

HUBUNGAN KETERLIBATAN KERJA, SEMANGAT KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA DOSEN DI POLITEKNIK NEGERI BANJARMASIN

Hikmayanti Huwaida ⁽¹⁾

⁽¹⁾ Staf Pengajar Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Banjarmasin

Ringkasan

Human resource is one of the most important resources which influence the success of organization. One of important objectives in Human Resources Management is creating employee's job satisfaction. Job satisfaction is important thing which lecturers in Banjarmasin State Polytechnic must possess. The higher job satisfaction is, the more possibility to reach organization's objective. The objectives of this research are to find out: (1) correlation between job involvement and job satisfaction of the lecturers in Banjarmasin State Polytechnic, (2) correlation between morale and job satisfaction of the lecturers in Banjarmasin State Polytechnic, (3) correlation between organization commitment and job satisfaction of the lecturers in Banjarmasin State Polytechnic, (4) correlation among job involvement, morale, organization commitment and job satisfaction of lecturers in Banjarmasin State Polytechnic.

This research is using quantitative approach. Respondents are 123 of 176 lecturers and chosen by using Proportional Random Sampling Techniques. Data are taken with close questionnaire instruments, hypotheses are tested with correlation analysis and descriptive analysis with help of SPSS 17.

The results of the research show: (1) respondents' perception toward job involvement is high enough, perception toward morale is low, perception toward organization commitment is high enough, perception toward job satisfaction is low. There are significant correlations among: (2) job involvement and job satisfaction of the lecturers in Banjarmasin State Polytechnic, (3) morale and job satisfaction of the lecturers in Banjarmasin State Polytechnic, (4) organization commitment and job satisfaction of the lecturers in Banjarmasin State Polytechnic, (5) job involvement, morale, organization commitment and job satisfaction of lecturers in Banjarmasin State Polytechnic.

Kata Kunci : *Job Involvement, Morale, Organization Commitment, Job Satisfaction*

1. PENDAHULUAN

Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumberdaya manusia pada suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan (Parwanto dan Wahyuddin, 2006). Kepuasan kerja merupakan hal yang penting yang harus dimiliki setiap dosen di Politeknik Negeri Banjarmasin. Kepuasan kerja yang tinggi sangat memungkinkan untuk mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Partisipasi dosen dalam pengambilan keputusan masih dirasakan kurang. Semangat kerja sangat penting dalam segala aktivitas kerja, bahkan semangat kerja akan menentukan lancar-tidaknya atau berkembang-tidaknya suatu organisasi. Seorang dosen yang memiliki semangat kerja yang baik tentunya akan memberikan sikap yang positif seperti kesetiaan, kegembiraan, kerja sama, kebanggaan dalam tugas dan ketaatan dalam kewajiban. Semangat kerja mempunyai peran yang sangat penting dalam

mewujudkan tujuan organisasi. Politeknik Negeri Banjarmasin sebagai sebuah institusi Pendidikan tinggi sangat memerlukan dosen-dosen yang mempunyai semangat kerja tinggi. Karena itulah peneliti tertarik untuk meneliti "Hubungan keterlibatan kerja, semangat kerja dan komitmen kerja dengan kepuasan kerja dosen di Politeknik Negeri Banjarmasin.

2. LANDASAN TEORITIS

Keterlibatan Kerja

Lodhal dan Kejner mengemukakan: *Job involvement is defined as the degree to which a person identifies psychologically with his or her work and the importance of the work in the person's total self image* (Cheng Chun Hao, 2009: 801). Lawler dan Hall mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai tingkatan seseorang memandang seberapa penting pekerjaannya (Anik dan Arifuddin, 2003: 162). Kanungo mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai identifikasi psi-

kologis individual terhadap tugas tertentu (Januarti dan Bunyanudin, 2006: 15). Keterlibatan kerja mempunyai definisi yaitu derajat seseorang dikenal dari pekerjaannya, berpartisipasi aktif di dalamnya, dan menganggap kinerjanya penting untuk harga diri (Robbins, 2006:91).

Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi, dengan kuat memihak pada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu, misalnya karyawan menyumbangkan ide untuk kemajuan pekerjaan, dengan senang hati memenuhi peraturan-peraturan organisasi dan mendukung kebijakan organisasi, dan lain-lain. Sebaliknya karyawan yang kurang senang terlibat dengan pekerjaannya adalah karyawan yang kurang memihak kepada organisasi dan karyawan yang demikian cenderung hanya bekerja secara rutinitas.

Robbins (2003:91) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai proses partisipatif yang menggunakan seluruh kapasitas karyawan dan dirancang untuk mendorong peningkatan komitmen bagi suksesnya suatu organisasi. Logika yang mendasari adalah bahwa dengan melibatkan para pekerja dalam keputusan-keputusan mengenai mereka dan dengan meningkatkan otonomi dan kendali mengenai kehidupan kerja, mereka lebih produktif dan lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Keterlibatan atau partisipasi pegawai dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena dengan adanya keterlibatan pegawai akan menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama, baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan pegawai adalah dengan memancing partisipasi atau keterlibatan mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan.

Brown mengemukakan keterlibatan kerja adalah *the degree to which a person identifies psychologically with his or her work and the importance of work to one's self image* (Sdm blogspot, 2010). Seorang karyawan dikatakan terlibat dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi.

Faktor-faktor keterlibatan kerja dilihat dari sejauh mana seorang karyawan ikut berpartisipasi dengan seluruh kemampuannya dalam membuat peningkatan kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan. Yoshimura (1996:177) mengemukakan faktor-faktor yang digunakan untuk melihat keterlibatan kerja seorang karyawan, yaitu: a) menunjukkan pekerjaannya sebagai yang utama, b) melihat pekerjaannya sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri, c) aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya.

Semangat Kerja

Menurut Moekijat, semangat kerja juga disebut dengan *morale* atau moral kerja.

Keith Davis mengemukakan bahwa: *When they refer to morale, they usually mean the attitude of individuals and groups toward their work environment and toward voluntary cooperation to the full extent of their ability in the best interest of organization. Emphasis is upon the drive to do good work rather than contentment* (Sartika, 2007: 2).

Menurut Keith Davis, berbicara mengenai semangat kerja, semangat kerja selalu diartikan sebagai sikap perorangan dan kelompok terhadap lingkungan kerjanya dan sikap untuk bekerja sebaik-baiknya dengan mengerahkan kemampuan yang dimiliki secara sukarela. Dalam hal ini lebih menekankan pada dorongan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya daripada sekedar kesenangan saja.

Menurut Maier (Nitisemito, 2009), seseorang yang memiliki semangat kerja tinggi mempunyai alasan tersendiri untuk bekerja yaitu benar-benar menginginkannya. Ada empat aspek yang menunjukkan seseorang mempunyai semangat kerja yang tinggi, yaitu: a) kegairahan, b) kekuatan untuk melawan frustrasi, c) kualitas untuk bertahan, d)semangat kelompok.

Pengertian Komitmen Organisasi

Mahis dan Jackson (Sopiah, 2008: 155) menyatakan bahwa, "*Organizational Commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization*". Selanjutnya Mowday (Sopiah, 2008: 155) komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Richard M. Steers (Kuntjoro, 2002) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Steers berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komit-

men terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya:

- a) Sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi,
- b) Sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi,
- c) Sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi.

Kepuasan Kerja

Sambas (2009) mengemukakan pengertian kepuasan kerja menurut beberapa pendapat ahli sebagai berikut:

- a. Keith Davis mengemukakan: "*Job satisfaction is the pavorableness or unpavorableness with employees view their work.*"
- b. Hoppeck mengemukakan: "Kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya."
- c. Gibson, Ivanchevich dan Donelly menyatakan: "Kepuasan kerja adalah suatu sikap individu mengenai pekerjaannya. Hal ini dihasilkan dari persepsi mereka terhadap pekerjaannya, didasarkan pada faktor lingkungan kerja, seperti gaya penyelia, kebijakan dan prosedur, afiliasi kelompok kerja, kondisi kerja, gaji dan tunjangan".
- d. Stephen, P Robins berpendapat: "Kepuasan kerja adalah sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya; selisih antara banyak ganjaran yang diterima seseorang karyawan dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima."
- e. Davis dan Newstrom: "Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan. Jadi kepuasan kerja juga berkaitan dengan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis, dan motivasi."

