

## **BUDAYA KERJA DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI SUKU DINAS SUMBER DAYA AIR JAKARTA UTARA**

**Tita Amelia**<sup>1)</sup> dan **Arief Syah Safrianto**<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup> Mahasiswa Program Studi Manajemen FE UNKRIS

<sup>2)</sup> Dosen Program Studi Manajemen FE UNKRIS

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin, Jakarta Timur

Email: ariefsafrianto@gmail.com

### **ABSTRACT**

*This research aims to determine the influence of work culture and work commitment on job satisfaction of employees at the Water Resources Agency of the North Jakarta City Administration. The research method uses quantitative methods. The results of this research show that work culture and work commitment have a positive and significant effect on employee job satisfaction, both partially and simultaneously.*

**Keywords:** *Work culture (;) work commitment (;) job satisfaction*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan komitmen kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Suku Dinas Sumber Daya Air Kota Jakarta Utara. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai baik secara sederhana dan berganda.

**Kata kunci:** Budaya kerja (;), komitmen kerja (;) kepuasan kerja

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting yang sangat penting terhadap perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia berfungsi sebagai penggerak setiap kegiatan didalam perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang menggerakkan faktor-faktor produksi, semua sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan dapat produktif. Semakin berkembangnya teknologi yang digunakan jika tanpa dukungan sumber daya manusia yang baik semua menjadi tidak berarti. Sumber daya manusia merupakan faktor yang menentukan luncur tidaknya suatu kegiatan yang dilakukan perusahaan, artinya sumber daya manusia merupakan faktor inti dari perusahaan yang harus diperhatikan, dibina dan dikembangkan agar mampu menjalani fungsinya dengan baik guna tercapainya tujuan perusahaan.

Era modern ini, terdapat kewajiban untuk menciptakan sumber daya yang efisien dan efektif untuk mendukung serta sebagai penentu keberhasilan sebuah organisasi perusahaan maupun instansi. Jadi sumber daya manusia bisa dikatakan sebagai peranan penting untuk keberhasilan suatu organisasi maupun instansi perusahaan, karena pada dasarnya manusia itu merupakan suatu aset hidup yang harus dipelihara keberadaannya dan dikembangkan. Sehingga karyawan harus mendapatkan suatu perhatian yang khusus dari perusahaan atau di mana tempat karyawan tersebut berkerja. Jika dilihat dari sifatnya sumber daya manusia memiliki keunikan dari pada aset lainnya. Hal itu dikarenakan sumber daya manusia ini



memiliki perasaan, pikiran, dan perilaku, sehingga jika dikelola dengan baik mampu memberikan kontribusi bagi kemajuan perusahaan maupun instansi secara aktif, sesuai yang diharapkan.

Pengembangan sumber daya manusia sangat berpengaruh bagi kesuksesan dan kesinambungan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus senantiasa memperlakukan setiap karyawannya dengan sangat sebaik mungkin. Perusahaan harus mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap perusahaan demi eksistensi perusahaan dimasa yang akan datang. Perusahaan maupun instansi meyakini bahwa sumber daya manusia yang unggul, profesional dan memiliki komitmen kerja yang baik tentu menjadi aset strategis perusahaan guna mendukung kegiatan usaha serta memperkuat daya saing perusahaan maupun instansi. Sebagai aset strategis perusahaan, Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam pertumbuhan dan kelangsungan usaha perusahaan maupun instansi. Dalam rangka mendukung kegiatan usaha secara berkelanjutan, perusahaan maupun instansi menetapkan strategi pengelolaan sumber daya manusia serta hal lainnya guna menciptakan karyawan yang berkomitmen serta budaya kerja yang baik nantinya dan suasana kerja yang nyaman dan aman. Perusahaan maupun instansi juga tentunya harus senantiasa berupaya agar hak para pekerja dapat terpenuhi secara memadai.

Perusahaan harus mampu memberikan perhatian khusus kepada karyawan serta memperhatikan aspek-aspek kerja yang berkaitan dengan sumber daya manusia guna menjaga dan mempertahankan sumber daya manusia yang ada, mengingat sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu perusahaan. Karyawan sebagai penunjang tercapainya tujuan perusahaan, akan tetapi mereka memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang nantinya akan mempengaruhi sikapnya pekerjaannya. Sikap inilah yang dikenal sebagai kepuasan kerja, yang timbul karena pekerjaan itu sendiri, lingkungan, sarpras, teknologi dan sebagainya.

