serta prestasi kerjanya. Setiap organisasi selayaknya harus mampu mengelola karyawannya dengan baik, karena dengan pengelolaan yang baik akan diperoleh kepuasan karyawan dalam bekerja. Melalui kepuasan kerja ini nantinya diharapkan akan diperoleh karyawan yang mempunyai komitmen yang kuat pada Organisasi. Menurut Handoko (2000, 193) Kepuasan kerja adalah “Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Manajemen sumberdaya manusia merupakan bagian yang sangat penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi yang dalam hal ini adalah Perguruan Tinggi. Akan tetapi sesempurna bagaimanapun suatu rencana organisasi apabila orang-orang yang menjadi anggota organisasi tersebut tidak mau melakukan pekerjaannya secara baik dan benar serta tidak disertai dorongan yang dapat memberikan kepuasan kerja, maka akan menghambat tercapainya tujuan organisasi tersebut. Supaya Universitas Dr. Soetomo Surabaya dapat bersaing dengan Perguruan Tinggi lain, maka pihak Manajemen sumber daya manusia harus dapat mewujudkan kepuasan kerja karyawannya, sehingga dapat mempengaruhi komitmen organisasi yang pada akhirnya karyawan tersebut mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka pokok –pokok masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah faktor-faktor kepuasan kerja yang meliputi : Pekerjaan, Gaji, Rekan Kerja dan Kondisi Kerja mempunyai dampak/pengaruh secara Simultan terhadap komitmen organisasi Karyawan Universitas Dr. Soetomo Surabaya ?
2. Apakah faktor-faktor kepuasan kerja yang meliputi : Pekerjaan, Gaji, Rekan Kerja dan Kondisi Kerja mempunyai dampak/pengaruh secara Parsial terhadap komitmen organisasi karyawan Universitas Dr. Soetomo Surabaya?
3. Faktor –faktor kepuasan kerja yang manakah yang berdampak/berpengaruh dominan terhadap komitmen organisasi karyawan Universitas Dr. Soetomo Surabaya

KERANGKA TEORITIS

Kepuasan Kerja

Danang Suntoyo, (2013:26) Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah “Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya”.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2009:120) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

1. Faktor pegawai
Faktor pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan
Faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

Menurut Harold E. Burt mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya :

- a. Faktor hubungan antar karyawan; antara lain hubungan antar manajer dengan karyawan, faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan sosial diantara karyawan dan sugesti dari teman sekerja.
- b. Faktor individual, hubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaan, usia orang dengan pekerjaan, dan jenis kelamin.

- c. Faktor keadaan keluarga karyawan.
- d. Pendidikan.

Komitmen Organisasi

Komitmen adalah “Sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya”. Menurut Griffin, (2004: 15) Karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja.

Menurut Siu (2003) menyatakan bahwa seorang karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi mampu menunjukkan performa kerja yang lebih baik saat bekerja di bawah tekanan tinggi dibanding rekan kerjanya dengan komitmen organisasi yang lebih rendah. Performa kerja tinggi ini tentu baik untuk meningkatkan produktivitas perusahaan yang akan berimbas pada kemajuan perusahaan. Komitmen organisasi mencakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Stum (dalam Sopiha, 2008) ada lima faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu :1. Budaya keterbukaan .2. Kepuasan kerja. 3.Kesempatan personal untuk berkembang . 4.Arah/tujuan organisasi/perusahaan. 5.Penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan

Menurut David, (1997 dalam Sopiha, 2008: 163) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu :

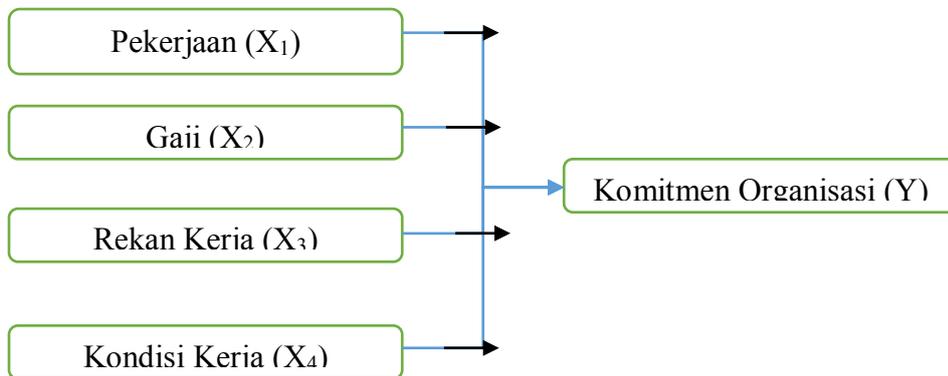
1. Faktor personal, misalnya, usia, jenis pekerjaan, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya, lingkup jabatan, tantangan, konflik, peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur, misalnya. Besar-kecilnya organisasi, bentuk organisasi (sentralisasi/desentralisasi), kehadiran serikat pekerja.
4. Pengalaman kerja.

