Journal Management and Business Applied
Volume 1 Nomor 1, Februari, 2020

ANALISIS PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, IKLIM ORGANISASI, DAN PELATIHAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU KABUPATEN PASURUAN

Yuhantio dan Rina Indra Sabella
STIE Yayasan Palapa Nusantara Surabaya
Email : bella@stieyapan.ac.id

ABSTRAK

Globalisasi yang terjadi saat ini memberikan dampak yang signifikan bagi kelangsungan hidup organisasi. Globalisasi telah menyebabkan terjadinya perubahan-perubahan yang begitu cepat di dalam bisnis, yang menuntut organisasi untuk lebih mampu beradaptasi, mempunyai ketahanan, mampu melakukan perubahan arah dengan cepat, dan memusatkan perhatiannya kepada pelanggan. Globalisasi juga dapat memunculkan ancaman, sekaligus kesempatan bagi organisasi. Globalisasi yang terjadi di pasar dan kompetisi telah menciptakan ancaman, berupa semakin banyaknya kompetisi dan meningkatnya kecepatan dalam bisnis. Namun demikian juga memunculkan kesempatan berupa semakin besarnya pasar dan semakin sedikitnya hambatan-hambatan yang akan muncul. Sumber daya manusia memerlukan individu yang senantiasa berkualitas, berdedikasi tinggi, dan profesional sehingga mampu memberikan sumbangan yang berarti bagi organisasi. Di dalam melaksanakan tugas pokok, tanggung jawab, wewenang dalam bidang kegiatannya, SDM dari level atas sampai pada karyawan tingkat bawah, perlu faktor-faktor pendukung diantaranya iklim organisasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja. Iklim organisasi terkait erat dengan proses penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga dapat tercipta hubungan dan kerja sama yang harmonis diantara seluruh organisasi. Dalam mewujudkan visi dan misi organisasi, maka dapat memanfaatkan SDM yang dimilikinya seoptimal mungkin, agar dapat memberikan nilai tambah bagi organisasi tersebut. Oleh karena itu, untuk mewujudkannya, diperlukan SDM yang terampil dan handal dibidangnya. Salah satu cara untuk mengembangkan SDM dalam organisasi, yaitu dengan jalan menciptakan iklim organisasi yang baik dalam organisasi tersebut. Tujuan pada penelitian ini adalah : untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, iklim organisasi, dan pelatihan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Kabupaten Pasuruan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Kabupaten Pasuruan berjumlah 47 orang. Dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

Kesimpulan hasil penelitian ini adalah : (1) Terdapat pengaruh secara serempak komitmen organisasi, iklim organisasi, dan pelatihan terhadap kepuasan kerja; (2) terdapat pengaruh secara parsial komitmen organisasi, iklim organisasi, dan pelatihan terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci : komitmen organisasi, iklim organisasi, pelatihan, kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Globalisasi yang terjadi saat ini memberikan dampak yang signifikan bagi kelangsungan hidup organisasi. Globalisasi telah menyebabkan terjadinya perubahan-perubahan yang begitu cepat di dalam bisnis, yang menuntut organisasi untuk lebih mampu beradaptasi, mempunyai ketahanan, mampu melakukan perubahan arah dengan cepat, dan memusatkan perhatiannya kepada pelanggan. Globalisasi juga dapat memunculkan ancaman, sekaligus kesempatan bagi organisasi. Globalisasi yang terjadi di pasar dan kompetisi telah menciptakan ancaman, berupa semakin banyaknya kompetisi dan meningkatnya kecepatan dalam bisnis. Namun demikian juga memunculkan kesempatan berupa semakin besarnya pasar dan semakin sedikitnya hambatan-hambatan yang akan muncul.

Sumber daya manusia memerlukan individu yang senantiasa berkualitas, berdedikasi tinggi, dan profesional sehingga mampu memberikan sumbangan yang berarti bagi organisasi. Di dalam melaksanakan tugas pokok, tanggung jawab, wewenang dalam bidang kegiatannya, SDM dari level atas sampai pada karyawan tingkat bawah, perlu faktor-faktor pendukung diantaranya iklim organisasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja. Iklim

organisasi terkait erat dengan proses penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga dapat tercipta hubungan dan kerja sama yang harmonis diantara seluruh organisasi. Dalam mewujudkan visi dan misi organisasi, maka dapat memanfaatkan SDM yang dimilikinya seoptimal mungkin, agar dapat memberikan nilai tambah bagi organisasi tersebut. Oleh karena itu, untuk mewujudkannya, diperlukan SDM yang terampil dan handal dibidangnya. Salah satu cara untuk mengembangkan SDM dalam organisasi, yaitu dengan jalan menciptakan iklim organisasi yang baik dalam organisasi tersebut.

