

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN GIANYAR

Komang Ayu Cintya Wathi^{1*} | I Gusti Ayu Imbayani² | I Made Surya Prayoga³

^{1,2,3}Universitas Mahasaraswati Denpasar

*korespodensi: ayucintya34@gmail.com

Abstract: Rasa puas terhadap pekerjaan adalah bentuk pandangan yang baik dari setiap karyawan atau pekerja, seperti emosi dan perilaku terhadap tugas mereka, yang dievaluasi berdasarkan pentingnya pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja sangat penting karena mempunyai suatu hubungan yang positif terhadap prestasi kerja, kinerja organisasi, dan kepuasan pegawai. Studi ini ditujukan untuk menilai dan mendapatkan informasi nyata mengenai dampak dedikasi organisasi, imbalan, dan kepatuhan terhadap pekerjaan terhadap kepuasan profesional karyawan pada Departemen Komunikasi dan Informatika Kabupaten Gianyar. Total sampel yang digunakan sebanyak 55 partisipan yang merupakan staf Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Gianyar, dengan pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Data yang dikumpulkan menggunakan skala penilaian Likert dan dianalisis menggunakan aplikasi statistik SPSS. Temuan riset memperlihatkan bahwa komitmen organisasi memberi dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Kata kunci: komitmen organisasi, kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Ketersediaan dari sumber daya manusia (SDM) ialah hal yang sangat krusial untuk sebuah badan usaha. Sehingga keterlibatan karyawan dalam melaksanakan berbagai aktivitas perusahaan menjadi hal yang sangat penting (Tamara *et al.*, 2021). Karyawan dianggap sebagai asset yang paling berharga yang perlu untuk ditangani dengan efektif oleh organisasi agar dapat menyumbangkan peran secara maksimal. Sebuah tujuan vital yang ingin diraih oleh organisasi dalam meningkatkan tenaga kerja adalah mewujudkan kepuasan profesional karyawan sehingga dapat memaksimalkan performa dan meraih sasaran organisasi yang direncanakan (Arma & Lubis, 2023).

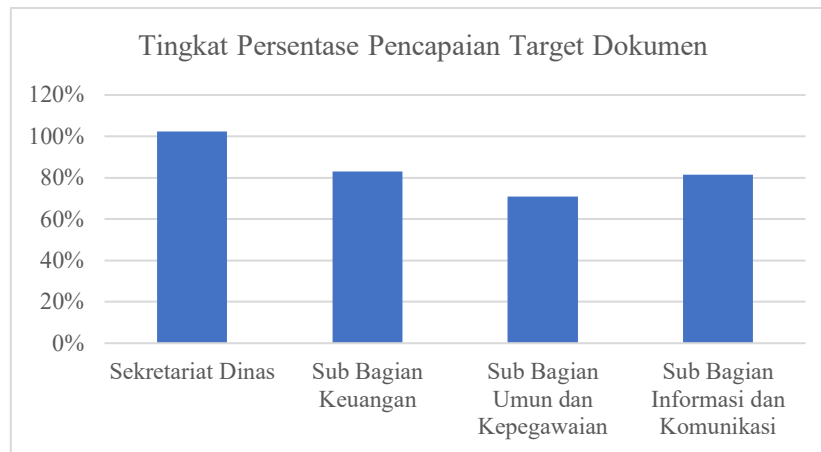
Menurut Kirana *et al.*, (2021) Kepuasan kerja ialah rasa positif yang memotivasi karyawan untuk menjalin hubungan erat dengan pekerjaannya serta berbagai kondisi yang menyertainya. Perasaan ini mencakup berbagai aspek yang terkait dengan suatu tugas seperti imbalan, kesempatan untuk kemajuan profesi, dan relasi dengan staf lainnya. Selain itu kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh faktor pribadi yang melekat

pada individu, termasuk usia, kesehatan fisik, tingkat pendidikan dan kemampuan yang dimiliki.

Kepuasan kerja ini sering kali menjadi landasan bagi terbentuknya komitmen organisasi, di mana karyawan merasa memiliki keterikatan emosional, dedikasi, serta tanggung jawab untuk berkontribusi terhadap pencapaian tujuan jangka panjang perusahaan. Hal lain yang sama pentingnya dalam upaya meningkatkan kebahagiaan dalam pekerjaan karyawan adalah komitmen organisasi, dimana komitmen organisasi menurut Ong *et al.*, (2021) merupakan hubungan diantara individu pegawai dengan sebuah organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat dedikasi yang besar terhadap perusahaan, mereka biasanya tetap sebagai bagian dari organisasi dengan periode yang terbilang panjang dengan membantu mencapai tujuan dari organisasi, serta memiliki rasa keterikatan emosional yang berhubungan pada organisasi (Ardhianto *et al.*, 2024).

Komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana pegawai merasa terikat dengan visi dan misi instansi. Di sisi lain, kompensasi yang adil dan tepat merupakan elemen penting yang dapat meningkatkan motivasi dan kesejahteraan pegawai. Menurut Pareek & Sahu, (2024) Imbalan merupakan suatu balas jasa yang diserahkan kepada karyawan yang mencakup keseluruhan pembayaran sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi mereka. Imbalan juga dapat dikelompokkan menjadi dua jenis utama yaitu tunjangan finansial dan tunjangan non materi berdasarkan kebijakan perusahaan kepada semua pegawai. Kompensasi yang diberikan tidak hanya berbentuk uang, akan tetapi semua pendapatan yang diterima bisa berupa barang langsung maupun tak langsung.

Agar sebuah perusahaan dapat mencapai kesuksesan, dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dibidangnya untuk mewujudkan tujuan perusahaan, sebuah elemen vital yang juga perlu diperhitungkan adalah kepatuhan terhadap tugas karyawan. Menurut Calen *et al.*, (2022) Ketaatan dalam bekerja merupakan suatu bentuk peraturan dan kedisiplinan terhadap kewajiban yang telah ditetapkan, dengan menghindari semua larangan dalam aturan resmi. Jika aturan tersebut dilanggar oleh pegawai maka akan diberikan sanksi sebagai kosekuensi, karena disiplin kerja mencerminkan tingkat kemauan dan kesadaran pegawai untuk menaati segala ketentuan lembaga dan kaidah masyarakat yang diterapkan. Dengan demikian tanpa disadari, kepatuhan kerja memiliki fungsi vital sebagai sarana yang dimanfaatkan manajer untuk berhubungan dengan pegawainya agar mau menyesuaikan sikapnya berdasarkan regulasi yang berlaku.



Sumber: Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Gianyar, (2024)

Gambar 1

Tingkat Pencapaian Realisasi Rencana Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Gianyar Tahun 2023

Studi ini diadakan di gedung Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Gianyar, yang merupakan sebuah badan yang didirikan oleh negara untuk mengelola tugas-tugas tertentu dalam layanan masyarakat dan manajemen. Diskominfo juga memiliki peran untuk mengatur dan memberikan pengarahan terhadap kegiatan lembaga lokal serta menjalankan kewajiban lain dari Bupati.

Berdasarkan Gambar 1 capaian realisasi rencana sasaran kinerja pegawai pada tahun 2023 dengan jumlah realisasi pencapaian target adalah 2.966 dokumen yang terdiri dari berbagai bagian unit kerja. Setiap unit kerja terlihat perbedaan dari hasil pencapaian target yang mencerminkan variasi tingkat efektivitas dan efisiensi kerja. Perkara ini bisa berfungsi sebagai materi analisis untuk mengetahui unsur-unsur yang mendukung keberhasilan maupun kendala yang dihadapi dalam mencapai target di setiap bagian unit kerja.

Lembaga Komunikasi dan Informatika memiliki pandangan dan tujuan jangka panjang, salah satu tugas utama lembaga ini adalah memperbaiki mutu tenaga kerja pegawai negeri di sektor teknologi komputer dan penyampaian pesan. Karena itu, untuk merealisasikan tujuan tersebut, dibutuhkan penguatan kebahagiaan pekerjaan staf. Berdasarkan data capaian realisasi rencana sasaran kinerja pegawai tahun 2023, terlihat bahwa hasil yang dicapai cukup beragam, dengan beberapa pegawai menunjukkan kinerja yang cukup sementara yang lain masih memiliki ruang untuk peningkatan. Untuk mendukung hasil pencapaian yang lebih optimal secara keseluruhan, pelaksanaan evaluasi kerja diharapkan dapat memberikan arahan yang lebih terfokus untuk hasil yang optimal. Penilaian berguna sebagai indikator kesuksesan proyek atau aturan yang diterapkan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan terhadap beberapa pegawai di Diskominfo Kabupaten Gianyar ditemukan secara umum beberapa masalah terkait aspek

pengaruh kepuasan kerja pegawai. Aspek terkait komitmen organisasi menunjukkan bahwa beberapa pegawai masih dalam proses mencapai kinerja yang lebih optimal dan meningkatkan ketepatan waktu dalam bekerja. Faktor seperti usia, kemampuan beradaptasi dengan teknologi, serta keterikatan emosional terhadap organisasi menjadi hal yang dapat diperhatikan dalam pengembangan lebih lanjut. Permasalahan terkait kompensasi, terdapat peluang untuk menyesuaikan tunjangan agar semakin selaras dengan tanggung jawab pekerjaan, sehingga dapat mendukung peningkatan motivasi pegawai. Sementara itu, dalam aspek disiplin kerja, upaya peningkatan kehadiran dan ketepatan waktu absensi menjadi bagian dari penguatan budaya kerja yang lebih baik sesuai dengan jadwal operasional yang telah ditetapkan. Berdasarkan fenomena yang terjadi oleh karena itu, penulis berminat dalam menjalankan riset mengenai “Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Gianyar”.