Suku Dinas Sumber Daya Air Kota Administrasi Jakarta Utara adalah unsur pelaksana pemerintah daerah yang melaksanakan tugas-tugas dibidang pekerjaan umum dan penataan ruang pada sub urusan bidang sumber daya air, sub urusan bidang air minum, sub urusan bidang air limbah, sub urusan drainase, dan urusan pemerintahan bidang energi dan sumber daya mineral pada sub urusan bidang geologi. Suku Dinas Sumber Daya Air ini memiliki Visi mewujudkan pembangunan dan layanan sarana dan prasarana bidang tata air yang handal untuk menuju Jakarta baru yang modern dan tertata. Tentunya, Suku Dinas Sumber Daya Air ini menuntut karyawannya untuk selalu bisa memberikan pelayanan yang terbaik untuk masyarakat dan meningkatkan kinerja dari masing-masing individu karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja Suku Dinas Sumber Daya Air dan kinerja pelayanannya terhadap masyarakat. Karena peningkatan kinerja Suku Dinas Sumber Daya Air sangat bergantung pada kinerja dari karyawannya, karena karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat menentukan keberhasilan dari Suku Dinas Sumber Daya Air itu sendiri. Dengan kata lain perilaku baik dari setiap individu akan mempengaruhi baiknya kinerja dari sebuah organisasi Suku Dinas Sumber Daya Air.

Berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan Suku Dinas Sumber Daya Air terdapat adanya atasan yang belum profesional dalam melaksanakan tugas dan kewajiban seperti kurangnya persiapan, pengawasan, serta pengendalian terhadap karyawannya sehingga mengakibatkan para karyawan menjadi sering mengeluh dan malas-malasan, mengabaikan bahkan menyepelekan tugasnya. Selain itu, banyaknya karyawan yang selalu absen sehingga pekerjaannya menjadi terhambat. Menurut Buhler, “Kepuasan kerja adalah kesuksesan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai *job desk* yang telah disepakati sebelumnya agar mencapai hasil kerja yang diinginkan” (Waskito dan Putri,



2021). Artinya, kepuasan kerja dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Jika karyawan merasa puas, mereka akan semangat bekerja yang pada akhirnya akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Agar tujuan perusahaan tercapai, tentu perusahaan harus memperhatikan hal tersebut. Jangan sampai karyawan merasa tidak puas dengan apa yang diterima, sehingga akan berfikir untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain yang mampu memberikan kepuasan yang lebih. Menurut Busch dalam Sutrisno, (2017), “kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang ditunjukkan terhadap pekerjaannya (Waskito dan Putri, 2021). Kepuasan kerja adalah kondisi dimana karyawan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan *job* yang diberikan kepada masing-masing karyawannya, Selanjutnya Indikator kepuasan kerja menurut Robbins (2015), adalah sebagai berikut: 1) Pekerjaan yang secara mental menantang; 2) Kondisi kerja yang mendukung; 3) Gaji atau upah yang pantas; 4) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan; 5) Rekan kerja yang mendukung.

“Budaya kerja yaitu gabungan dari nilai-nilai, set, keyakinan, komunikasi dan penyederhanaan perilaku yang panduannya diberikan kepada masyarakat” (Ahmed dan Shafiq, 2014). Menurut Suparyadi (2015), “budaya kerja yaitu cara berfikir yang didasari oleh cara pandang hidup sebagai nilai, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita – cita, pendapat serta pandangan dalam pekerjaan”. Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat ditarik kesimpulan budaya kerja yaitu nilai-nilai dan keyakinan dimana hal tersebut dibudayakan dalam perusahaan yang nantinya akan mencerminkan perilaku dan tindakan para pegawai.

Budaya kerja juga memiliki dampak terhadap karyawan atau pegawai, karena dimana kebiasaan kebiasaan daripada karyawan maupun organisasi ini tidak semuanya bisa di terima dengan baik oleh semua karyawan atau pegawai, dan hal ini akan menimbulkan dari segi kepuasan kerja para karyawan dimana kepuasan kerja karwana akan naik atau menurun nantinya. menurut Peter dan Watermen (2012) dalam Ritonga (2020), bahwa budaya kerja sebagai suatu pola dari asumsi- asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalah yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga, perlu diajarkan kepada anggota- anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah- masalah tersebut. Indikator budaya kerja menurut Sulaeman, (2014), yaitu: 1) Sikap terhadap pekerjaan yakni kesuksesan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain; dan 2) Perilaku pada waktu bekerja, yaitu seperti rajin, berdedikasi, tanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan atau sebaliknya.