Pengertian komitmen saat ini, tidak lagi sekedar berbentuk kesediaan karyawan bekerja di perusahaan itu dalam jangka waktu lama. Namun lebih penting dari itu, karyawan mau memberikan yang terbaik kepada perusahaan, bahkan bersedia mengerjakan lebih dari yang ditargetkan perusahaan. Hal ini hanya bisa terjadi jika karyawan merasa senang dan terpuaskan di perusahaan yang bersangkutan. Perasaan senang dan terpuaskan juga diperoleh dari keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, sehingga dengan keterlibatan tersebut, karyawan merasa bertanggung jawab dan merasa memiliki. Selain hal tersebut, masih banyak faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi, salah satu diantaranya adalah kepercayaan terhadap manajemen. Karyawan yang tidak punya kepercayaan kepada manajemen, kecil kemungkinannya mereka punya komitmen tinggi. Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi seringkali menjadi isu yang sangat penting. Konsep dari komitmen adalah salah satu aspek penting dari filosofi manajemen sumber daya manusia.

Iklim organisasi perlu dikondisikan dalam bentuk interaksi sosial lembaga yang diwarnai oleh rasa keakraban, rasa saling harga menghargai, rasa saling mengenal kemampuan dan sifat antara karyawan. lklim organisasi yang kondusif memacu karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efesien, sehingga menghasilkan kinerja yang berkualitas. Dengan kata lain kinerja itu akan optimal jika didukung oleh iklim organisasi yang baik. Untuk itu perlu diperhatikan iklim organisasi karena akan dapat mendukung pelaksanaan kerja karyawan. lklim organisasi yang kondusif memacu karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efesien, sehingga menghasilkan kinerja yang berkualitas. Dengan kata lain kinerja itu akan optimal bila didukung oleh iklim organisasi yang baik. Untuk itu perlu diperhatikan ikiim organisasi karena akan dapat mendukung pelaksanaan kerja karyawan.

Selanjutnya dalam meningkatkan sumber daya manusianya, perusahaan melakukan pelatihan yang diadakan secara periodik bagi karyawan tetap dan pelatihan singkat bagi karyawan honorer. Akan tetapi pada dasarnya pengembangan sumber daya manusia dapat dilaksanakan melalui 3 (tiga) jalur, yaitu jalur pendidikan formal, jalur pelatihan kerja dan jalur pengembangan (bimbingan kerja) di tempat kerja. Dengan demikian istilah pelatihan ditujukan pada karyawan pelaksana dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan teknis, sedangkan pengembangan diperuntukkan bagi karyawan tingkat manajer dalam rangka meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan, dan memperluas *human relation.*

Untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja perusahaan, tentu saja berbagai pihak yang terkait dengan perusahaan harus memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawannya. Tingkat kepuasan kerja tidak terlepas dari pengaruh kondisi iklim organisasi yang berlaku. Pelaksanaan pekerjaan dalam perusahaan adalah berdasarkan target, dimana perusahaan memberikan *reward* berdasarkan pencapaian target, namun karyawan sering merasa bahwa *reward* yang diberikan perusahaan tidak sebanding dengan prestasi yang dicapainya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai : Suatu Suasana emosional karyawan dengan adanya kesesuaian atau ketidak sesuaian antara harapan dan kenyataan, apabila harapan yang ada pada individu dapat terjadi atau sesuai dengan kenyataan, maka ada kepuasan karyawan dalam bekerja, sebaliknya bila kenyataan, sebaliknya bila harapan yang diinginkan tidak baik hal inilah yang harus dipertimbangkan oleh pemimpin untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasinya.

Tujuan pada penelitian ini adalah : untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, iklim organisasi, dan pelatihan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Kabupaten Pasuruan.