LITERATUR

Two Factor Theory

Teori dua faktor atau yang sering dikenal sebagai Teori Herzberg dikemukakan oleh Frederick Herzberg pada tahun 1959. Herzberg menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu faktor Higienis atau faktor pemeliharaan oleh organisasi yang di dalamnya terdiri dari gaji, kondisi kerja, hubungan antar pribadi, dan kualitas supervisi. Hilangnya faktor pemeliharaan dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan dan tingkat absensi. Sedangkan faktor berikutnya adalah faktor motivasi yang terdiri dari prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pengembangan potensi (Puspita, 2022).

Komitmen Organisasi

Berdasarkan Yusuf & Syarif, (2017) Kesetiaan lembaga adalah sebuah bentuk dedikasi yang dikuasai oleh staf terhadap suatu lembaga, dengan cara tetap menetap pada sebuah institusi, serta mendukung untuk meraih sasaran lembaga dan tanpa berkeinginan untuk berpindah dari lembaga dengan pertimbangan apa pun. Perihal ini selaras dengan pendapat Ingsih *et al.*, (2021) yang mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu sikap yang mencerminkan pengetahuan pribadi dan suatu jalinan dengan organisasi. Selanjutnya menurut Ong *et al.*, (2021) komitmen ialah sebuah ikatan di antara seseorang dengan lembaga, di mana pekerja mempunyai kepercayaan dan pendirian terhadap prinsip-prinsip yang ada dan sasaran sebuah institusi. Pegawai yang menguasai kesetiaan besar terhadap suatu lembaga maka mereka akan lebih memilih untuk tetap tinggal didalam sebuah organisasi dengan waktu yang relatif panjang. Menurut Hayati *et al.*, (2020) terdapat

tiga ukuran kesetiaan lembaga yaitu, kesetiaan emosional, kesetiaan yang berkelanjutan atau berkesinambungan, dan kesetiaan yang sesuai dengan norma.

Kompensasi

Berdasarkan Mujanah, (2019) kompensasi mencakup seluruh penghasilan yang diperoleh oleh pegawai, baik dalam bentuk dana langsung, produk yang diterima langsung maupun produk yang tidak langsung diterima sebagai penghargaan atas imbalan dan partisipasi yang mereka tawarkan kepada organisasi. Imbalan ini dapat terdiri atas uang maupun bentuk non materi, yang diberikan berdasarkan aturan lembaga. Tujuan diberikan kompensasi adalah untuk meningkatkan kesejahteraan dan menghargai kinerja dari karyawan tersebut. Menurut Ardianto *et al.*, (2024) kompensasi dari bagian moneter yang terdiri dari penyelesaian kontan seperti honor, bayaran, insentif, dan bagi hasil. Sedangkan penghargaan dari elemen non materi meliputi unsur-unsur seperti tujuan dalam profesi, kebahagiaan dalam pekerjaan, ujian tanggung jawab, dan interaksi tugas. Menurut Saputra, (2022) tersedia lima petunjuk imbalan yaitu, bayaran, honorarium, bonus, bantuan, perlengkapan sarana dan infrastruktur.

Disiplin Kerja

Menurut Latief & Fauziah, (2022) Kepatuhan dalam profesi adalah perilaku dan tindakan seseorang yang diperlihatkan melalui ketaatan dengan senang hati terhadap semua aturan, baik yang terdokumentasi maupun yang tidak tercatat, yang diterapkan di tempat pekerjaan. Disiplin kerja tidak hanya terbatas pada kepatuhan terhadap aturan formal seperti peraturan perusahaan dan undang-undang, tetapi juga mencakup terhadap kesadaran moral untuk menjaga ketertiban. Dengan demikian kepatuhan dalam profesi merupakan metode yang dimanfaatkan oleh atasan untuk berhubungan dengan staf atau pekerjaannya agar mau menyesuaikan tindakannya sesuai dengan regulasi yang diterapkan (Purba, *et al.*, 202). Menurut Harras *et al.*, (2020) terdapat tiga indikator disiplin kerja yaitu, menghargai waktu, taat pada perintah, taat pada SOP.