Hubungan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi

Robbins (2003) menjelaskan seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya atau suka dengan pekerjaannya, sebaliknya jika seseorang dengan tingkat kepuasan yang rendah (merasa tidak puas) akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya atau tidak suka dengan pekerjaannya.

Orang yang puas dengan pekerjaannya cenderung akan lebih mencintai organisasinya dibandingkan dengan orang yang tidak puas, karena mereka merasa sudah diperhatikan oleh organisasinya. Jaramillo et al. (2006) mengatakan ketika seorang karyawan menerima kepuasan dari tempat kerjanya, mereka akan menunjukkan sikap yang menyenangkan terhadap pekerjaannya dan pada akhirnya akan meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi

KERANGKA KONSEPTUAL



METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan fenomenologis, dimana peneliti mencoba menjelaskan atau mengungkap makna konsep atau fenomena pengalaman yang didasari oleh kesadaran yang terjadi pada beberapa individu. Subyek Penelitian adalah Karyawan Universitas Dr. Soetomo Surabaya.

Populasi dan Sampel.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruhnya dari objek yang diteliti yaitu 152 karyawan Tetap Universitas Dr. Soetomo Surabaya sbb :

Tabel 1. Karyawan Tetap Universitas Dr Soetomo Surabaya

No.	Karyawan	Populasi	Sampel
1	Tenaga Administrasi	105	69
2	Teaga Keamanan	17	11
3	Tenaga Kebersihan	22	15
4	Tenaga Parkir	8	5
Jumlah		152	100

Sumber : Biro Administrasi Umum, April 2016

Sampel penelitian dapat digunakan rumus 15 atau 20 kali jumlah variabel (Joseph F. Hair, 1998), jadi di dapat hasil sebagai berikut: 20×5 (jumlah variabel) = 100 Karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Proportionate Stratified Random Sampling.

Variabel Operasional

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini : Variabel Terikat (Y) adalah Komitmen Organisasi dan Variabel Bebas (X), yang terdiri dari : 1. Pekerjaan (X₁). 2. Gaji (X₂). 3. Rekan Kerja (X₃). 4. Kondisi Kerja (X₄).

Adapun definisi variabel operasional yang dianalisis adalah :

A. Variabel bebas (X) yaitu Kepuasan kerja.

Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah “Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya”.

1. Pekerjaan (X₁)

Pekerjaan didefinisikan sebagai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan kepada para pegawai untuk menggunakan kemampuan serta memberikan beragam tugas, adanya kebebasan serta adanya umpan balik mengenai kinerja mereka. Karakteristik seperti ini dapat memacu kinerja para pegawai.

2. Gaji (X₂)

Keinginan para karyawan akan sistem gaji dan kebijakan personal yang mereka persepsikan adil dan setara dengan apa yang mereka harapkan.

3. Rekan kerja (X₃)

Rekan kerja yang mendukung dan dapat bekerja sama dengan baik.

4. Kondisi Kerja (X₄)

Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

B. Variabel terikat (Y) yaitu komitmen organisasi

Komitmen organisasi merupakan keinginan kuat untuk tetap menjadi bagian dari suatu organisasi, kemauan untuk berusaha meningkatkan diri dibawah naungan organisasi, keyakinan yang pasti, penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Jenis Data

Penelitian menggunakan 2 jenis data :

1. Data primer yaitu : data yang diperoleh langsung dari perusahaan dan responden (karyawan tetap) Universitas Dr. Soetomo Surabaya yang minimal telah bekerja selama 2 (dua) tahun.
2. Data sekunder yaitu : data yang diperoleh dari sumber lain dalam bentuk laporan dan publikasi yang relevan dengan penelitian ini.