TINJAUAN PUSTAKA

Komitmen organisasi adalah perasaan dan sikap para pekerja tentang keseluruhan organisasi (Riggio, 2013). Seseorang pekerja yang mempunyai perasaan positif terhadap keseluruhan organisasi kerja kelihatannya akan lebih sedikit absennya dalam bekerja dan sedikit yang meninggalkannya untuk bekerja pada organisasi lain dibandingkan jika pekerja mempunyai sikap perasaan negatif terhadap organisasinya.

Robbins (2015) menyatakan bahwa, "Komitmen organisasi yaitu sampai tingkat mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tertentu".

Greenberg dan Baron (2014) menyatakan bahwa, "Komitmen organisasi adalah suatu status psikologis yang menandai hubungan karyawan dengan organisasi, dan mempunyai implikasi dalam menentukan keputusan untuk melanjutkan keanggotaan di dalam organisasi".

Mathis dan Jackson (2015) menyatakan bahwa, "Makna komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi yang pada akhirnya tergambar dalam statistik ketidakhadiran serta keluar masuk tenaga kerja/*turnover*".

Menurut Yousef (2012), bahwa komitmen organisasi telah mendapat perhatian pada riset-riset terdahulu karena pengaruhnya yang signifikan dalam tingkah laku kerja seperti kepuasan kerja, prestasi kerja (*performance*), absensi, dan intensitas *turnover*. Komitmen organisasi mempunyai tiga komponen dasar yaitu :

1. Kepercayaan yang kuat dalam penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi (*identification*).
2. Kemauan untuk mengerahkan usahanya atas nama organisasi (*involvement*).
3. Keinginan yang kuat untuk tetap bersama organisasi (*loyalty*).

Sukarno dan Prasetyohadi (2012) membagi komitmen menjadi dua, yaitu komitmen internal dan komitmen eksternal. Komitmen internal merupakan komitmen yang berasal dari diri pegawai untuk menyelesaikan berbagai tugas, tanggung jawab dan wewenang berdasarkan pada alasan dan motivasi yang dimiliki. Komitmen eksternal dibentuk oleh lingkungan kerja, yang muncul karena adanya tuntutan terhadap penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh para pegawai.

Menurut Armstrong (2013), ada dua aliran pemikiran tentang komitmen. Aliran yang pertama aliran yang mengedepankan dari kontrol menuju komitmen (*from control to commitment*) yang dipelopori oleh Walton. Menurutnya, kinerja akan meningkat jika organisasi berpindah dari pendekatan tradisional yang menekankan kontrol ke pendekatan yang lebih menitikberatkan pada manajemen pendorong kerja (*workforce management*). Hal ini dicapai dengan cara memantapkan perintah, mengolah kontrol dan mencapai efisiensi dalam dorongan kerja.

Selanjutnya Armstrong (2013), pendekatan ini sebaiknya diganti dengan strategi komitmen. Pekerja akan menampilkan respon terbaik dan terkreatif mereka tidak pada saat mereka dikontrol secara ketat oleh manajemen, diletakkan pada pekerjaan yang telah ditentukan secara ketat dan diperlakukan secara kaku, namun kondisi ini akan dijumpai pada saat mereka diberi tanggung jawab yang lebih luas, ditantang untuk memberi kontribusi dan dibantu untuk mencapai kepuasan di tempat kerja. Adapun komitmen yang baik memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

1. Pekerjaan didesain lebih luas dari sebelumnya (dikombinasikan dengan perencanaan dan implementasi serta mencakupkan pula usaha-usaha untuk meningkatkan tindakan-tindakan, tidak hanya sekedar mempertahankan (*maintain*) semata.
2. Tanggung jawab individu diharapkan berubah seiring dengan perubahan kondisi-kondisi dan team, tidak hanya individu-individu semata.

Iklim organisasi adalah lingkungan manusia dimana para karyawan organisasi melakukan pekerjaan mereka. Pengertian ini dapat mengacu pada lingkungan suatu departemen atau suatu unit di organisasi. Kita tidak dapat melihat atau menyentuh iklim, tetapi dapat merasakan keberadaannya. Iklim merupakan suatu konsep sistem yang dinamis yang mencerminkan keseluruhan gaya hidup suatu organisasi. Agar sumberdaya manusia di dalam suatu organisasi dapat bekerja secara optimal dan memiliki loyalitas yang tinggi, maka organisasi harus dapat menciptakan iklim yang baik dan menyenangkan, sehingga sumber daya manusia yang telah terbentuk kualitasnya dapat terus dipertahankan dan mereka memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Davis dan Newstrom (2014 : 23) menyatakan bahwa iklim dapat mempengaruhi motivasi, prestasi dan kepuasan kerja. Hal ini dikaitkan dengan pengertian bahwa iklim organisasi adalah lingkungan manusia dimana para pegawai organisasi melakukan pekerjaan mereka.

