PENGARUH KEPUASAN KERJA INTERNAL DAN EKSTERNAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN KANWIL IV JAWA BARAT

THE INFLUENCES OF INTERNAL AND EXTERNAL JOB SATISFACTION ON THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT FOR THE EMPLOYEES OF BPJS KETENAGAKERJAAN KANWIL IV JAWA BARAT

Risky Silwina Yusuf[1]

[1]Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom

[1]**kysilwina@gmail.com**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kepuasan kerja internal dan eksternal, komitmen organisasi dan pengaruh kepuasan kerja internal dan eksternal terhadap komitmen organisasi pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kanwil IV Jawa Barat. Variabel *independent* Kepuasan kerja internal(X_1) dan Kepuasan kerja eksternal(X_2) diukur menggunakan *Minnesota Satisfaction Questionaire* (MSQ), sedangkan variabel *dependent* Komitmen Organisasi (Y) diukur menggunakan *Organizational Commitment Questionaire* (OCQ). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan tipe penelitian deskriptif, asosiatif, dan bersifat kausal. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis jalur.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa BPJS Ketenagakerjaan Kanwil IV Jawa Barat memiliki kepuasan kerja internal kategori sangat puasdengan nilai rata-rata persentase sebesar 81.34%, memiliki kepuasan kerja eksternal kategori puas dengan nilai persentase rata-rata 79.46% dan memiliki komitmen organisasi kategori sangat tinggi dengan nilai rata-rata persentase sebesar 82.81%. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa secara simultan variabel kepuasan kerja internal dan eksternal berpengaruh secara signifikan terhadap sebesar 56.4% terhadap komitmen organisasi pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kanwil IV Jawa Barat, dan sisanya sebesar 43,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata kunci: kepuasan kerja, komitmen organisasi

Abstract

The purpose of the research is to determine internal and external job satisfaction, organizational commitment, and the influence of internal and external job satisfaction on organizational commitment for the employees of BPJS Ketenagakerjaan Kanwil IV Jawa Barat. The independent variables, Internal job satisfaction (X_1), and External job satisfaction(X_2) are measured by using Minnesota Satisfaction Questionaire (MSQ), meanwhile the dependent variable Organizational Commitment (Y) is measured by using Organizational Commitment Questionaire (OCQ). The method used in this research is quantitative method with descriptive, associative and causal research type. Data analysis techniques used are descriptive and path analysis.

The result of descriptive analysis shows that BPJS Ketenagekerjaan Kanwil IV Jawa Barat has very satisfied category of internal job satisfaction with average percentage value 81,34%, satisfied category of external job satisfaction with average percentage value of 79.46% and very high category of organizational commitment with average percentage value of 82.81%. The result of path analysis shows that internal and external job satisfaction variables simultaneously have a significant influence 56.4% on organizational commitment for employees of BPJS Ketenagakerjaan Kanwil IV Jawa Barat, and the remaining 43,6% is influenced by other factors which are not discussed in this research.

Keywords : job satisfaction, organizational commitment

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sebagai perusahaan yang besar dan bersinergi dengan kesejahteraan pekerja, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan menyadari bahwa SDM merupakan modal dan kekuatan yang harus dimiliki demi keberlangsungan masa depan BPJS. Seperti dijelaskan oleh Sudarmanto (2009) SDM dianggap sebagai salah satu faktor sangat penting karena termasuk faktor yang menentukan keberhasilan atau kegagalan

organisasi dalam mencapai tujuan, baik pada organisasi publik maupun *private*. Sehingga, sudah seharusnya SDM dikelola secara tepat salah satunya dengan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawannya. Sementara itu, apabila sikap kepuasan kerja dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, 2012), maka kepuasan karyawan dapat dilihat dari absensi atau tingkat kehadirannya yang baik.

Berdasarkan data absensi karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kanwil IV Jawa Barat periode desember 2012- November 2013 dapat diketahui tingkat kehadiran karyawan fluktuatif dan cenderung mengalami penurunan. Sehingga dapat dikatakan terjadinya perilaku cenderung tidak disiplin tersebut akibat adanya rasa kurang puas terhadap salah satu unsur kepuasan kerja eksternal, yaitu terkait kebijakan perusahaan. Seperti yang dikatakan Siagian (2012) terdapat korelasi kuat antara kepuasan kerja dengan tingkat kemangkiran. Artinya telah terbukti bahwa karyawan yang tinggi tingkat kepuasan kerjanya akan rendah tingkat kemangkirannya. Sebaliknya karyawan yang rendah tingkat kepuasannya akan cenderung tinggi tingkat kemangkirannya.