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini dikumpulkan dengan metode/cara sebagai berikut :

1. Kuesioner
Metode ini dilakukan dengan secara langsung menyebarkan daftar pertanyaan kepada seluruh responden yang dipilih.
2. Wawancara
Metode ini dilakukan dengan tanya jawab secara langsung kepada responden.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini bertujuan utama untuk membuktikan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti. Teknik analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda (Multiple Regression Analysis), sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana :

- Y = Komitmen Organisasi
X₁ = Pekerjaan

- X_2 = Gaji
 X_3 = Rekan kerja
 X_4 = Situasi kerja
a = Konstanta
 b_i = Koefisien regresi
e = variabel penyangga

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Hasil Output Regresi Berganda
Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Komitmen organisasi	3,47	,352	100
Pekerjaan	3,40	,420	100
Gaji	2,80	,719	100
Rekan kerja	3,32	,458	100
Kondisi kerja	3,30	,333	100

Sumber : SPSS 20

Hasil deskriptif variabel (X_1) Pekerjaan dalam tabel *Descriptive Statistics* dijelaskan bahwa terdapat jumlah kasus (N) = 100 responden, rata-rata (*mean*) sebesar 3,40, simpangan baku (*Standard deviation*) = 0,420, Deskriptif variabel (X_2) Gaji dalam tabel *Descriptive Statistics* dijelaskan bahwa terdapat jumlah kasus (N) = 100 responden, rata-rata (*mean*) sebesar 2,80, simpangan baku (*Standard deviation*) = 0,719. Deskriptif variabel (X_3) Rekan Kerja dalam tabel *Descriptive Statistics* dijelaskan bahwa terdapat jumlah kasus (N) = 100 responden, rata-rata (*mean*) sebesar 3,32, simpangan baku (*Standard deviation*) = 0,458 Deskriptif variabel (X_4) kondisi Kerja dalam tabel *Descriptive Statistics* dijelaskan bahwa terdapat jumlah kasus (N) = 100 responden, rata-rata (*mean*) sebesar 3,30, simpangan baku (*Standard deviation*) = 0,333. Dan deskriptif variabel (Y) Komitmen Organisasi dalam tabel *Descriptive Statistics* dijelaskan bahwa terdapat jumlah kasus (N) = 100 responden, rata-rata (*mean*) sebesar 3,47, simpangan baku (*Standard deviation*) = 0,352.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas (X) yang terdiri dari empat variabel bebas antara lain, variabel X_1 (pekerjaan), X_2 (gaji), X_3 (rekan kerja), X_4 (kondisi kerja), sedangkan variabel terikatnya (Y) adalah Komitmen Organisasi Pegawai Universitas Dr. Soetomo Surabaya.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas X_1 (pekerjaan), X_2 (gaji), X_3 (rekan kerja), X_4 (kondisi kerja) terhadap variabel Y (Komitmen Organisasi), maka dapat dihitung dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda.

Tabel 3. Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda Variabel Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional Pegawai Universitas Dr. Soetomo Surabaya. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.
		B	Std. Error	d Coefficients Beta		
1	(Constant)	3,720	,474		7,848	,000
	Pekerjaan	-,060	,080	-,072	-1,750	,455
	Gaji	-,165	,047	-,337	-0,507	,001
	Rekan kerja	,158	,073	,205	2,161	,033
	Kondisi kerja	-,034	,101	-,032	-,332	,041

a. Dependent Variable: Komitmen organisasi

Sumber : SPSS 20

Dari tabel 3 diketahui bahwa persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + b_4.X_4 + e$$

$$Y = 3,720 - 0,060X_1 - 0,165X_2 + 0,158X_3 - 0,034X_4$$

Keterangan :