Camilleri, (2006) dalam Wolomasi, *et al* P (2019) mengartikan komitmen sebagai “sebuah ikatan individu dengan organisasi tempatnya bekerja. Di dalam kajiannya tentang komitmen kerja organisasi”, sedangkan Meyer dan Allen (1991) dalam Wolomasi, *et al* (2019), memandang komitmen “sebagai sebuah konstruk emosional multidimensi yang menggambarkan relasi antara seorang individu dengan institusi yang dapat berimplikasi kepada keputusan individu tersebut untuk keluar atau tetap tinggal dalam institusi tempatnya bekerja saat ini”. Indikator dari komitmen kerja menurut Allen dan Meyer (1990) dalam Julianti, (2018), dengan tiga indikator yaitu: 1) Komitmen afektif; Komitmen afektif mengarah pada keterikatan emosional karyawan; 2) Komitmen kontinuans; Komitmen kontinuans berkaitan adanya pertimbangan untung rugi dalam diri karyawan berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau justru meninggalkan organisasi.; dan 3) Komitmen normative; Komitmen normatif berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap



bekerja dalam organisasi. Ini berarti, karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka wajib bertahan dalam organisasi.

Berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan Suku Dinas Sumber Daya Air terdapat adanya atasan yang belum profesional dalam melaksanakan tugas dan kewajiban seperti kurangnya persiapan, pengawasan, serta pengendalian terhadap karyawannya sehingga mengakibatkan para karyawan menjadi sering mengeluh dan malas-malasan, mengabaikan bahkan menyepelkan tugasnya. Selain itu, banyaknya karyawan yang selalu absen sehingga pekerjaannya menjadi terhambat. Agar tujuan perusahaan tercapai, tentu perusahaan harus memperhatikan hal tersebut. Jangan sampai karyawan merasa tidak puas dengan apa yang diterima sehingga akan berfikir untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain yang mampu memberikan kepuasan yang lebih. Dengan adanya fenomena diatas, pihak perusahaan harus lebih memperhatikan hal-hal tersebut, agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya akan lebih meningkatkan profitabilitas instansi. Dengan demikian bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Kepuasan kerja merupakan hasil tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya, dan hal ini merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu bergantung cara individu tersebut mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dan hasil keluarnya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis budaya kerja dan komitmen kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Instansi Suku Dinas Sumber Daya Air Kota Administrasi Jakarta Utara”.

## **METODE**

Metode penelitian dengan menggunakan analisis deskriptif kualitatif dan kuantitatif, yang menjelaskan hubungan kausalitas budaya kerja dan komitmen kerja terhadap kepuasan kerja. Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai Suku Dinas Sumber Daya Air Kota Administrasi Jakarta Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Suku Dinas Sumber Daya Air Kota Administrasi Jakarta Utara dengan menggunakan rumus Slovin didapat sampel sebanyak 94 pegawai. Teknik analisis dengan menggunakan regresi linier berganda dan sederhana.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

#### **Hasil uji validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Adapun hasil uji validitas terhadap kuesioner yang diisi dengan hasil sebagai berikut: Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi skor tiap butir pernyataan budaya kerja dari 94 responden, dengan jumlah 10 butir pernyataan, komitmen kerja dengan jumlah 6 butir pertanyaan, dan kepuasan kerja dengan jumlah 10 butir pertanyaan diperoleh hasil nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel 0.168, dengan demikian semua butir pertanyaan hasilnya valid.



**Hasil uji reliabilitas**

Setelah dilakukan uji validitas, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui derajat ketepatan dan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil yang konsisten meskipun di uji berkali-kali. Uji reliabilitas untuk mengetahui nilai *Cronbach's Alpha* dimana lebih besar dari 0,6 yang merupakan batas minimal koefisien reliabilitas dapat diterima. Berdasarkan tabel 1, reliabilitas *cronbach alpha* tersebut tampak bahwa seluruh pernyataan yang ada membentuk ukuran yang reliabel dari mulai budaya kerja, komitmen kerja, dan kepuasan kerja karyawan membentuk ukuran yang reliabel dari masing-masing variabel.