Selain kepuasan kerja, kesuksesan perusahaan juga dapat dilihat dari komitmen karyawan terhadap organisasi. Sijabat (2011) menyebutkan komitmen organisasi merupakan suatu hal yang menarik perhatian peneliti didasarkan pada asumsi bahwa individu membentuk suatu keterkaitan dengan organisasi. Mowday *et al* (Sijabat, 2011) menyebutkan bahwa salah satu yang dapat memprediksi keadaan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan adalah aktivitas keluar masuk karyawan (perpindahan). Berdasarkan data perpindahan, terlihat bahwa aktivitas perpindahan yang terjadi cukup sering terjadi setiap bulannya. Perpindahan yang fluktuatif tersebut karena adanya pengunduran diri, pensiun, mutas dan rotasi karyawan.

Fenomena menurunnya tingkat kehadiran dan seringnya perpindahan karyawan dari Kanwil IV Jawa Barat perlu menjadi pertimbangan bagi perusahaan agar lebih memperhatikan tingkat kepuasan kerja dikarenakan aspek kepuasan kerja internal dan eksternal diketahui mempunyai hubungan yang cukup signifikan dengan komitmen organisasi. Sejumlah penelitian menemukan terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Sijabat (2011) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan mengakibatkan semakin tinggi komitmen mereka terhadap organisasi. Sedangkan Aziri (2011) menyebutkan bahwa faktor kepuasan kerja internal dan kepuasan kerja eksternal mempengaruhi komitmen organisasi.

Berdasarkan uraian fenomena seperti yang telah dipaparkan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh kepuasan kerja internal dan eksternal terhadap komitmen organisasi dengan judul **"Pengaruh Kepuasan Kerja Internal dan Eksternal terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kanwil IV Jawa Barat"**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kepuasan kerja internal karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kanwil IV Jawa Barat?
2. Bagaimana kepuasan kerja eksternal karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kanwil IV Jawa Barat?
3. Bagaimana komitmen organisasi pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kanwil IV Jawa Barat?
4. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja internal dan eksternal terhadap komitmen organisasi pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kanwil IV Jawa Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Mengetahui bagaimana kepuasan kerja internal karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kanwil IV Jawa Barat.
2. Mengetahui bagaimana kepuasan kerja eksternal karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kanwil IV Jawa Barat.
3. Mengetahui bagaimana komitmen organisasi pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kanwil IV Jawa Barat.
4. Mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja internal dan eksternal terhadap komitmen organisasi pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kanwil IV Jawa Barat.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Manajemen itu sendiri merupakan kumpulan pengelolaan objek yang dikelola (Hasibuan, 2012). Fungsi operatif MSDM menurut Flippo (Suwatno dan Priansa, 2011) terdiri dari (1) Pengadaan; (2) Pengembangan; (3) Kompensasi; (4) Pengintegrasian; (5) Pemeliharaan; dan (6) Pensiun.

2.2 Komitmen Organisasi

Oei (2010) menyebutkan bahwa komitmen kerja karyawan terhadap perusahaan mencerminkan keinginan karyawan untuk selalu terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang diadakan di perusahaannya. Komitmen dianggap sebagai dedikasi atau pengabdian seseorang terhadap pekerjaannya dan dipandang

sebagai kebutuhan penting dalam hidupnya. Komitmen tercermin dalam perilaku karyawan, seperti selalu hadir saat jam kerja, mau berkorban demi kualitas pekerjaan, produktivitas dan rasa bangga jika mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Yahaya *et al* (2013) dan Ghina (2012) mengungkapkan bahwa pengukuran komitmen organisasi diadaptasikan dari penelitian tahun 1979 milik Mowday *et al*, yaitu menggunakan *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) yang terdiri dari 15 item,diantaranya adalah sembilan pernyataan positif dan enam pernyataan negatif.