Y = Komitmen

a = Intersep/konstan

b₁-b₄ = Koefisien masing-masing variabel

X₁ = Pekerjaan

X₂ = Gaji

X₃ = Rekan sekerja

X₄ = Kondisi pekerjaan

e = Komponen/ Standart eror

Hasil uji dari *Coeffiensi*, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai variabel dependen (Y) Komitmen Organisasi dapat dilihat dari nilai konstantanya sebesar 3,720, dengan catatan jika variabel independen yang terdiri dari variabel X₁ (Pekerjaan), X₂ (gaji), X₃ (rekan kerja), X₄ (kondisi kerja) bernilai konstan (tetap), maka diperoleh nilai komitmen organisasi pegawai sebesar 3,720 satuan.
2. Pada variabel pekerjaan dikemukakan nilai koefisien sebesar -0,060 maka perubahan variabel X₁ (Pekerjaan) , sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan yang negatif pada nilai komitmen organisasi pegawai sebesar -0,060 satuan, dimana asumsinya variabel X₂ (gaji), X₃ (rekan kerja), X₄ (kondisi kerja) besarnya tetap. Dengan demikian variabel X₁ (Pekerjaan), yang bernilai negatif akan mempengaruhi berkurangnya nilai komitmen organisasi sebesar -0,060 satuan,. Namun sebaliknya jika terjadi penurunan satu satuan variabel pekerjaan akan menambah nilai komitmen organisasi pegawai sebesar - 0,060 satuan.
3. Pada variabel gaji dikemukakan nilai koefisien sebesar -0,165 maka perubahan variabel X₂ (Gaji) sebesar satu satuan, akan mengakibatkan perubahan yang negatif pada nilai komitmen organisasi pegawai sebesar -0,165 satuan, dimana asumsinya variabel X₁ (Pekerjaan), X₃ (rekan kerja), X₄ (kondisi kerja) besarnya tetap. Dengan demikian variabel X₂ (Gaji) yang bernilai negatif akan mempengaruhi berkurangnya nilai komitmen

- organisasi pegawai sebesar -0,165 satuan. Namun sebaliknya jika terjadi penurunan satu satuan variabel gaji akan menambah nilai komitmen organisasi pegawai sebesar -0,165 satuan.
4. Pada variabel rekan kerja dikemukakan nilai koefisien sebesar 0,158 maka perubahan variabel X_3 (Rekan kerja) sebesar satu satuan, akan mengakibatkan perubahan yang positif pada nilai komitmen organisasi pegawai sebesar 0,158 satuan, dimana asumsinya variabel X_1 (Pekerjaan), X_2 (Gaji), X_4 (kondisi kerja) besarnya tetap. Dengan demikian variabel X_3 (Rekan kerja) yang bernilai positif akan mempengaruhi bertambahnya nilai komitmen organisasi pegawai sebesar 0,158 satuan. Namun sebaliknya jika terjadi penurunan satu satuan variabel rekan kerja akan menambah nilai komitmen organisasi pegawai sebesar 0,158 satuan.
 5. Pada variabel kondisi kerja dikemukakan nilai koefisien sebesar -0,034 maka perubahan variabel X_4 (Kondisi kerja) sebesar satu satuan, akan mengakibatkan perubahan yang negatif pada nilai komitmen organisasi pegawai sebesar -0,034 satuan, dimana asumsinya variabel X_1 (Pekerjaan), X_2 (Gaji), X_3 (rekan kerja) besarnya tetap. Dengan demikian variabel X_4 (Kondisi kerja) yang bernilai negatif akan mempengaruhi berkurangnya nilai komitmen organisasi pegawai sebesar -0,034 satuan. Namun sebaliknya jika terjadi penurunan satu satuan variabel kondisi kerja akan mengurangi nilai komitmen organisasi pegawai sebesar -0,034 satuan.

Analisis Koefisien Determinasi Berganda

Tabel 4. Koefisien Determinasi Berganda
 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,418 ^a	,175	,140	,327	,175	5,034	4	95	,001

a. Predictors: (Constant), Kondisi kerja, Pekerjaan, Rekan kerja, Gaji
 b. Dependent Variable: Komitmen organisasi

Hasil dari tabel Model Summary^b (koefisien determinasi berganda) dengan bantuan *software SPSS 20.00*. Pada tabel diatas ditampilkan nilai $R = 0,418$ dan koefisien determinasi (R_{Square}) sebesar 0,175 (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi, atau $0,418 \times 0,418 = 0,175$). Hal ini menunjukkan pengetahuan bahwa Komitmen Organisasi (Y) dipengaruhi sebesar 17,5% oleh variabel (X_1) Pekerjaan, (X_2) Gaji, (X_3) Rekan Kerja, (X_4) kondisi Kerja, sedangkan sisanya ($100\% - 17,5\% = 82,5\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian

Pengujian Hipotesis

Uji F (Uji Simultan)

Dalam penelitian ini disertakan juga pengujian simultan (Uji F) untuk mengetahui apakah variabel bebas yang terdiri dari variabel X_1 (Pekerjaan), X_2 (gaji), X_3 (rekan kerja), X_4 (kondisi kerja) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap Komitem Organisasi Pegawai Universitas Dr. Soetomo Surabaya, pada tabel 5 berikut ini.