**Tabel 1.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai kritis (α) = 5%	Keterangan
Budaya kerja	0.894	0.600	Reliabel
Komitmen kerja	0.876	0.600	Reliabel
Kepuasan kerja	0.920	0.600	Reliabel

Sumber: Data primer, diolah, SPSS V 26 (2023)

**Analisis regresi linier berganda**

**Tabel 2.** Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Instansi Suku Dinas Sumber Daya Air Kota Administrasi Jakarta Utara

Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	α
Budaya Kerja	0,849	0,720	-0,773	0,770	0,000	0,05
Komitmen Kerja				0,395	0,003	

**Pengujian Signifikan**

$$F_{hitung} > F_{tabel} = 117,194 > 3,097$$

Keterangan: Variabel dependen Kepuasan\_Kerja

Sumber: Data primer, diolah SPSS V26, 2023

$$Y = - 0,773 + 0,770.X_1 + 0,395.X_2$$

Berdasarkan Tabel 2, Nilai  $F_{hitung}$  sebesar 117,194 jika dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  sebesar 3,097, artinya secara bersama-sama budaya kerja dan komitmen kerja berpengaruh signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kepuasan kerja pegawai Instansi Suku Dinas Sumber Daya Air Kota Administrasi Jakarta Utara. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.720, artinya budaya kerja dan komitmen kerja memberikan kontribusi sebesar 72,0% kepada kepuasan kerja pegawai Instansi Suku Dinas Sumber Daya Air Kota Administrasi Jakarta Utara, sedangkan sisanya sebesar 28,0% disumbangkan variabel lain yang tidak diteliti.

Budaya kerja dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kepuasan kerja pegawai Instansi Suku Dinas Sumber Daya Air Kota Administrasi Jakarta Utara. Koefisien regresi budaya kerja sebesar 0,770 artinya jika ada perbaikan budaya kerja satu kali, maka kepuasan kerja pegawai Instansi Suku Dinas Sumber Daya Air Kota Administrasi Jakarta Utara akan meningkat sebesar 0,770 kali atau sebaliknya dengan asumsi komitmen kerja tidak berubah. Koefisien regresi komitmen





kerja sebesar 0,395, artinya jika ada peningkatan komitmen kerja satu kali, maka kepuasan kerja pegawai Instansi Suku Dinas Sumber Daya Air Kota Administrasi Jakarta Utara akan meningkat sebesar 0,395 kali atau sebaliknya, dengan asumsi budaya kerjatidak berubah.

**Analisis regresi linier sederhana**

**Tabel 3.** Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Instansi Suku Dinas Sumber Daya Air Kota Administrasi Jakarta Utara

Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	$\alpha$
Budaya kerja	0,831	0,691	-2.788	1,044	0,000	0,05

**Pengujian Signifikan**

$$t_{hitung} > t_{tabel} = 14,365 > 1,986$$

Keterangan: Variabel dependen Kepuasan\_Kerja

Sumber: Data Primer, diolah SPSS V26, (2023)

$$\text{Persamaan Regresi } Y = -2,788 + 1,044 (X_1)$$

Berdasarkan tabel 3, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.691, artinya budaya kerja memberikan kontribusi sebesar 69,1% kepada kepuasan kerja pegawai Instansi Suku Dinas Sumber Daya Air Kota Administrasi Jakarta Utara, sedangkan sisanya sebesar 30,9% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kepuasan kerja pegawai Instansi Suku Dinas Sumber Daya Air Kota Administrasi Jakarta Utara. Koefisien regresi budaya kerja sebesar 1,044, artinya jika ada perbaikan budaya kerja satu kali, maka kepuasan kerja pegawai Instansi Suku Dinas Sumber Daya Air Kota Administrasi Jakarta Utara akan meningkat sebesar 1,044 kali, atau sebaliknya.