Menurut Moenir (2014 : 61) .dari penelitiannya mengenai iklim organisasi dapat dianggap sebagai kepribadian organisasi. Karakteristik iklim ketika berinteraksi dengan keadaan individu membantu untuk menjelaskan perbedaan-perbedaan motivasi karyawan. lklim organisasi di kategorikan sebagai faktor yang di luar diri seseorang namun berpengaruh pada kinerja. Selanjutnya Hoy dan Miskel (2014 : 137) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah produk akhir interaksi antar pegawai yang ada di suatu organisasi guna mencapai keseimbangan antara tujuan organisasi dengan tujuan individu.

Iklim organisasi menurut Gibson (2014 : 316) adalah suatu perangkat yang dimiliki oleh lingkungan kerja yang diamati secara langsung oleh karyawan yang bekerja dalam lingkungan tersebut dan dianggap sebagai kekuatan yang besar dalam mempengaruhi tingkah laku mereka dalam pekerjaan. la juga mengatakan bahwa iklim organisasi memiliki kaitan yang erat dengan tugas pegawai dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efesien yang dinilai dalam kinerja.

Keberhasilan tercapainya kinerja baik dari sudut pandang induvidu maupun organisasi tentunya sangat dipengaruhi oleh faktor faktor yang mempengaruhi iklim organisasi tersebut. Dunnete, (2014 : 59) mengatakan bahwa sasaran pengukuran iklim organisasi adalah ukuran obyektif, ukuran subyektif dan ukuran struktural: ukuran obyektif adalah mengukur konteks organisasi dengan karakteristik seperti bagan organisasi, penilaian kinerja, kemangkiran dan lain-lain; ukuran subyektif adalah mengukur persepsi anggota organisasi terhadap karakteristik organisai. Dalam pengukuran ini tugas anggota organisasi adalah sebagai responden yang memberi data mengenai bagaimana pandangan dan penilaian mereka terhadap karakteristik organisasi; ukuran struktural adalah mengukur aspek-aspek konfigurasi struktur organisasi, rentang kendali, jenjang organisasi, kompleksitas dan aspek-aspek lain yang menjadi ciri birokrasi.

Menurut Mangkuprawira (2015 : 94) bahwa "pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standart. Biasanya pelatihan merujuk pada pengembangan ketrampilan bekerja (*vocational*) yang dapat digunakan dengan segera".

Gomes (2014 : 59) menyatakan bahwa "Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya".

Pelatihan yang diberikan kepada pegawai dalam suatu instansi adalah menjadi tanggung jawab dari suatu instansi. Dalam pelaksanaan dari pelatihan tersebut, pimpinan instansi dapat menggunakan tenaga ahli atau pelatihan yang telah mempunyai pengetahuan dan kemampuan dibidang latihan tersebut. Walaupun demikian tanggung jawab dari tugas-tugas tersebut, tetap berada pada pimpinan instansi.

Menurut Nitisemito (2013 : 86) “Pelatihan adalah suatu kegiatan dari instansi atau instansi yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan dari pegawainya, sesuai dengan keinginan instansi yang bersangkutan”.

Menurut Moekijat (2014 : 15), menjelaskan "Latihan adalah proses membantu pegawai untuk memperoleh efektifitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang dalam memegang keberhasilan program pelatihan".

Untuk memutuskan pendekatan yang akan digunakan, instansi perlu mengidentifikasikan kebutuhan-kebutuhan pelatihan. Penilaian kebutuhan mendiagnosa masalah-masalah dan tantangan-tantangan lingkungan yang dihadapi instansi sekarang. Kemudian, manajemen mengidentifikasikan berbagai masalah dan tantangan yang dapat diatasi melalui latihan jangka panjang.