**Tabel 5. Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,148	4	,537	5,034	,001 ^b
	Residual	10,133	95	,107		
	Total	12,281	99			

a. Dependent Variable: Komitmen organisasi

b. Predictors: (Constant), Kondisi kerja , Pekerjaan, Rekan kerja, Gaji

Sumber : SPSS 20

Dari table 5 dapat dilihat gambaran tentang F_{Hitung} sebesar 5,034 sedangkan F_{Tabel} sebesar 2,47, angka tersebut diperoleh dari tabel F dengan nilai v_1 sebesar 4 sebagai residual dan v_2 sebesar 95 sebagai df (derajat kebebasan) dengan taraf kesalahan 0,05 (5%), mengingat nilai $F_{Hitung} > F_{Tabel}$ ($5,034 > 2,47$) maka secara simultan seluruh variabel bebas (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan pada perbandingan nilai $F_{Hitung} > F_{Tabel}$ untuk menentukan H_a ditolak atau diterima adalah sebagai berikut :

Jika $F_{Hitung} > F_{Tabel}$ berarti H_a diterima dan H_o ditolak

Jika $F_{Hitung} < F_{Tabel}$ berarti H_a ditolak dan H_o diterima

Maka dalam penelitian ini dapat diperoleh bahwa nilai $F_{Hitung} > F_{Tabel}$ ($5,034 > 2,47$) dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak dengan signifikansi 0,001 berarti pada taraf nyata (α) 0,05 hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima atau terbukti kebenarannya.

Uji t (Uji Parsial)

Dalam penelitian ini dikemukakan Uji t (Uji Parsial) untuk mengetahui apakah variabel bebas yang terdiri dari variabel X_1 (pekerjaan) X_2 (gaji) X_3 (rekan kerja) X_4 (kondisi kerja) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel Y (komitmen organisasi). berikut ini tabel untuk mengetahui pengaruh variabel (X) bebas terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 6 . Perhitungan Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Signifikasi	Correlation	Keterangan
X_1 (pekerjaan)	-1,750	-1,661	0,455	-0,091	Tidak signifikan
X_2 (gaji)	-0,507	-1,661	0,001	-0,364	Signifikan
X_3 (rekan kerja)	2,161	1,661	0,033	0,214	Signifikan
X_4 (kondisi kerja)	-0,332	-1,661	0,041	-0,058	Signifikan

Sumber : Data Primer Diolah

Dari Tabel 6 diatas dapat diperoleh gambaran bahwa :

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel X_1 (pekerjaan) = -1,750 sedangkan t_{tabel} pada taraf signifikan 5% diperoleh hasil sebesar -1,661 sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ yang artinya bahwa variabel X_1 (pekerjaan) adalah tidak signifikan terhadap variabel Y. Dan nilai *corelation partial* variabel X_1 (pekerjaan) bisa menjelaskan variabel komitmen organisasi sebesar -09,1% dengan signifikansi 0,455 atau 45,5%.
2. Nilai t_{hitung} untuk variabel X_2 (gaji) = -0,507 sedangkan t_{tabel} pada taraf signifikan 5% diperoleh hasil sebesar -1,661 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang artinya bahwa variabel X_2 (gaji) adalah signifikan terhadap variabel Y. Dan nilai *corelation partial* variabel X_2 (gaji) bisa menjelaskan variabel komitmen organisasi sebesar -36,4% dengan signifikansi 0,001 atau 0,1%.
3. Nilai t_{hitung} untuk variabel X_3 (rekan kerja) = 2,161 sedangkan t_{tabel} pada taraf signifikan 10% diperoleh hasil sebesar 1,661 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang artinya bahwa variabel X_3 (rekan kerja) adalah signifikan terhadap variabel Y. Dan nilai *corelation partial* variabel X_3 (rekan kerja) bisa menjelaskan variabel komitmen organisasi sebesar 21,4% dengan signifikansi 0,033 atau 03,3%.
4. Nilai t_{hitung} untuk variabel X_4 (kondisi kerja) = -0,332 sedangkan t_{tabel} pada taraf signifikan 5% diperoleh hasil sebesar -1,661 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang artinya bahwa variabel X_4 (kondisi kerja) adalah signifikan terhadap variabel Y. Dan nilai *corelation partial* variabel X_4 (kondisi kerja) bisa menjelaskan variabel komitmen organisasi sebesar 74,1% dengan signifikansi 0,058 atau 05,8 %.

