

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMITMEN TERHADAP  
KEPUASAN KERJA PEGAWAI  
(Studi pada salah satu instansi di Kabupaten Bandung Barat)**

**Adhie Fasha Nurhadian**  
**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pasundan, Bandung**  
**Email: adhie@stiepas.ac.id**

*Abstract*

*This research made to determine the effect of competence and commitment to employee job satisfaction in this study using a questionnaire with 71 respondents. The data analysis method uses path analysis. The results showed that there was an influence of competence and commitment to employee job satisfaction. The competency variable has a direct impact of 14.4%, an indirect effect through a commitment relationship of 10.4%, so the total result is 24.7%. Commitment has a direct effect of 29.7%, an indirect impact through its relationship with competency of 10.4%, so the overall effect is 40.1%. And the total result of Competence and Commitment to job satisfaction is 64.8%, and the overall impact of job satisfaction on employee performance is 72.3%.*

**Keywords: competence, commitment, job satisfaction.**

**Abstrak**

Penelitian ini dibuat untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan komitmen terhadap kepuasan kerja pegawai. Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan 71 responden. Metode analisis data menggunakan path analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi dan komitmen terhadap kepuasan kerja pegawai. Variabel kompetensi mempunyai pengaruh langsung sebesar 14,4%, pengaruh tidak langsung melalui hubungannya komitmen dengan sebesar 10,4%, sehingga total pengaruhnya sebesar 24,7%. Komitmen mempunyai pengaruh langsung sebesar 29,7%, pengaruh tidak langsung melalui hubungannya dengan kompetensi sebesar 10,4%, sehingga total

pengaruhnya sebesar 40,1%. Dan total pengaruh kompetensi dan komitmen terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 64,8%, dan total pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 72,3%.

**Kata Kunci : kompetensi, komitmen, kepuasan kerja.**

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan jalannya suatu organisasi. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan juga komitmennya terhadap bidang pekerjaan yang ditekuninya.

Dalam organisasi suatu perusahaan, sumber daya manusia perlu dikembangkan kompetensi, kemampuan, serta keahliannya, hal ini diatur dalam Peraturan Pemerintah No 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Pegawai Negeri Sipil dan Undang-Undang No 4 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara yang menjadi acuan pemberian pelayanan publik dalam rangka mencapai tata kelola pemerintahan yang baik. Hal ini disebabkan karena pegawai negeri sipil merupakan unsur aparatur negara yang melaksanakan pemerintahan dan pembangunan dalam usaha mencapai tujuan nasional. Dengan demikian Pegawai Negeri Sipil dituntut untuk memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan secara efektif dan efisien.

Kepuasan kerjapun semakin sering dibicarakan orang, baik di kalangan akademis maupun praktisi industri dan bisnis, karena ternyata kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas organisasi baik langsung maupun tidak langsung (Bowling, Khazon, Meyer & Burrus, 2015). Selanjutnya menurut Somantri ketidakpuasan merupakan titik awal dari masalah-masalah yang muncul dalam organisasi, seperti kemangkiran, konflik manajer pekerja, turn over, serta banyak masalah lainnya yang menyebabkan terganggunya proses pencapaian tujuan organisasi. Dengan semakin rendah tingginya kemangkiran yang dilakukan pegawai mengindikasikan bahwa kepuasan kerja pegawai tidak tercapai. Hal ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan Trivellas, Akrivouli, Tsifora & Tsoutsas (2015) bahwa kompetensi pegawai yang memadai akan membantu pegawai tersebut dengan menjalankan tugas yang selanjutnya dapat berdampak positif terhadap kepuasan kerjanya. Dengan diberikannya pendidikan formal dan non formal diharapkan memiliki kompetensi dan dapat berkomitmen yang tinggi terhadap organisasi, akan tetapi kenyataannya

tingkat kepuasan kerja belum tercapai, dengan masih tingginya tingkat kemangkiran yang dilakukan oleh pegawai dalam bekerja.

Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja adalah kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan dengan penyediaan dan kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri. Kepuasan terhadap promosi yaitu kesempatan peningkatan karir/jabatan, kenaikan pangkat, kesempatan untuk pengembangan diri dan peningkatan keahlian/kompetensi.

Indikasi awal menunjukkan bahwa kepuasan yang kurang optimal menjadi salah satu tantangan yang dominan mempengaruhi terhadap kinerja yang dilaksanakan. Hal ini menjadi salah satu bukti bahwa kepuasan pegawai. Untuk mencapai keunggulan bersaing, organisasi memerlukan berbagai faktor pendukung. Salah satu pendukungnya adalah dalam membangun komitmen para pegawainya. Chiaburu, Thundiyil & Wang (2014) menyatakan bahwa jika para pegawai memiliki suatu keinginan atau kehendak untuk mewujudkan kepuasan kerja tinggi maka organisasi perlu untuk menumbuh kembangkan komitmen pegawai dalam organisasi, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Di samping itu komitmen kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas pokoknya masih rendah.

Berdasarkan pada latar belakang tersebut diatas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi dan komitmen terhadap kepuasan kerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Kompetensi**

Kompetensi adalah seperangkat kemampuan inteligen penuh tanggungjawab yang harus dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu melaksanakan tugas dalam bidang pekerjaan tertentu (Yang, Lee & Cheng, 2016), sedangkan Manpower Services Commission (UK) dan National Training Board (Australia) dikutip oleh Wolf menggambarkan kompetensi sebagai kemampuan melaksanakan aktivitas di dalam pekerjaan. Kompetensi adalah dorongan untuk mencapai keunggulan kerja, meningkatkan keterampilan memecahkan masalah, dan berusaha keras untuk inovatif. Sejalan dengan itu menurut Potnuru & Sahoo (2016) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut, kompetensi menunjukkan ketrampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme

dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting sebagai unggulan bidang tersebut.

### **Komitmen**

Menurut Meyer, Stanley & Parfyonova (2012) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sikap karyawan yang mengidentifikasikan dirinya terhadap organisasi, tujuan-tujuan organisasi dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Jackson dan Mathis menyatakan bahwa komitmen dapat diartikan sebagai tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut dimana faktor penentunya adalah kepuasan kerja, karena kalau pegawai itu puas, maka karyawan akan lebih tinggi komitmennya terhadap organisasi atau dengan kata lain seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya atau kurang komitmen pada organisasi akan terlihat menarik diri dari organisasi baik melalui ketidakhadiran atau keluar masuk kantor. Seorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Meyer & Allen (1991) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai : (1) keinginan kuat sebagai anggota organisasi tertentu, (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan (3) keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi.

Menurut Meyer & Maltin (2010) komitmen adalah sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya – upaya mencapai misi, nilai – nilai dan tujuan dalam organisasi tersebut. Komitmen pegawai merupakan gambaran kesetiaan pegawai terhadap organisasinya melalui proses yang berjalan secara terus menerus, dimana partisipasi organisasi sangatlah dibutuhkan dan komitmen pegawai merupakan suatu kontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi.

Mueller, Wallace & Price (1992) berpendapat, komitmen adalah perwujudan sikap seseorang yang tidak berubah terhadap suatu misi atau tujuan serta bersedia bekerja di luar jam atau jadwal yang telah ditentukan agar misi dapat tercapai. Agar seluruh sumber daya manusia di dalam satu organisasi memiliki komitmen yang tinggi pada pekerjaannya, maka seluruh pihak dalam organisasi harus selalu termotivasi dan untuk mampu memotivasi, ini diperlukan komitmen dari pimpinan puncak suatu organisasi. Dari pendapat ini dapat disimpulkan bahwa komitmen kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap komitmen pegawai dalam suatu organisasi.

### **Kepuasan Kerja**

Greenberg dan Baron (2016) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negative yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Robbins (2007) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2016) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Harter, Schmidt & Hayes (2002) mendeskripsikan kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Menurut Robbins (2007) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Dari banyaknya pengertian kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa banyak ahli memandang kepuasan kerja sebagai sebuah faktor yang sangat menentukan di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehari-hari. Teori-teori yang mencakup dan membahas tentang job satisfaction nampaknya hingga hari ini belum terpatahkan dan masih banyak digunakan oleh berbagai akademisi untuk melihat para karyawan dari berbagai sudut pandang.

### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan pendekatan deskriptif verifikatif pengambilan sample pada penelitian ini ditetapkan secara quota sampling sebanyak 71 pegawai pada salah satu instansi di Kabupaten Bandung Barat.

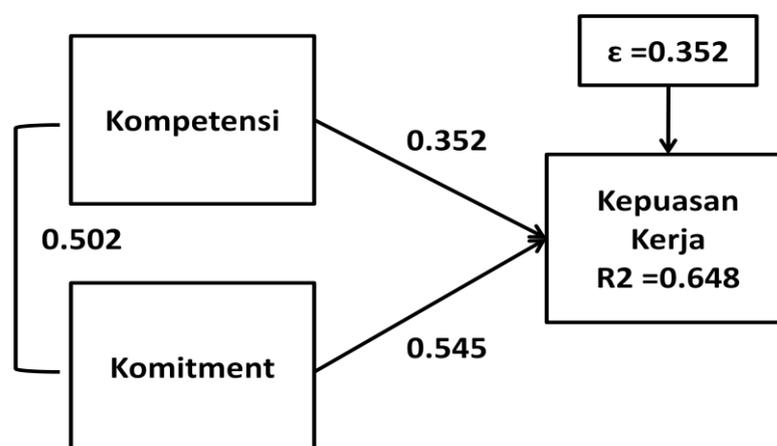
Teknik pengambilan sample digunakan simple random sampling dimana pegawai yang mau untuk mengisi kuisioner yang dijadikan responden. Instrumen penelitian dengan skala Likert 5 poin dari tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Uji instrumennya menggunakan validitas dan reliabilitas dengan kriteria korelasi 0,3 dan  $\alpha$  (*cronbach alpha*) sebesar 0,7.

Setelah dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas maka dilakukan analisis data dengan menggunakan path analisis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas berdasarkan pada hasil korelasi dapat dikatakan valid apabila nilai korelasi sebesar 0.30 atau lebih dan tidak valid jika kurang dari 0.30. Berdasarkan ketentuan ini, ternyata semua indikator yang digunakan adalah valid. Uji Reliabilitas menggunakan rumus  $\alpha$  (*cronbach alpha*) diperoleh nilai reliabilitas untuk masing-masing variabel adalah kompetensi sebesar 0.931, komitmen sebesar 0.954 dan kepuasan kerja sebesar 0.886. Mengacu pada hasil perhitungan tersebut dapat dikatakan bahwa instrumen reliabel.

Hasil perhitungan path analisis dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 1. Pengaruh Kompetensi dan Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Berdasarkan pada hasil perhitungan diketahui bahwa variabel Kompetensi mempunyai pengaruh langsung sebesar 14,4%, pengaruh tidak langsung melalui hubungannya Komitmendengan sebesar 10,4%, sehingga total pengaruhnya sebesar 24,7%. Komitmen mempunyai pengaruh langsung sebesar 29,7%, pengaruh tidak langsung melalui hubungannya dengan Kepemimpinan sebesar 10,4%, sehingga total pengaruhnya sebesar 40,1%. Dan total pengaruh Kompetensi dan Komitmen terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 64,8% sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Pengaruh simultan dari Kompetensi dan Komitmenterhadap kepuasan kerja adalah sebesar 64,8%. Komitmen memberikan pengaruh yang paling dominan dalam kepuasan kerja. Kompetensi pegawai sudah merasa puas atas pekerjaannya, namun masih banyak variabel yang tidak diteliti yang mempengaruhi kepuasan kerja. Berdasarkan fenomena dilapangan, memang banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja namun tidak diteliti dalam penelelitian ini seperti kondisi lingkungan kerja belum kondusif, etos kerja pegawai perlu dtingkatkan,

pelatihan/diklat untuk pegawai perlu ditingkatkan, pengembangan karier pegawai tidak jelas, sarana prasarana kerja belum optimal, dan lain sebagainya.