2.3 Kepuasan Kerja

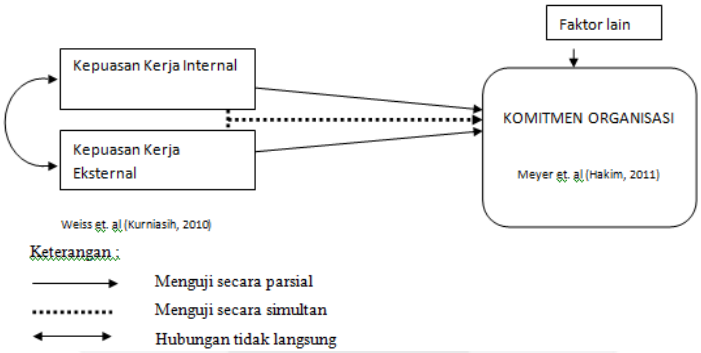
Hasibuan (2012) menyebutkan bahwa sikap kepuasan kerja dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja yang merupakan sikap emosional karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan terhadap organisasi meningkat.

"Salah satu alat untuk mengukur kepuasan kerja dapat menggunakan 20 item dari *Minnesota Satisfaction Questionaire* (MSQ). Kuesioner ini dirancang dan dikembangkan oleh Weiss et al pada tahun 1967" (Mangkunegara, 2011: 127). MSQ dapat memberikan gambaran yang lebih individual melalui item-item pernyataan yang cukup detail dibandingkan dengan kuesioner yang mengukur kepuasan kerja secara umum.

2.4 Kerangka Pemikiran

Permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini seperti yang diungkapkan pada latar belakang penelitian berkaitan dengan kepuasan kerja internal dan eksternal serta pengaruhnya terhadap komitmen organisasi. Hal ini didukung dari hasil penelitian Sijabat (2011), Malik *et al* (Mingan, 2013), dan Aziri (2011) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu hal yang mempengaruhi komitmen organisasi. Weiss et. al (Kurniasih 2010: 56) menyimpulkan bahwa "terdapat dua dimensi yang berbeda yang melandasi kepuasan kerja, yaitu dimensi internal dan eksternal". Sedangkan komitmen organisasi menurut Meyer *et al* (Hakim, 2011) merupakan bentuk kepercayaan karyawan terhadap tujuan, nilai, dan harapan organisasi. Bentuk kepercayaan tersebut merefleksikan komitmen individual karyawan terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini digambarkan seperti di bawah ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dan asosiatif serta mempunyai hubungan kausal. Objek penelitian yaitu karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kanwil IV Jawa Barat. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala ordinal. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu jumlah sampel merupakan keseluruhan jumlah populasi sebanyak 32 orang. Penelitian ini menggunakan analisis jalur dengan kepuasan kerja internal sebagai variabel X1, kepuasan kerja eksternal sebagai variabel X2 dan komitmen organisasi sebagai variabel Y.

Untuk lebih memperjelas variabel independen dan dependen yang akan diteliti, variabel operasional dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.1
Variabel Operasional

Variabel	Indikator	Item	Skala
Kepuasan Kerja Internal (X_1)	Keanekaragaman Pekerjaan	1	Ordinal
	Kepadatan Aktivitas	2	Ordinal
	Pemanfaatan Kemampuan	3	Ordinal

		Rasa Kesuksesan	4	Ordinal
		Kesempatan Untuk Berkembang	5	Ordinal
		Pengakuan	6	Ordinal
		Kreativitas	7	Ordinal
		Kemandirian	8	Ordinal
		Tanggung Jawab	9	Ordinal
		Kekuasaan	10	Ordinal
		Status Sosial	11	Ordinal
		Pelayanan Sosial	12	Ordinal
		Nilai Moral	13	Ordinal
Kepuasan Kerja Eksternal (X_2)		Kebijakan Perusahaan	14	Ordinal
		Rekan Kerja	15	Ordinal
		Kompensasi	16	Ordinal
		Kondisi Fisik Tempat Kerja	17	Ordinal
		Kemantapan Posisi	18	Ordinal
		Supervisi-Hubungan Antara Atasan dan Bawahan	19	Ordinal
		Supervisi-Kemampuan Teknis	20	Ordinal
Variabel	**SubVariabel**	**Indikator**	**Item**	**Skala**
Komitmen Organisasi (Y)	Komitmen Afektif	Antusiasme	1	Ordinal
		Kesetiaan	2	Ordinal
		Nilai Moral	3	Ordinal
		Kebanggaan Sebagai Anggota Organisasi	4	Ordinal
		Inspirasi	5	Ordinal
		Perubahan	6	Ordinal
		Kesesuaian Kebijakan Perusahaan	7	Ordinal
		Keyakinan	8	Ordinal
	Komitmen Kontinuans	Keterikatan Terhadap Pekerjaan	9	Ordinal
		Alternatif Tempat Kerja	10	Ordinal
		Imbalan	11	Ordinal
		Penyesalan	12	Ordinal
	Komitmen Normatif	Pengorbanan	13	Ordinal
		Penerimaan Tugas	14	Ordinal
		Kepedulian	15	Ordinal