Menurut Moekijat (2014 : 55) tujuan umum dari pada pelatihan adalah :

1. Untuk mengembangkan keahlian sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.
2. Untuk mengembangkan pengetahuan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
3. Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kerja sama dengan teman-teman pegawai dan pimpinan.

Tujuan-tujuan tersebut diatas tidak dapat dilaksanakan atau dicapai, kecuali apabila pimpinan menyadari akan pentingnya latihan yang sistematis dan pegawai-pegawai sendiri percaya bahwa mereka akan memperoleh keuntungan. Tujuan pengembangan pegawai jelas bermanfaat atau berfungsi baik bagi organisasi maupun pegawai sendiri.

Kepuasan kerja *(job satisfaction)* secara etimologis berasal dari dua kata bahasa Inggris, yaitu "*job*" berarti kerja dan "*satisfaction*" berarti kepuasan, jika digabung dua kata itu berarti kepuasan kerja. Secara terminologi kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Sikap pekerja dalam suatu organisasi merupakan persepsi para anggota organisasi terhadap pekerjaannya. Seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek atau lebih dari pekerjaannya tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek yang lain. Hal ini berarti kepuasan seseorang sangat tergantung sikapnya terhadap satu atau lebih aspek pekerjaan yang dihadapinya.

Luthans (2015:243), menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau sikap positif yang berasal dari penilaian kerja seseorang dalam arti pengalaman-pengalaman kerjanya. Seseorang memiliki pengalaman kerja yang dapat menimbulkan keadaan emosional yang menyenangkan. Hal ini mengindikasikan bahwa dia memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Keadaan emosional yang menyenangkan ini dapat terjadi sebaliknya. Dengan demikian, kepuasan kerja adalah kondisi dimana terpenuhinya beberapa kebutuhan yang merupakan kompensasi dan harapannya melalui kegiatan kerjanya. Kompensasi itu dapat berbentuk ekstrinsik (dari luar) dan intrinsik (dari dalam). Analog dengan hal itu kepuasan kerja dapat juga berbentuk ekstrinsik dan intrinsik. Perbedaan tingkat kepuasan kerja dapat disebabkan oleh perbedaan status sosial di dalam masyarakat. Jika status sosialnya tinggi, maka kepuasan kerjanya juga tinggi tingkatannya.

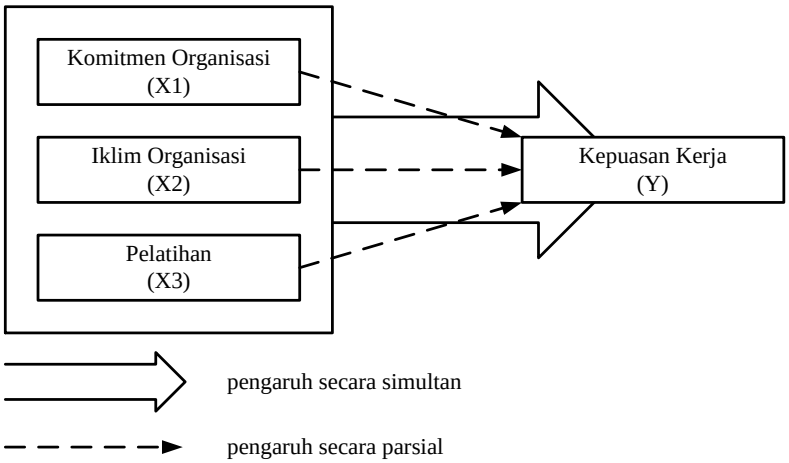
Siagian (2014:110), menyatakan kepuasan kerja adalah perasaan positif seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang timbul dari hasil evaluasi kinerja karyawan terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kinerja karyawan terhadap pekerjaannya sangat penting bagi perusahaan karena kepuasan kerja tersebut akan memberikan nilai positif bagi karyawan dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

Menurut Wibowo (2013) terdapat 5 (lima) faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu :

1. Pemenuhan Kebutuhan
   Model ini dimasukkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karekateristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. Perbedaan
   Model ini menyatakan kepuasan merupakan hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan uang diperoleh individu dari pekerjaan.
3. Pencapaian Nilai

Gagasan pencapaian nilai adalah bahwa kepuasan merupakan hasil persepsi pekerjaan memberikan pemunuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Keadilan
   Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.
5. Komponen Genetik
   Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik.