Meyer & Allen (1991) mengemukakan bahwa komitmen merupakan keterkaitan karyawan dengan organisasi dibangun dan dijaga atas dasar kerelaan untuk saling memberi dan menerima keunggulan kompetensi dari kedua pihak. Sedangkan Meyer, Stanley & Parfyonova (2012) mengatakan bahwa terdapat hubungan causal antara sikap komitmen dengan kinerja pegawai selama ini dianggap kurang dipahami yang dapat mengakibatkan rendah kepuasan pegawai itu sendiri.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Robbins (2007) menyatakan bahwa seorang pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya apabila memperoleh ketidakpuasan, maka dia akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Lebih lanjut Allen & Meyer (2010) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan hal yang penting dalam absensi kerja dan mengawali kelesuan kerja dan berkurangnya komitmen pada organisasi, ketidakpuasan kerja merupakan penyebab dari menurunnya kinerja dan keluarnya seorang dari pekerjaannya.

Dari uraian di atas, maka jelas bahwa kepuasan kerja pegawai berhubungan dengan kompetensi dan komitmen, juga upaya yang dilakukan pihak organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

## **KESIMPULAN**

Kompetensi dan komitmen terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 64,8%. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang tinggi dan komitmen yang tinggi dari pegawai akan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Selain kedua variabel tersebut, berdasarkan fenomena di lapangan masih banyak faktor yang memengaruhi kepuasan kerja namun tidak diteliti dalam penelitian ini, diantaranya : motivasi, kompensasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, iklim kerja, dan variabel lainnya.

Kepuasan kerja pegawai sudah berada pada kategori cukup baik, namun demikian variabel kepuasan kerja harus terus ditingkatkan dan dioptimalkan sehingga aspek yang lemah, yaitu Saya senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang dan Di Saya senang dengan pekerjaan yang tidak membosankan. Maka dari itu perlu adanya penciptaan variasi kerja sehingga dapat memberikan tantangan kepada para pegawai dan tidak membosankan.

**REFERENSI**

- Bowling, N. A., Khazon, S., Meyer, R. D., & Burrus, C. J. (2015). Situational strength as a moderator of the relationship between job satisfaction and job performance: A meta-analytic examination. *Journal of Business and Psychology*, 30(1), 89-104.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 87(2), 268.
- Chiaburu, D. S., Thundiyil, T., & Wang, J. (2014). Alienation and its correlates: A meta-analysis. *European Management Journal*, 32(1), 24-36.
- Greenberg, J., & Baron, R. (2016). A. 2000. *Behavior In Organization*. A Pearson Education Company.
- Kinicki, A., & Kreitner, R. (2016). *Organizational behavior: Key concepts, skills & best practices*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., Stanley, L. J., & Parfyonova, N. M. (2012). Employee commitment in context: The nature and implication of commitment profiles. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 1-16.
- Meyer, J. P., & Maltin, E. R. (2010). Employee commitment and well-being: A critical review, theoretical framework and research agenda. *Journal of vocational behavior*, 77(2), 323-337.
- Mueller, C. W., Wallace, J. E., & Price, J. L. (1992). Employee commitment: Resolving some issues. *Work and occupations*, 19(3), 211-236.
- Trivellas, P., Akriovouli, Z., Tsifora, E., & Tsoutsas, P. (2015). The impact of knowledge sharing culture on job satisfaction in accounting firms. The mediating effect of general competencies. *Procedia Economics and Finance*, 19, 238-247.
- Potnuru, R. K. G., & Sahoo, C. K. (2016). HRD interventions, employee competencies and organizational effectiveness: an empirical study. *European Journal of Training and Development*, 40(5), 345-365.
- Robbins, S. P. (2007). *Organizational Behavior* 12th New Jersey.
- Yang, Y., Lee, P. K., & Cheng, T. C. E. (2016). Continuous improvement competence, employee creativity, and new service development

performance: A frontline employee perspective. *International Journal of Production Economics*, 171, 275-288.