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh laki-laki dengan persentase sebesar 59.4% (19 orang), dan sebesar 40.6% (13 orang) berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan usia didominasi oleh responden yang berusia 46-50 tahun sebanyak 25% (8 orang), usia 31-35 tahun sebanyak 21.9% (7 orang), usia 36-40 tahun dan 51-56 tahun masing-masing sebanyak 15.6%. (5 orang), usia 26-30 tahun sebanyak 12.5% (4 orang), dan usia 41-45 tahun sebanyak 9.4% (3 orang). Berdasarkan masa kerja, didominasi oleh responden dengan masa kerja 6-10 tahun yaitu sebanyak 34.4% (11 orang), 25-32 tahun masa kerja sebanyak 31.2% (10 orang), masa kerja 1-5 tahun, 11-15 tahun, dan 16-20 tahun mempunyai jumlah yang sama dengan masing-masing sebanyak 9.4% (3 orang) dan masa kerja 21-25 tahun sebanyak 6.2% (2 orang). Berdasarkan pendidikan didominasi oleh responden dengan tingkat pendidikan terakhir S1 sebanyak 93.8% (30 orang), S2 dan pilihan Lainnya masing-masing sebanyak 3.1% (1 orang). Sedangkan sisanya pendidikan tingkat D3 dan S3 masing-masing sebanyak 0%.

4.2 Hasil Analisis Deskriptif

Berdasarkan penghitungan analisis deskriptif terkait 3 variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.1
Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	Nilai Persentase Rata-Rata	Kategori
Kepuasan Kerja Ineternal (X_1)	81.34%	Sangat Puas
Kepuasan Kerja Eksternal (X_2)	79.46%	Puas
Komitmen Organisasi (Y)	82.81%	Sangat Tinggi

Berdasarkan data di atas, diketahui bahwa BPJS Ketenagakerjaan Kanwil IV Jawa Barat memiliki kepuasan kerja internal kategori sangat puas, kepuasan kerja eksternal kategori puas dan komitmen organisasi kategori sangat tinggi. Dengan demikian, rumusan masalah 1, 2, dan 3 telah terjawab.

4.3 Hasil Analisis Jalur

Hasil penghitungan analisis dengan kedua variabel independen dan satu variabel dependen adalah sebagai berikut:

4.3.1 Uji Simultan (uji F)

Tabel 4.2
Hasil Uji F Variabel X_1 dan X_2

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.696	2	2.348	18.754	.000[a]
	Residual	3.631	29	.125		
	Total	8.326	31			

Berdasarkan data yang tertera pada tabel 4.2, maka uji hipotesis secara simultan untuk pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap komitmen organisasi adalah: $\mathbf{F_{hitung} = 18.754}$ **;** $\mathbf{F_{tabel} = 3.33}$ ($d_1 = k = 2$ dan $d_2 = 32–2–1 = 29$). Maka diperoleh kesimpulan bahwa $\mathbf{F_{hitung} > F_{tabel}}$ yang menandakan bahwa $\mathbf{H_0}$ **ditolak** dan $\mathbf{H_1}$ **diterima**, dengan begitu dapat dinyatakan bahwa kedua variabel kepuasan kerja internal dan kepuasan kerja eksternal berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kanwil IV Jawa Barat.