Kepuasan kerja (Renyowijoyo, 2003) diartikan sebagai suatu refleksi atau pencerminan dari seberapa jauh seseorang merasa tertarik dan terdorong pada suatu pekerjaan, sehingga situasi atau keadaan pekerjaan tersebut mem-

punyai nilai tertentu bagi dirinya. Kepuasan kerja itu sendiri terdiri dari perasaan-perasaan dan tingkah laku - tingkah laku yang dimiliki seseorang tentang pekerjaannya. Semua aspek-aspek penting pekerjaan, baik dan buruk, positif dan negatif, memberikan kontribusi terhadap perkembangan perasaan-perasaan kepuasan (atau ketidakpuasan).

Prasetyo dan Wahyuddin (2006) mengemukakan hasil penelitian Herzberg, bahwa faktor yang mendatangkan kepuasan adalah prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kemajuan.

Dalam Wikipedia (2010) lima aspek yang terdapat dalam kepuasan kerja, yaitu: a) pekerjaan itu sendiri (*work it self*), b) atasan (*supervision*), c) teman sekerja (*workers*), d) promosi (*promotion*), e) gaji/upah (*pay*).

Sedang menurut Robbin (2006: 103), kepuasan kerja mempunyai beberapa aspek, yaitu: kerja itu sendiri, penyeliaan, upah, kesempatan untuk maju, hubungan dengan teman sekerja.

3. METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian korelasi. Penelitian korelasi atau korelasional adalah suatu penelitian untuk mengetahui hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih tanpa ada upaya untuk mempengaruhi variabel tersebut sehingga tidak terdapat manipulasi variabel (Faenkel dan Wallen, 2008:328).

Data, Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan dosen Politeknik Negeri Banjarmasin yang berjumlah 178 orang. Dari populasi sebanyak 178 orang dosen diambil sampel penelitian sebanyak 123 dosen.

Sumber data dalam penelitian ini adalah dosen yang disebut sebagai responden, yaitu orang yang merespons berupa jawaban tertulis melalui angket dari peneliti (Arikunto, 2002).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik angket. Angket yang digunakan adalah angket tertutup.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dalam bentuk deskripsi data penelitian, pengujian asumsi klasik, dan pengujian hipotesis menggunakan analisis korelasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Kuesioner penelitian mulai disebar pada tanggal 6 Oktober 2010. Dari 123 eksemplar angket yang didistribusikan kepada responden, se-

mua angket kembali dan layak untuk dipergunakan dalam penelitian.

Karakteristik responden dikelompokkan berdasarkan jurusan, usia, jenis kelamin, status perkawinan, pendidikan, jabatan fungsional, pangkat/golongan, dan masa kerja.

Persepsi Responden tentang Keterlibatan Kerja, Semangat Kerja, Komitmen Kerja, dan Kepuasan Kerja

Variabel keterlibatan kerja (X_1) mencakup: (1) pekerjaan sebagai yang utama; (2) pekerjaan sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri; dan (3) berpartisipasi dalam pekerjaan, diukur berdasarkan 15 item pernyataan. Berdasarkan analisis deskripsi kategori setiap item variabel keterlibatan kerja dapat diketahui bahwa terdapat 7 item (46,67%) yang termasuk dalam kategori tinggi. Terdapat 9 item (53,33%) termasuk dalam kategori rendah.

Variabel semangat kerja (X_2) mencakup; (1) kegairahan; (2) kekuatan untuk melawan frustrasi; (3) kualitas untuk bertahan; (4) semangat kelompok, diukur 12 item pernyataan. Selanjutnya hasil analisis deskripsi kategori setiap item variabel semangat kerja diketahui bahwa terdapat 8 item (66,67%) yang termasuk dalam kategori tinggi. Sedangkan sisa 4 item (33,33%) termasuk dalam kategori rendah.