Dari penelitian diatas dapat diketahui bahwa variabel kondisi kerja yang paling dominan terhadap komitmen organisasi pegawai Universitas Dr. Soetomo Surabaya karena nilai T_{hitung} nya yang paling tinggi sebesar 2,161. Dengan demikian hipotesis kedua dalam penelitian ini tidak terbukti kebenarannya.

Dari hasil analisis regresi berganda diperoleh koefisien determinasi ganda R Square (R^2) sebesar 0,175 hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel bebas Pekerjaan (X_1), Gaji (X_2), Rekan kerja (X_3), Kondisi kerja (X_4) untuk menjelaskan variasi-variasi pada variabel terikat (Y) komitmen organisasi pegawai sebesar 17,5%.

Dari hasil penelitian ini secara simultan variabel bebas yang terdiri dari variabel Pekerjaan (X_1), Gaji (X_2), Rekan kerja (X_3), Kondisi kerja (X_4) berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai Universitas Dr. Soetomo Surabaya . Hal ini dapat terbukti dari perhitungan Uji F_{hitung} 5,034 > F_{Tabel} 2,47 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 atau 1% sehingga H_a diterima.

Secara parsial pengaruh variabel X_1 (Pekerjaan) dengan T_{hitung} sebesar -1,750 < T_{Tabel} -1,661 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi perawat pegawai Universitas Dr. Soetomo Surabaya.

Secara parsial pengaruh variabel X_2 (Gaji) dengan T_{hitung} sebesar -0,507 > T_{Tabel} -1,661 berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Universitas Dr. Soetomo Surabaya.

Secara parsial pengaruh variabel X_3 (Rekan kerja) dengan T_{hitung} sebesar 2,161 > T_{Tabel} 1,661 berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Universitas Dr. Soetomo Surabaya.

Secara parsial pengaruh variabel X_4 (Kondisi kerja) dengan T_{hitung} sebesar -0,332 $t_{hitung} > T_{Tabel}$ -1,661 berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Universitas Dr. Soetomo Surabaya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama yang menyatakan Kepuasan kerja yang meliputi : pekerjaan, gaji, rekan kerja, kondisi kerja mempunyai pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap komitmen organisasi pegawai adalah terbukti kebenarannya. Hal ini di tunjukkan oleh karena $F_{Hitung} > F_{Tabel}$ ($5,034 > 2,47$) dan signifikansi 0,001 atau 1% <5%.
2. Hipotesis kedua yang menyatakan Kepuasan kerja yang meliputi : pekerjaan, gaji, rekan kerja, kondisi kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi pegawai adalah terbukti kebenarannya. Hal ini di tunjukkan oleh :
 - a. Pengaruh variabel pekerjaan terhadap komitmen organisasi pegawai dengan $T_{Hitung} = -0,750 < -1,661$ berarti tidak signifikan.
 - b. Pengaruh variabel gaji terhadap komitmen organisasi pegawai dengan $T_{Hitung} = -3,507 > -1,661$ berarti signifikan.
 - c. Pengaruh variabel rekan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai dengan $T_{Hitung} = 2,161 > 1,661$ berarti signifikan.
 - d. Pengaruh variabel kondisi kerja terhadap komitmen organisasi pegawai dengan $T_{Hitung} = -0,332 < -1,661$ berarti signifikan.
3. Hipotesis ketiga yang menyatakan gaji mempunyai pengaruh yang dominan terhadap komitmen organisasi pegawai adalah terbukti kebenarannya.