4.3.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2 & KD)

Tabel 4.3
Hasil Uji R^2 Variabel X_1 dan X_2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.751[a]	.564	.534	.35383	1.856

Berdasarkan hasil penghitungan nilai R^2 pada tabel 4.3, diperoleh nilai R^2 sebesar 0.564 atau KD sebesar 56.4%. Hal ini berarti besaran pengaruh dari variabel kepuasan kerja internal dan eksternal secara bersamaan terhadap komitmen organisasi karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kanwil IV Jawa Barat adalah sebesar **56.4%** dan sisanya sebesar **43.6%** dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

4.3.3 Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.4
Hasil Uji t Variabel X_1 dan X_2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.249	.329		3.794	.001
	Kepuasan Kerja Internal	.360	.170	.381	2.111	.044
	Kepuasan Kerja Eksternal	.345	.147	.425	2.352	.026

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

$\mathbf{t_{tabel} = 2.042}$ (α= 0,05 dan dk = 32–2 = 30)
Kriteria pengujian hipotesis:
$t_{hitung} \leq t_{tabel}$ = H_0 diterima
$t_{hitung} > t_{tabel}$ = H_0 ditolak, H_1 diterima

Dengan menggunakan t_{tabel} dan kriteria pengujian di atas, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.5

Kesimpulan dari Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Kesimpulan
X_1	2.111	2.042	t_{hitung} (2.111) > t_{tabel} (2.042) Ho ditolak dan H_1 diterima
X_2	2.352		t_{hitung} (2.352) > t_{tabel} (2.042) Ho ditolak dan H_1 diterima

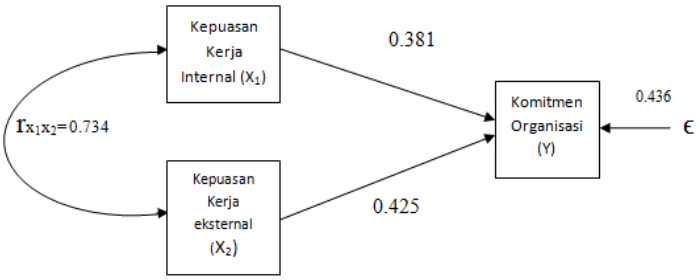
Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa kedua variabel *independent* tersebut memiliki t_{hitung} > t_{tabel}, hal tersebut menandakan bahwa kedua variabel *independent* tersebut berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kanwil IV Jawa Barat. Setelah melakukan penghitungan uji F, R^2, dan uji t, maka tahap selanjutnya adalah menentukan nilai-nilai koefisien korelasi yang akan digunakan dalam model struktural penelitian, nilai-nilai koefisien korelasi tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6

Nilai-nilai korelasi variabel

Variabel	Nilai Korelasi		Besaran Pengaruh setiap var X terhadap var Y	Variabel Residual/ Faktor Error ($\rho_{\varepsilon Y}$)
	X1	X2		
X1	0	0.734	0.381	0.436
X2	0.734	0	0.425	

Dengan adanya data pada tabel di atas, maka dapat diperoleh hasil penghitungan model struktural penelitian sebagai berikut:



Gambar 4.1 Hubungan Struktural X_1, X_2 dan Y

$Y = \rho_{YX1}X_1 + \rho_{YX2}X_2 + \rho_{\varepsilon Y}$

$Y = 0.381X_2 + 0.425X_5 + 0.436$

Besaran pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan total pengaruh dari setiap variabel independen terhadap variabel komitmen organisasi dapat diperoleh dari penghitungan di bawah ini.

a) Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja Internal (X_1) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Pengaruh Langsung $= (\rho_{YX1})^2$
$= (0.381)^2$
$= 0.145$ atau 14.5%

Pengaruh melalui hubungan korelatif dengan variabel Kepuasan Kerja Eksternal (X_2):
$= (\rho_{YX1})\ (r_{X1X2})\ (\rho_{YX2})$
$= (0.381)\ (0.734)\ (0.425)$
$= 0.119$ atau 11.9%

Total Pengaruh variabel Kepuasan Kerja Internal (X_1) terhadap Komitmen Organisasi:
$= 0.145 + 0.119$
$= 0.264$ atau 26.4%

b) Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja Eksternal (X_2) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Pengaruh Langsung $= (\rho_{YX2})^2$
$= (0.425)^2$
$= 0.181$ atau 18.1%

Pengaruh melalui hubungan korelatif dengan variabel Kepuasan Kerja Internal (X_1):
$= (\rho_{YX2})\ (r_{X1X2})\ (\rho_{YX1})$
$= (0.425)\ (0.734)\ (0.381)$
$= 0.119$ atau 11.9%

Total Pengaruh variabel Kepuasan Kerja Eksternal (X_2) terhadap Komitmen Organisasi:

= 0.181 + 0.119
= 0.30atau 30%

Untuk mempermudah dalam membaca hasil penghitungan di atas, maka dibuatlah tabel 4.7 sebagai berikut.