Variabel Komitmen Kerja (X_3) mencakup; (1) komitmen pada pekerjaan; (2) komitmen pada kelompok kerja; dan (3) komitmen pada organisasi, diukur 18 item pernyataan. Analisis deskripsi kategori setiap item dapat diketahui bahwa terdapat 7 item (38,89%) yang termasuk dalam kategori tinggi. Sedangkan sisa 11 item (61,11%) termasuk dalam kategori rendah.

Variabel kepuasan kerja (Y) mencakup: (1) gaji; (2) promosi; (3) pengawasan; (4) pekerjaan itu sendiri; dan (5) rekan kerja, diukur 25 item pernyataan. Berdasarkan analisis deskripsi kategori setiap item diketahui bahwa terdapat 14 item (56%) yang termasuk dalam kategori tinggi. Sedangkan sisa 11 item (44%) termasuk dalam kategori rendah.

Uji Persyaratan Analisis

Uji Normalitas data yang dilakukan dengan grafik *histogram* dan *normal probability plots* menunjukkan data berdistribusi normal.

Uji Asumsi Linearitas variabel independen (keterlibatan kerja, semangat kerja, dan Komitmen Kerja) terhadap dependen (kepuasan kerja) menunjukkan adanya hubungan yang positif.

Pengujian Hipotesis

a. Hubungan keterlibatan kerja dengan kepuasan kerja dosen di Politeknik Negeri Banjarmasin.

Berdasarkan hasil uji t dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh $0,000 < 0,050$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara keterlibatan kerja (X_1) dengan kepuasan kerja (Y) dosen di Politeknik Negeri Banjarmasin diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara keterlibatan kerja dengan kepuasan kerja dosen di Politeknik Negeri Banjarmasin.

b. Hubungan semangat kerja dengan kepuasan kerja dosen di Politeknik Negeri Banjarmasin.

Berdasarkan hasil uji t dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh $0,000 < 0,050$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara semangat kerja (X_2) dengan kepuasan kerja (Y) dosen di Politeknik Negeri Banjarmasin diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara semangat kerja dengan kepuasan kerja dosen di Politeknik Negeri Banjarmasin.

c. Hubungan Komitmen Kerja dengan kepuasan kerja dosen di Politeknik Negeri Banjarmasin.

Berdasarkan hasil uji t dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh $0,000 < 0,050$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara Komitmen Kerja (X_3) dengan kepuasan kerja (Y) dosen di Politeknik Negeri Banjarmasin diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara Komitmen Kerja (X_3) dengan kepuasan kerja dosen di Politeknik Negeri Banjarmasin.

d. Hubungan keterlibatan kerja, semangat kerja, dan Komitmen Kerja secara bersama-sama dengan kepuasan kerja dosen di Politeknik Negeri Banjarmasin.

Berdasarkan hasil uji F dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh $0,000 < 0,050$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara keterlibatan kerja, semangat kerja, dan Komitmen Kerja secara bersama-sama dengan kepuasan kerja (Y) dosen di Politeknik Negeri Banjarmasin diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

terdapat hubungan antara keterlibatan kerja, semangat kerja, dan Komitmen Kerja secara bersama-sama dengan kepuasan kerja dosen di Politeknik Negeri Banjarmasin.

Pembahasan

1. Hubungan Keterlibatan Kerja dengan Kepuasan Kerja Dosen di Politeknik Negeri Banjarmasin

Hasil analisis data menunjukkan adanya hubungan yang positif sebesar 0,463 antara keterlibatan kerja dengan kepuasan kerja dosen di Politeknik Negeri Banjarmasin dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05 ($p = 0,00$). Hal ini menunjukkan data cukup untuk menerima hipotesis pertama, yaitu terdapat hubungan antara keterlibatan kerja dengan kepuasan kerja dosen di Politeknik Negeri Banjarmasin. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara keterlibatan kerja dengan kepuasan kerja dosen di Politeknik Negeri Banjarmasin. Sehingga peningkatan keterlibatan kerja akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja dosen di Politeknik Negeri Banjarmasin. Hal ini sesuai dengan penelitian Brown (1996) bahwa keterlibatan kerja (*job involvement*) dengan kepuasan kerja menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan (Marliana, 2008:3).