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja
H2 : Iklim organisasimempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja
H3 : Pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Kabupaten Pasuruan dengan jumlah 47 orang. Sampelyang dipergunakan adalah seluruh pegawai Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Kabupaten Pasuruan. Penelitian ini menggunakan sensus, yaitu semua populasi diteliti (Sugiyono, 2015 : 78). Semua populasi 47pegawai dijadikan sampel.

1. Variabel bebas *(independent variable)*
   Variabel bebas (X) yaitu variabel yang nilainya mempengaruhi nilai variabel lain, atau variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependent / variabel terikat (Sugiyono, 2015 : 52). Dalam penelitian ini yang termasuk dalam variabel bebas adalah :
   a. Komitmen organisasi (X_1) adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi, meliputi :
      1) Kemauan untuk melakukan usaha yang bermanfaat bagi kepentingan organisasi
      2) Bersedia menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan kepadanya
      3) Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai organisasi
      4) Senantiasa mendukung kebijakan yang ditetapkan untuk kepentingan bersama
   b. Iklim organisasi (X_2) adalah kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus berlangsung dialami oleh karyawan, dan mempengaruhi perilaku setiap karyawan, meliputi :
      1) Pimpinan membuat tugas karyawan sesuai dengan bidangnya masing-masing
      2) Setiap karyawan diberikan kebebasan berkreasi untuk menyelesaikan pekerjaan mereka sendiri

3) Karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan penuh semangat dan tanggung jawab
4) Terjalin komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan

c. Pelatihan (X_3) adalah kegiatan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, perilaku, ketrampilan, dan pengetahuan para karyawan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai organisasi, meliputi :
   1) Materi yang disampaikan saat pelatihan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan
   2) Keaktifan pelatih dan contoh-contoh latihan yang diberikan saat melakukan metode pelatihan sangat bermanfaat
   3) Pelatihan tentang cara terbaik dalam melakukan tugas sangat bermanfaat dalam pekerjaan yang dilakukan sekarang
   4) Metode tanya jawab tentang masalah pekerjaan yang diberikan saat pelatihan sangat tepat

2. Variabel terikat *(dependent variable)*

Variabel terikat (Y) yaitu variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2015 : 52). Dalam penelitian ini yang termasuk dalam variabel terikat adalah kepuasan kerja.

Kepuasan kerja (Y) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan karyawan dalam memandang pekerjaan mereka, meliputi :

a. Pekerjaan saat ini membutuhkan banyak keahlian untuk menyelesaikannya
b. Imbalan yang anda terima sesuai dengan tuntutan pekerjaan saat ini
c. Kelengkapan peralatan yang mendukung pekerjaan sangat memadai
d. Rekan kerja dapat saling menjaga suasana kerja yang tenang atau kondusif

Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda. Uji t untuk uji secara parsial dan uji F untuk uji secara simultan. Rumus tersebut adalah sebagai berikut :

Rumus Regresi Berganda :

$Y = \beta o + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$ (Ghozali, 2015 : 46)

Keterangan :

Y = kepuasan kerja
X_1 = komitmen organisasi
X_2 = iklim organisasi
X_3 = pelatihan
βo = konstanta
$\beta_{1.....}\beta_3$ = koefisien regresi
e = variabel pengganggu di luar variabel bebas

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut

Tabel 1. Uji Validitas Komitmen Organisasi (X1)

Indikator	Korelasi	Signifikan	Keterangan
X1.1	0,761	0,000	Valid
X1.2	0,788	0,000	Valid
X1.3	0,835	0,000	Valid
X1.4	0,916	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa nilai probabilitas keempat item pembentuk komitmen organisasi lebih kecil dari taraf signifikansi (α) 0,05, berarti keempat item tersebut valid (Ghozali, 2015 : 137).

Tabel 2. Uji Validitas Iklim Organisasi (X2)

Indikator	Korelasi	Signifikan	Keterangan

X2.1	0,693	0,000	Valid
X2.2	0,816	0,000	Valid
X2.3	0,850	0,000	Valid
X2.4	0,870	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa nilai probabilitas keempat item pembentuk iklim organisasi lebih kecil dari taraf signifikansi (α) 0,05, berarti keempat item tersebut valid (Ghozali, 2015 : 137).