Tabel 4.7
Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, dan Total Pengaruh
Variabel X_1 dan X_2 Terhadap Variabel Y

Variabel	**Pengaruh Langsung**	**Pengaruh Tidak Langsung**		**Total Pengaruh**
		X_1	**X_2**	
X_1	14.5%	0	11.9%	**26.4%**
X_2	18.1%	11.9%	0	**30.0%**
Total dari Total Pengaruh X_1 dan X_2 Terhadap Y				**56.4%**

Intepretasi data yang ada pada tabel 4.7 adalah sebagai berikut:

i. Pengaruh Kepuasan Kerja Internal X_1 terhadap Komitmen Organisasi adalah sebesar 26.4%.
ii. Pengaruh Kepuasan Kerja Eksternal X_2 terhadap Komitmen Organisasi adalah sebesar 30%.
iii. Pengaruh Kepuasan Kerja Internal(X_1) dan Kepuasan Kerja Eksternal (X_2) secara keseluruhan terhadap Komitmen Organisasi adalah sebesar 56.4%.

Menjawab rumusan masalah keempat, yaitu seberapa besar pengaruh Kepuasan Kerja Internal dan Eksternal terhadap komitmen organisasi pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kanwil IV Jawa Barat, dapat dilihat dari jumlah keseluruhan total pengaruh setiap variabel Kepuasan Kerja Internal dan Eksternal terhadap komitmen organisasi, nilai tersebut adalah sebesar **56.4%** atau sesuai dengan *R Square*pada tabel 4.11 yaitu sebesar 0.564. Hal ini berarti bahwa besaran Kepuasan Kerja Internal dan Eksternal terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kanwil IV Jawa Barat adalah sebesar 56.4% dan sisanya sebesar 43.6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terkait pengaruh kepuasan kerja internal dan eksternal terhadap komitmen organisasi karyawan di BPJS KetenagakerjaanKanwil IV Jawa Barat, maka kesimpulan yang diperoleh adalah sebagai berikut:

a. Kepuasan kerja internal karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kanwil IV Jawa Barat berada dalam kategori sangat puas.
b. Kepuasan kerja eksternal karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kanwil IV Jawa Barat berada dalam kategori puas.
c. Komitmen Organisasi karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kanwil IV Jawa Barat berada dalam kategori sangat tinggi.
d. Kepuasan kerja internal dan kepuasan kerja eksternal memiliki pengaruh simultan sebesar 56,4% terhadap komitmen organisasi karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kanwil IV Jawa Barat, dan sisanya yaitu sebesar 43,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Sementara secara parsial, kepuasankerja internal mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 38,1% dan kepuasan kerja eksternal mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 42,5%.

5.2 Saran

5.2.1 Saran untuk perusahaan

Setelah terlaksananya penelitian ini, maka terdapat beberapa saran yang harus Peneliti kemukakan kepada perusahaan terkait, saran tersebut adalah sebagai berikut:

a. Disarankan agar perusahaan mempertahankan dan meningkatkan Kepuasan Kerja internal (X_1) yang berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan cara lebih memaksimalkan dalam memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan keahlian dan ketrampilan kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas diri dan kompetensi karyawan. Selain itu, dengan mengembangkan keahlian dan ketrampilan kerja, maka karyawan dapat merasa lebih terbuka peluang karir kedepannya di BPJS Ketenagakerjaan.
b. Disarankan agar perusahaan mempertahankan dan meningkatkan Kepuasan Kerja Eksternal (X_2) yang berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan cara lebih memaksimalkan kemampuan kepemimpinan atasan khususnya dalam membuat keputusan dan pengawasan hal teknis, sehingga atasan dapat memaksimalkan fungsi kepemimpinannya dalam membuat keputusan dan mengawasi pekerjaan karyawan secara tegas dan adil.

c. Komitmen Organisasi merupakan salah satu aspek penting dalam perusahaan, maka disarankan agar perusahaan lebih berupaya untuk selalu menjaga komitmen karyawannya dengan lebih memperhatikan indikasi berbagai faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan khususnya faktor-faktor kepuasan kerja internal dan eksternal seperti lebih memperhatikan fasilitas dan lingkungan kerja agar karyawan dapat memunculkan kinerja terbaiknya serta menggali lebih dalam lagi faktor diluar kepuasan kerja yang dapat meningkatkan komitmen organisasi.