**Tabel 4.** Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Instansi Suku Dinas Sumber Daya Air Kota Administrasi Jakarta Utara

Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	$\alpha$
Komitmen kerja	0,760	0,578	13.261	1,084	0,000	0,05

**Pengujian Signifikan**

$$t_{hitung} > t_{tabel} = 11,227 > 1,986$$

Keterangan: Variabel dependen Kepuasan\_Kerja

Sumber: Data Primer, diolah SPSS V26, (2023)

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 13,261 + 1,084 (X_2)$$

Berdasarkan tabel 4, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.578, artinya komitmen kerja memberikan kontribusi sebesar 57,8% kepada kepuasan kerja pegawai Instansi Suku Dinas Sumber Daya Air Kota Administrasi Jakarta Utara, sedangkan sisanya sebesar 42,2% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti, Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kepuasan kerja pegawai Instansi Suku Dinas Sumber Daya Air Kota Administrasi Jakarta Utara. Koefisien regresi komitmen



kerja sebesar 1,084, artinya jika ada peningkatan komitmen kerja satu kali, maka kepuasan kerja pegawai Instansi Suku Dinas Sumber Daya Air Kota Administrasi Jakarta Utara akan meningkat sebesar 1,084 kali, atau sebaliknya.

## Pembahasan

### **Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Suku Dinas Sumber Daya Air Kota Administrasi Jakarta Utara**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perbaikan budaya kerja dan peningkatan komitmen kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai Suku Dinas Sumber Daya Air Kota Administrasi Jakarta Utara. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jaspin, *et al*(2020), yang menyatakan bahwa budaya kerja dan komitmen kerja dapat mendukung peningkatan kepuasan kerja karyawan.

### **Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Suku Dinas Sumber Daya Air Kota Administrasi Jakarta Utara**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perbaikan budaya kerja dapat mendorong peningkatan kepuasan kerja pegawai Suku Dinas Sumber Daya Air Kota Administrasi Jakarta Utara. Perbaikan budaya kerja dapat mendorong kepuasan kerja pegawai Suku Dinas Sumber Daya Air Kota Administrasi Jakarta Utara dikarenakan oleh pegawai mematuhi aturan yang ada di instansi, berusaha mengerjakan pekerjaan dengan bersungguh-sungguh, dalam menyelesaikan pekerjaan, pegawai melakukan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan, pegawai senantiasa datang tepat pada waktunya dan disiplin waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik, pegawai merasa nyaman dengan kondisi yang ada saat ini, merasa senang dengan pekerjaan yang dijalani saat ini karena dapat memberikan manfaat bagi instansi, pegawai dapat menyampaikan masukan di dalam lingkungan kerja guna memajukan Perusahaan, mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan instansi, selalu menjaga hubungan kerja yang baik dengan teman kerja dan Adanya saling menghormati antar sesama rekan kerja pegawai saling Kerjasama untuk mencapai visi-misi instansi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rinika dan Rustam (2021), yang menyatakan bahwa budaya kerja dapat mendukung peningkatan kepuasan kerja karyawan.

### **Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Instansi Suku Dinas Sumber Daya Air Kota Administrasi Jakarta Utara**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan komitmen kerja dapat mendukung peningkatan kepuasan kerja pegawai Suku Dinas Sumber Daya Air Kota Administrasi Jakarta Utara. Peningkatan komitmen kerja dapat mendukung peningkatan kepuasan kerja pegawai Suku Dinas Sumber Daya Air Kota Administrasi Jakarta Utara dikarenakan oleh pegawai merasa terikat secara emosional pada organisasi, benar-benar merasakan seakan-akan permasalahan/organisasi adalah juga permasalahan pegawai sendiri, Salah satu akibat serius meninggalkan organisasi ini adalah langkanya peluang alternatif yang ada, Saat ini tetap bekerja di organisasi ini merupakan kebutuhan sekaligus juga keinginan pegawai, saya pikir sekarang orang terlalu sering berpindah dari organisasi satu ke organisasi lain, dan berpisah dari organisasi satu ke organisasi lain tampaknya tidak etis bagi pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Al Hakim (2014), yang menyatakan bahwa komitmen kerja dapat mendukung peningkatan kepuasan kerja karyawan.



## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Perbaikan budaya kerja dan komitmen kerja dapat mendukung peningkatan kepuasan kerja pegawai Suku Dinas Sumber Daya Air Kota Administrasi Jakarta Utara; 2) Perbaikan budaya kerja dapat mendorong peningkatan kepuasan kerja pegawai Suku Dinas Sumber Daya Air Kota Administrasi Jakarta Utara; dan 3) Peningkatan komitmen kerja mendukung peningkatan kepuasan kerja pegawai Suku Dinas Sumber Daya Air Kota Administrasi Jakarta Utara.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian ini, beberapa saran adalah sebagai berikut: 1) Untuk dapat memperbaiki budaya kerja pegawai, perlu melakukan hal-hal seperti memberikan penghargaan kepada pegawai dalam bekerja, kemudian memberikan kondisi lingkungan yang efektif dalam bekerja, serta menciptakan suasana yang menarik ketika bekerja; 2). Untuk dapat meningkatkan komitmen kerja pegawai, perlu melakukan hal-hal seperti memberikan bonus lembur kepada setiap pegawai, kemudian memberikan uang makan sesekali kepada setiap pegawai, memberikan hak cuti yang fleksibel untuk setiap pegawai; 3). Jika dilihat dari hasil penelitian, budaya kerja dan komitmen kerja secara bersamaan berperan terhadap kepuasan kerja, untuk itu instansi perlu melakukan hal-hal seperti mengadakan pelatihan di instansi mengenai kepercayaan diri dalam bekerja. Kemudian Instansi lebih mampu mendorong karyawan terutama dalam keberanian mengambil risiko pada pekerjaan yang dilakukan, serta Instansi perlu mengadakan pekerjaan yang menarik agar karyawan dapat berkembang dan kreatif; dan 4) Untuk penelitian selanjutnya dapat memperbaiki keterbatasan yang ada dalam penelitian ini dan memperbanyak jumlah sampel dan cara pengambilan data untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat maupun menyeluruh. Penelitian berikutnya diharapkan dapat memperluas variabel mengenai budaya kerja dan komitmen kerja dengan dimensi dan indikator yang berbeda serta didukung dengan teori-teori terbaru. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan model penelitian yang berbeda pada objek yang berbeda serta menambahkan variabel lain yang mempengaruhi variabel kepuasan kerja misalnya variabel kesempatan promosi, hubungan kerja, dan jaminan finansial.

## DAFTAR PUSTAKA

Ahmed, Mashal, S. Shafiq, (2014), The Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: A Case Study of Telecom Sector, *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*, 14 (3): 21-30.

Al Hakim, Y. R., M. Irfan, R. Mardikaningsih, & E. A. Sinambela. (2019). Peranan Hubungan Kerja, Pengembangan Karir, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, *Management & Accounting Research Journal*, 3(2), 37-45.

Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment, *Human Resource Management Review*, Vol 1, No 1, pp. 61-89.





Jaspin, Sri Wahyuni., Ruslan, Muhlis dan Sapiri, Muhtar. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja Dan Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Polri Bidpropam Polda Sulawesi Selatan. *Indonesian Journal of Business and Management*. Vol. 3 No. 1 Desember 2020. Hal. 58-65.

Julianti, N. L. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rina Mitra Raharja*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.  
Mekta, H., Q. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta*. Universitas Negeri Yogyakarta.

Peter dan Watermen (2012), *Budaya Organisasi. Human Resource Management*. Thompson Learning Asia, Singapore.

Rinika, Vita dan Rustam, Triana Ananda. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indo Perdana Lloyd Batam. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Inovasi*. Vol. 8 No. 2 (2021). Hal. 346-368.

Ritongan, Zuriani. (2020). *Buku Ajar Manajemen Strategi (Teori dan Aplikasi)*. Universitas Islam Kebangsaan Indonesia.

Robbin, S., P., & Judge, T., A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). New Jersey: Pearson Education.

Sirait, J. T. (2016). *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusiadalam Organisasi*. Jakarta; Grasindo.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.

Sulaeman, Ardika. (2014). Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang, *Jurnal Trikonomika*. Volume 13, No.1, Hal 91-100 ISSN 1411-514 X(print)/ISSN 23557737 (online).

Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetisi SDM*. Yogyakarta: Andi.

Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Tika, Pabundu, (2006). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Waskito, Meindro dan Putri, Ayu Rachmawati. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Office PT Cipta Nugraha Contrindo. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 4 No. 1- Desember 2021. Hal. 111-122.

Wolomasi, A. K., Werang, B. R., dan Asmaningrum, H. P. (2019). Komitmen Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Semangat dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar. *Musamus Journal of Primary Education*, 2(1), 13-23. doi.org/10.35724/musjpe.v2i1.1572