Tabel 3. Uji Validitas Pelatihan (X3)

Indikator	Korelasi	Signifikan	Keterangan
X3.1	0,773	0,000	Valid
X3.2	0,800	0,000	Valid
X3.3	0,743	0,000	Valid
X3.4	0,850	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa nilai probabilitas keempat item pembentuk pelatihan lebih kecil dari taraf signifikansi (α) 0,05, berarti keempat item tersebut valid (Ghozali, 2015 : 137).

Tabel 4. Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Indikator	Korelasi	Signifikan	Keterangan
Y.1	0,611	0,000	Valid
Y.2	0,659	0,000	Valid
Y.3	0,661	0,000	Valid
Y.4	0,679	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 4, diketahui bahwa nilai probabilitas keempat item pembentuk kepuasan kerja lebih kecil dari taraf signifikansi (α) 0,05, berarti keempat item tersebut valid (Ghozali, 2015 : 137).

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk melihat tingkat kehandalan instrumen sebagai alat ukur dalam penelitian, sehingga hasil penelitian nantinya benar-benar memenuhi standar ilmiah dan tidak bias. Untuk menguji reliabilitas instrumen ini menggunakan koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha*, hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel di bawah :

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
komitmen organisasi (X1)	0,843	Reliabel
iklim organisasi (X2)	0,825	Reliabel
pelatihan (X3)	0,800	Reliabel
kepuasan kerja (Y)	0,749	Reliabel

Berdasarkan tabel 5, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai reliabilitas komitmen organisasi sebesar 0,843 sudah reliabel karena lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2015 : 133).
2. Nilai reliabilitas iklim organisasi sebesar 0,825 sudah reliabel karena lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2015 : 133).
3. Nilai reliabilitas pelatihan sebesar 0,800 sudah reliabel karena lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2015 : 133).
4. Nilai reliabilitas kepuasan kerja sebesar 0,749 sudah reliabel karena lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2015 : 133).

Hasil perhitungan dalam analisis menggunakan program SPSS for Windows release 22.0 seperti yang tercantum pada lampiran, lebih rinci dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 6. Koefisien Regresi

Variabel	Koefisien Regresi
Konstanta	1,241
Komitmen organisasi (X1)	0,168
Iklim organisasi (X2)	0,301

Pelatihan (X3)	0,208

Persamaan regresi linier berganda akan diperoleh sebagai berikut :

$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$

$Y = 1{,}241 + 0{,}168\ X_1 + 0{,}301\ X_2 + 0{,}208\ X_3$

Dari persamaan tersebut diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (β_0) sebesar 1,241 menunjukkan besarnya kepuasan kerja, apabila seluruh variabel bebas tersebut sama dengan nol.
2. Koefisien regresi untuk komitmen organisasi (X_1) sebesar 0,168. Berarti jika komitmen organisasi (X_1) naik sebesar 1 satuan, maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,168 satuan.
3. Koefisien regresi untuk iklim organisasi (X_2) sebesar 0,301. Berarti jika iklim organisasi (X_2) naik sebesar 1 satuan, maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,301 satuan.
4. Koefisien regresi untuk pelatihan (X_3) sebesar 0,208. Berarti jika pelatihan (X_3) naik sebesar 1 satuan, maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,208 satuan.

Nilai *adjusted R square* dimana hasil perhitungan dari lampiran 3 sebesar 0,636 atau 63,6 % pengaruh komitmen organisasi, iklim organisasi dan pelatihan terhadap kepuasan kerja sebesar 63,6 %, sisanya 36,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model.

Hasil uji t pada penelitian ini disajikan pada tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Signifikan	Keterangan
Komitmen organisasi (X1)	5,502	2,016	0,000	Ada pengaruh
Iklim organisasi (X2)	7,398	2,016	0,000	Ada pengaruh
Pelatihan (X3)	6,749	2,016	0,000	Ada pengaruh

Hasil uji t pada tabel 7 dapat dijelaskan sebagai berikut

1. Nilai t hitung komitmen organisasi(X1) sebesar 5,502 lebih besar dari t tabel 2,016 menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hipotesis pertama (H1) yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja diterima.
2. Nilai t hitung iklim organisasi(X2) sebesar 7,398 lebih besar dari t tabel 2,016 menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hipotesis kedua (H2) yang menyatakan iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja diterima.
3. Nilai t hitung pelatihan(X3) sebesar 6,749 lebih besar dari t tabel 2,016 menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja diterima.