5.2.2 Saran untuk penelitian selanjutnya

a. BPJS Ketenagakerjaan sebagai perusahaan pemberi jaminan sosial yang tersebar di seluruh Indonesia, oleh karena itu sebaiknya penelitian selanjutnya melibatkan lebih banyak kantor wilayah BPJS Ketenagakerjaan agar hasil penelitian lebih mendekati keadaan yang terjadi pada BPJS Ketenagakerjaan secara keseluruhan.

b. Penelitian ini menggunakan salah satu teori yang membagi kepuasan kerja menjadi dua dimensi yaitu kepuasan kerja internal dan eksternal. Disarankan agar penelitian selanjutnya menggunakan teori kepuasan kerja yang dikemukakan para ahli lainnya seperti faktor-faktor kepuasan kerja oleh Hasibuan , demi menghasilkan penelitian yang lebih beragam sudut pandangnya.

c. Penelitian selanjutnya juga disarankan menggunakan metode kualitatif sehingga variabel-variabel yang terlibat dapat digali lebih dalam lagi. Selain dapat memperkaya hasil penelitian tentang kepuasan kerja dan komitmen organisasi, hal ini juga berguna untuk menguji teori serta menemukan cirri khas baru dari kepuasan kerja yang turut meningkatkan komitmen organisasi.

d. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan model penelitian selain *path analysis* agar penelitian tentang pengaruh faktor kepuasan kerja dapat memprediksi hasil yang lebih baik dan detail terhadap setiap faktor komitmen organisasi, misalnya dengan menggunakan model SEM.

e. Guna menemukan dan mengetahui variabel lain yang mempengaruhi komitmen organisasi, disarankan penelitian selanjutnya tidak hanya menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel independen tetapi juga menambah variabel lain terkait sumber daya manusia seperti motivasi, budaya organisasi, dan konflik kerja sebagai variabel independen atau meneliti pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Daftar Pustaka:

[1] Aziri, Brikend. (2011). "*Job Satisfaction : A Literature Review"*. Journal of Management Research and Practice.Vol. 03.No.04. Desember 2011.Hal.77-86.

[2] Ghina, Astri. (2012). "*The Influence of Corporate Culture on Organizational Commitment; Case Study of Civil Government Organizations in Indonesia"*.International Journal of Basic and Applied Science.Vol. 01.No.02. Oktober 2012.Hal.156-170.

[3] Hakim, Muhammad A.R. (2011). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan PT PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten Tahun 2011*. Skripsi pada FEB Universitas Telkom : tidak diterbitkan.

[4] Hasibuan, Malayu S.P.(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* : Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.

[5] Kurniasih, Novarina. (2010). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan Telkom Management Consulting Center di Bandung*. Skripsi pada FEB Universitas Telkom : tidak diterbitkan.

[6] Mangkunegara, Anwar P. (2011). *MSDM Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

[7] Mingan, Ella S. (2013). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasi, Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Asuransi Bangun Askrida*. Skripsi FE BINUS University : tidak diterbitkan.

[8] Oei, Istijanto. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia : Cara Praktis Mengukur Stress, Kepuasan Kerja, Komitmen, Loyalitas, Motivasi Kerja dan Aspek-Aspek Kerja Karyawan Lainnya*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

[9] Siagian, Sondang. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

[10] Sijabat, Jadongan. (2011). "*Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Keinginan Untuk Pindah*". Jurnal Visi .Vol. 19, No.3. Oktober 2011. Hal. 592-608.

[11] Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

[12] Suwatno dan Priansa, Donni J. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : CV Alfabeta.

[13] Yahaya, R., Chek, Ibrahim T., & Samsudin, Norsamsinar. (2013). *The Relationship Between Leadership Behaviour and Organizational Commitment at A Higher Education Institution*. Journal of International Conference on Management, Economics, and Finance. Vol.2. Oktober 2013. Hal 24-38.