Sedangkan penelitian yang dilakukan David F. Elloy terhadap 359 sampel menunjukkan hubungan yang positif antara keterlibatan kerja dengan kepuasan kerja (Marliana, 2008:3).

Penelitian berkaitan dengan keterlibatan kerja pernah dilakukan oleh French yang berkesimpulan bahwa keterlibatan kerja dapat meningkatkan prestasi dan kepuasan kerja karyawan (Marliana, 2008:3).

Rofi'ah (2001) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa keterlibatan kerja berperan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut berarti bahwa keterlibatan kerja dapat dijadikan sebagai prediktor untuk memperdiksikan prestasi dan kepuasan kerja karyawan (Marliana, 2008:3)

2. Hubungan Semangat Kerja dengan Kepuasan Kerja Dosen di Politeknik Negeri Banjarmasin

Hasil analisis data menunjukkan adanya hubungan yang positif sebesar 0,411 antara semangat kerja dengan kepuasan kerja dosen di Politeknik Negeri Banjarmasin dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05 ($p = 0,00$). Hal ini menunjukkan data cukup untuk menerima hipotesis kedua, yaitu terdapat hubungan semangat kerja dengan kepuasan kerja dosen di Politeknik Negeri Banjarmasin. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara semangat kerja dengan kepuasan kerja dosen

di Politeknik Negeri Banjarmasin. Sehingga peningkatan semangat kerja akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja dosen di Politeknik Negeri Banjarmasin.

Hal ini sesuai dengan penelitian Fen-Fen, Huang dan Chien-Chang, Yang (2010) bahwa nilai kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan rumah sakit. Nilai kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Semangat kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Penelitian tentang hubungan semangat kerja dan kepuasan kerja juga dilakukan Snijders (2007) yang mengemukakan dalam *Morale and Job Satisfaction A combined measurein the Netherlands' Armed Forces* bahwa semangat kerja dan kepuasan kerja menunjukkan adanya hubungan.

3. Hubungan Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Dosen di Politeknik Negeri Banjarmasin

Hasil analisis data menunjukkan adanya hubungan yang positif sebesar 0,560 antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja dosen di Politeknik Negeri Banjarmasin dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05 ($p = 0,00$). Hal ini menunjukkan data cukup untuk menerima hipotesis ketiga, yaitu terdapat hubungan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja dosen di Politeknik Negeri Banjarmasin. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja dosen di Politeknik Negeri Banjarmasin. Sehingga peningkatan komitmen organisasi akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja dosen di Politeknik Negeri Banjarmasin. Hal ini sesuai dengan penelitian Jones (1988) dalam studinya tentang pengukuran komitmen organisasional menemukan bahwa komitmen organisasional berkorelasi secara positif dengan kepuasan kerja (Guntur Ujianto dan Syafarudin Alwi, 2005:94)

Norris dan Niebuhr (1983), juga Meixner dan Blind (1989) menemukan bahwa komitmen organisasional dan komitmen professional adalah saling melengkapi dan harmonis serta mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Guntur Ujianto dan Syafarudin Alwi, 2005: 98)

Trisnarningsih (2003) dalam penelitiannya "Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur)" menyimpulkan bahwa komitmen organisasional, komitmen profesional dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Guntur Ujianto dan Syafarudin Alwi, 2005: 99)

Subiyantahadi (2004) dengan judul penelitian Analisis Pengaruh Kualitas lingkungan Ker-

ja, Konflik Peran dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Bantul. Adapun hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian yang dilakukan di atas dapat disimpulkan sebagai berikut: *Quality of Work Life* mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil analisis mendukung hipotesis yang menyatakan *Quality of Work Life* mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. *Role Conflict* mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja yang diberikan. Komitmen Organisasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Guntur Ujiyanto dan Syafarudin Alwi, 2005 : 99)