PEMBAHASAN

Dalam penelitian yang dilakukan di atas diketahui bahwa komitmen organisasi (X_1), iklim organisasi (X_2) dan pelatihan (X_3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05.

Untuk hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai t hitung (5,502) > t tabel (2,016) dan nilai signifikan (0,000) karena lebih kecil dari 0,05 maka Ho ditolak dan Hi diterima sehingga secara parsial komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Nilai r parsial untuk variabel komitmen organisasi sebesar (0,643) bahwa variabel komitmen organisasi mampu mempengaruhi variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 64,3 %.

Untuk hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh antara iklim organisasi terhadap kepuasan kerja. Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai t hitung (7,398) > t tabel (2,016) dan nilai signifikan (0,000) karena lebih kecil dari 0,05 maka Ho ditolak dan Hi diterima sehingga secara parsial iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Nilai r parsial untuk variabel iklim organisasi sebesar (0,748) bahwa variabel iklim organisasi mampu mempengaruhi variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 74,8 %.

Untuk hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh antara pelatihan terhadap kepuasan kerja. Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai t hitung (6,749) > t tabel (2,016) dan nilai signifikan 0,000 karena lebih kecil dari 0,05 maka Ho ditolak dan Hi diterima sehingga secara parsial pelatihanberpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Nilai r parsial untuk variabel pelatihan sebesar (0,717) bahwa variabel pelatihan mampu mempengaruhi variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 71,7 %.

Diantara komitmen organisasi (X_1), iklim organisasi (X_2) dan pelatihan (X_3) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja adalah iklim organisasi (X_2), hal ini karena nilai *correlation partial* yang berada pada tabel *coefficients* sebesar 74,8 % lebih besar dari nilai *correlation partial* variabel bebas lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel iklim organisasi (X_2) mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap variabel terikat kepuasan kerja (Y).

DAFTAR PUSTAKA

Armstrong, Michael. 2013. *The Art of HRD: Human Resource Management. (Vol 2)*. Crest Publishing House. London.

Davis, Keith and John W. Newstrom, 2014. *Human Behavior at Work: Organizational:* USA: McGraw-Hill.

Dunnete, D.M, 2014. *Handbook of industrial and Organization Psychology*. New York: John Willey & Sons.

Ghozali, H. Imam, 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progam SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Gibson, James L. 2014. *Organizations.* USA: Business Publications Inc.

Gomes, Faustino Cardoso, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Kedua, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.

Greenberg, J. and Baron R.A. 2014. *Behavior in Organization*. Eightth Edition. Prentice Hall. Pearson Education International. Australia.

Hoy, Wayne K and Cecil G. Miskel, 2014. *Educational Administration: Theory*, Research and Practice. USA: Random House.

Luthans, Fred. 2015. *Organizational Behavior*. Seventh Edition. McGraw-Hill International. Singapore.

Mangkuprawira, Tb. Sjafri, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Cetakan Pertama, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.

Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Buku II, Penerjemah: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta: Penerbit PT. Salemba Empat.

Moenir, 2014, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Pertama, PT Rineka Cipta, Jakarta

Moekijat, 2014, *Manajemen Personalia dan SDM*, Penerbit CV Mandar Maju Bandung.

Nitisemito, Alex S., 2013, *Manajemen Personalia*, Cetakan 9, Edisi Ketiga, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.

Robbins, S. 2015. *Perilaku Organisasi, Konsep-Kontroversi-Aplikasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: T. Prenhallindo.

Riggio, Ronald E. 2013. *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*. Third Edition. Printice Hall. Upper Saddle River. New Jersey.

Siagian, Sondang P, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesepuluh, Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono, 2015, *Metode Penelitian Bisnis*, Alpabeta, Bandung.

Sukarno, Gendut dan Prasetyohadi. 2012. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Ventura Vol. 7 No. 3, Desember.*

Wibowo, 2013. *Manajemen Kinerja*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Yousef, Darwish A. 2012. "Organizational Commitment: A Mediator of the Relationships of Leadership Behavior with Job Satisfaction and Performance in a non-western Country". *Journal of Managerial Psychology, Volume 15, Number 1.*