Saran yang dapat diberikan kepada manajemen Universitas Dr. Soetomo Surabaya untuk meningkatkan komitmen organisasi pegawai dalam tingkat kepuasan kerja adalah :

- a. Dari analisis data dan hasil kesimpulan diatas bahwa variabel gaji mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap komitmen organisasi pegawai, dengan demikian Manajemen Universitas perlu lebih memperhatikan gaji pegawai.
- b. Agar kepuasan kerja dapat dirasakan oleh pegawai sehingga mampu meningkatkan komitmen organisasi pegawai lebih tinggi, maka yang harus dilakukan oleh Universitas Dr. Soetomo Surabaya adalah dengan meningkatkan faktor-faktor kepuasan kerja yang lain seperti faktor pekerjaan, rekan kerja, kondisi kerja juga mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi. Selain itu ada juga faktor-faktor kepuasan kerja seperti keselamatan dan keamanan kerja, pengawasan serta promosi jabatan juga bisa dikatakan mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia* ; Alih Bahasa : Sofyan Ahmad & Haryanto, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Amilin dan Dewi R. 2008. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap kepuasan kerja Akuntan Publik Dengan Role Stress Sebagai Variabel Moderating*. Jurnal Ekonomi, UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta
- Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Cetakan 14. Jakarta. Rineka Cipta.
- Danang, Sunyoto.2013.*Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data Sumber daya manusia (Praktik Penelitian*.Cetakan Kedua. Yogyakarta. CAPS (Center for Academic Publishing Service)
- Dessler, Gary, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia* ; Alih Bahasa : Benyamin Molan & Triana Iskandarsyah, Penhalindo, Jakarta.
- Donald R. Cooper dan C.William Emory, 1999, *Metode Penelitian Bisnis Jilid 1*, Edissi Lima, Jakarta: Penerbit Erlangga.

- Domodar Gujarati, 1999, *Ekonometrika Dasar*, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Darmawati R., Hidayati N.L., Herlina D. 2013. *Pengaruh kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior*. Jurnal Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta
- Farida N N. 2009. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organization Citizenhsip Behavior Karyawan Pada Pt Asdp Indonesia Ferry (Persero) Cabang Surabaya*. . Jurnal Ekonomi Universitas Trunojoyo .
- Gardon H, 1984, *Making Sence of Quality of Work Life Program*, Jurnal Bussiness Horizon, Volume I 1 Nomor 3 Edisi January-February 2000.
- Gifford BD, Zammuto RF, Goodman EA. *The relationship between hospital unit culture and nurses' quality of work life*. Journal Of Occupational And Organizational Psychology[J Occup. Organ. Psychol.J. Vol. 67, no. 2, pp. 109-132.1999.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia Dan sumber Daya manusia*. Cetakan Keempat belas. Edisis Kedua. Yogyakarta : Penerbit BPFE-Yogyakarta.
- Haryono Subiyakto, 2001. *Statistika (Inferen) Untuk Bisnis*, Yogyakarta: Penerbit: STIE-YKPN.
- Iranto, 2000, *Analisis Produktivitas Tenaga Kerja (Kasus PT. Semen Gresik)*, Jurnal EkonomiPerusahaan ST EE IBII, ISSN 0854-8153, Volume 5 Nomor 2 Oktober 2000, Jakarta.
- Hartanti. 2004. *Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Probolinggo*. Jurnal Ekonomi, Universitas Airlangga, Surabaya.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Herlina (2007) “*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior*”, Jurnal Ekonomi Universitas Airlangga Surabaya.
- Iranto, 2000, *Analisis Produktivitas Tenaga Kerja (Kasus PT. Semen Gresik)*, Jurnal EkonomiPerusahaan ST EE IBII, ISSN 0854-8153, Volume 5 Nomor 2 Oktober 2000, Jakarta.
- Krisna Dwi Arianto (2008) “*Pengaruh Faktor – Faktor Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Surabaya*. Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga Surabaya.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kesepuluh. PT. REMAJA ROSDAKARYA. Bandung
- Rahayu W. 2012. *Komitmen Organisasi Pada karyawan Di Miracle Aesthetic Clinic Di Surabaya*. Jurnal Psikologi Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta.
- Riduwan, Sunarto.2012. *Pengantar Statistik Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Komonikasi, Ekonomi, Dan Bisnis*. Bandung. Alfabeta.
- Rufii. 2011. *Statistika Edisi Pertama*. Surabaya. Adi Buana Surabaya.
- Robbins, Stephen. P. 1996. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontraversi Dan Aplikasi*. Terjemahan. Jakarta : PT. Prenhallindo
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran Dan Implikasi*. Cetakan Pertama. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Sugiono. 2007. *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan Kesebelas. Bandung. Alfabeta.