Suyuti (2004) dengan judul penelitian "Pengaruh Komitmen Organisasional, Komitmen Profesional, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri di Kabupaten Bantul". Hasil analisis yang diperoleh menyimpulkan bahwa komitmen organisasional, komitmen profesional, motivasi, dan kompetensi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru (Guntur Ujiyanto dan Syafarudin Alwi, 2005: 99)

Aranya, et. al (1982) menganalisis efek komitmen organisasi dan profesional pada kepuasan kerja para akuntan. Dengan menggunakan komitmen organisasi dan komitmen profesional sebagai prediktor kepuasan kerja, penelitian ini menemukan suatu korelasi nyata secara statistik antara komitmen dalam organisasi dan kepuasan kerja yang diberikan (Gunawan Cahyasumirat, 2006:2)

Bateman dan Strasser (1984) menemukan bahwa komitmen organisasi mendahului kepuasan kerja. Sedangkan Dwi Cahyono dan Imam Ghozali (2002) menemukan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang dilakukan (Gunawan Cahyasumirat, 2006: 3)

Dalam penelitian yang dilakukan Guntur Ujiyanto dan Syafarudin Alwi (2005) terbukti, bahwa variabel komitmen organisasional (X_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) dengan koefisien sebesar 0,111 dan signifikansi pada $\alpha = 0,05$ (probabilitas = 0,022). Variabel komitmen profesional (X_2), berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) dengan koefisien sebesar 0,281 dan signifikan pada $\alpha = 0,05$ (probabilitas = 0,000). Pengaruh secara bersama-sama dari variabel komitmen organisasional (X_1) dan komitmen profesional (X_2), terhadap kepuasan kerja (Y) memberikan kontribusi sebesar 38,2% untuk memprediksi variasi dari variabel kepuasan kerja. Kesimpulan hasil penelitian adalah komitmen organisasional dan profesional mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

4. Hubungan Keterlibatan Kerja, Semangat Kerja, dan Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Dosen di Politeknik Negeri Banjarmasin.

Hasil analisis data menunjukkan adanya hubungan yang positif sebesar 0,592 antara keterlibatan kerja, semangat kerja, dan komitmen organisasi secara bersama-sama dengan kepuasan kerja dosen di Politeknik Negeri Banjarmasin dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05 ($p = 0,00$). Hal ini menunjukkan data cukup untuk menerima hipotesis keempat, yaitu terdapat hubungan keterlibatan kerja, semangat kerja, dan komitmen organisasi secara bersama-sama dengan kepuasan kerja dosen di Politeknik Negeri Banjarmasin. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara keterlibatan kerja, semangat kerja, dan komitmen organisasi secara bersama-sama dengan kepuasan kerja dosen di Politeknik Negeri Banjarmasin. Sehingga peningkatan keterlibatan kerja, semangat kerja, dan komitmen organisasi secara bersama-sama akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja dosen di Politeknik Negeri Banjarmasin.

5. KESIMPULAN

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara keterlibatan kerja dengan kepuasan kerja dosen. Hal ini berarti bahwa peningkatan keterlibatan kerja akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja dosen di Politeknik Negeri Banjarmasin.
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara semangat kerja dengan kepuasan kerja dosen. Hal ini berarti bahwa peningkatan semangat kerja akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja dosen di Politeknik Negeri Banjarmasin.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen kerja dengan kepuasan kerja dosen. Hal ini berarti bahwa peningkatan komitmen kerja akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja dosen di Politeknik Negeri Banjarmasin.
4. Terdapat hubungan yang signifikan antara keterlibatan kerja, semangat kerja, dan komitmen kerja dengan kepuasan kerja dosen. Sehingga peningkatan keterlibatan kerja, semangat kerja, dan komitmen kerja akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja.

6. DAFTAR PUSTAKA

1. Anik, Sri & Arifuddin. (2003). *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam dengan Sikap Perubahan*

- Organisasi. JAAI Volume 7 No. 2, Desember 2003. <http://journal.uui.ac.id>.
2. Affandi, HM. (2002). *Pengaruh Iklim organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang)*. <http://eprints.undip.ac.id>.
 3. Arikunto, Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
 4. Cahyasumirat, Gunawan. (2006). *Pengaruh Profesional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Internal Auditor, dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Internal Auditor PT. BANK ABC)*. <http://eprints.undip.ac.id>.
 5. Cheng Chun Hao, et al. (2009). *A study of the critical factors of the job involvement of financial service personnel after financial tsunami: Take developing market (Taiwan) for example*. African Journal of Business Management Vol.3 (12), pp. 798-806, December, 2009. <http://www.academicjournals.org>. Diakses 23-4-2010.
 6. Doraisamy, Gnana Sekaran. (2007). *Hubungan Tekanan Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Terhadap Organisasi: Satu Kajian di Ibu Pejabat Jabatan Kerja Raya Malaysia*. Universiti Utara Malaysia. <http://www.pdf-search-engine.com>.
 7. Fen-Fen, Huang dan Chien-Chang, Yang. (2010). *How Work Values and Morale Would Affect Job Satisfaction In Hospitals?*. <http://www.wseas.us/e-library/conferences>.
 8. Fraenkel, J.R dan Wellen, N.E. (2008). *How to Design and Evaluate research in Education*. New York: McGraw-Hill.
 9. Januarti, Indira dan Bunyanudin, Ashari. (2006). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam dengan Sikap Terhadap Perubahan Organisasi*. JAAI Volume 10 No. 1, Juni 2006: 13 – 26. <http://journal.uui.ac.id>. Diakses 12-4-2010
 10. Kuntjoro, H. Zainuddin Sri. (2002). *Komitmen Organisasi*. <http://rina1808.blog.friendster.com>. Diakses 14-5-2010.
 11. Marlina, Rena. (2008). *Hubungan antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Keterlibatan Kerja*. <http://eprints.ums.ac.id>. Diakses 1-4-2010.
 12. Moekijat. (2004). *Manajemen Personal*. Jakarta: Galia Indonesia.
 13. Nitisemito, Alex. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <http://jurnal-sdm.blogspot.com>. Diakses 25-2-2010.
 14. Parwanto dan Wahyuddin. (2006). *Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi IMKA di Surakarta*. Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta. <http://eprints.ums.ac.id>.
 15. Prasetyo, Edhi dan Wahyuddin, M. (2006). *Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Riyadi Palace Hotel di Surakarta*. Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
 16. Renyowijoyo, Muindro. (2003). *Hubungan Antara Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Prestasi Kerja Karyawan: Studi Empiris Karyawan Sektor Manufaktur di Indonesia*. Universiti Utara Malaysia. <http://eprints.uum.edu.my>.
 17. Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Benyamin Molan. Edisi kesepuluh. Edisi Lengkap. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
 18. Sambah. (2009). *Konsep Kepuasan Kerja*. <http://sambasalim.com>. Diakses 31-3-2010.
 19. Sartika, Dina. (2007). *Peran Moral Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Fakultas Ekonomi Universitas Padjadjaran Bandung. <http://pustaka.unpad.ac.i>.
 20. Sdm blogspot. (2010). *Pengertian Keterlibatan Kerja*. <http://jurnal-sdm.blogspot.com>
 21. Snijders, Jolanda M. 2007. *Morale and Job Satisfaction A combined measure in the Netherlands' Armed Forces*. Netherlands Defence Services Centre Behavioural Sciences. <http://MinisterievanDefensie.ac.jp>.
 22. Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi
 23. Sugiyono. (2005). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
 24. Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
 25. Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
 26. Ujianto, Guntur dan Alwi, Syafarudin. (2005). *Analisis Pengaruh Komitmen Profesional dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank BUKOPIN Yogyakarta*. SINERGI. JIA Edisi Khusus on Human Resources, Hal. 93 – 110. <http://rac.uui.ac.id>. Diakses 25-9-1010
 27. Wikipedia. (2010). *Definisi/pengertian dari kepuasan kerja*. <http://id.Wikipedia.org>.
 28. Wiyono, B. B. (2004). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Malang: Program SP4 Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang.
 29. Winarsunu, T. (2002). *Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
 30. Yoshimura, Atsuko. (1996). *A Review and Proposal of Job Involvement*. No.33. pp.175-174. <http://koara.lib.keio.ac.jp>.