Kepuasan Kerja

Berdasarkan Haris *et al.*, (2023) rasa puas kerja merupakan cerminan sikap baik dari karyawan yang ditunjukkan melalui perasaan dan perilaku mereka terhadap pekerjaan yang dijalankan. Sikap ini muncul sebagai hasil dari evaluasi pribadi terhadap berbagai aspek pekerjaan, termasuk nilai-nilai penting yang terkandung di dalamnya. Kepuasan kerja memiliki peran aktif karena berhubungan secara positif dengan berbagai aspek, seperti pencapaian prestasi kerja, peningkatan kinerja organisasi, serta tingkat kepuasan kerja dan retensi karyawan (Utari & Mustaqim, 2022). Adapun cara untuk mengukur kepuasan kerja dengan tiga indikator menurut Wardani, (2022) yaitu, faktor pekerjaan, pengawasan, dan promosi pekerjaan.

Hipotesis Penelitian

Dampak Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Dampak kesetiaan terhadap lembaga pada kebahagiaan pekerja dapat dijelaskan sebagai keterkaitan dimana tingkat loyalitas yang dimiliki oleh staf terhadap organisasi secara signifikan dapat menentukan rasa puas mereka dalam menjalankan tugas. Semakin tinggi dedikasi staf terhadap tujuan, agenda, dan prinsip-prinsip dalam sebuah perusahaan, semakin besar potensi mereka merasa bahagia dengan profesinya. Perkara ini sejalan dengan temuan riset yang diselenggarakan oleh Zulfikar *et al.*, (2021), Rahayu & Dahlia, (2023), dan Suparta & Ardana, (2019) menyatakan komitmen organisasi Memberi efek positif dan berarti terhadap kebahagiaan pekerja. Berdasarkan kondisi tersebut, maka dapat dijelaskan dugaan sebagai berikut:

H₁: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Dampak Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Nanulaitta, (2018) berpendapat bahwa hubungan kompensasi melalui kenikmatan dalam profesi, bisa dipaparkan dengan penyerahan penghargaan yang layak dan sesuai memberikan kontribusi berarti terhadap tingkat kepuasan profesi pekerja. Imbalan baik dalam bentuk uang seperti honor, insentif, dan fasilitas maupun non materi seperti apresiasi, sarana kerja, dan peluang perbaikan karier. Apabila penghargaan yang diserahkan sesuai dengan kontribusi mereka, maka akan meningkatkan semangat dan kebahagiaan dalam pekerjaan mereka. Namun, bila penghargaan tidak sesuai, maka akan menyebabkan konflik dan semangat rendah dari pekerja tersebut. Riset yang diselenggarakan oleh Permadi *et al.* (2024), Wahyuni, (2023), Aritonang & Febrian, (2023), dan Prawira, (2020) menyatakan bahwa kompensasi memberi dampak yang menguntungkan dan berarti terhadap kebahagiaan pekerja. Merujuk pada fakta tersebut, maka bisa disusun dugaan sebagai berikut:

H₂: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Dampak Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Calen *et al.*, (2022) Mengungkapkan bahwa kepatuhan terhadap tugas dengan menghindari pantangan yang ditetapkan dalam regulasi formal di dalam sebuah lembaga, yang apabila tidak diikuti oleh pekerja akan diberikan hukuman. Sebaliknya, kepatuhan yang positif dalam pekerjaan akan menciptakan suasana kerja yang terorganisir, produktif, dan menguntungkan. Kondisi ini juga diperkuat oleh riset Yuliantini & Santoso, (2020), Nandita & Rosdiana, (2023), dan Meilasari *et al.*, (2020) yang mengungkapkan bahwa kepatuhan dalam pekerjaan memberikan dampak positif dan substansial terhadap kebahagiaan pekerja. Merujuk pada kondisi ini, maka bisa disusun asumsi sebagai berikut:

H₃: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

METODELOGI PENELITIAN

Studi ini dilaksanakan pada biro Dinas Komunikasi dan Teknologi Informasi di Kabupaten Gianyar yang terletak di Jalan Kebo Iwa, Gianyar. Fokus dalam riset ini adalah komitmen organisasi, kompensasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja pada instansi tersebut. Jumlah keseluruhan staf yang terlibat dalam kajian ini adalah 55 orang pegawai. Penetapan jumlah partisipan menggunakan sampel penuh. Pendekatan pengumpulan data melibatkan pengamatan, wawancara, pencatatan, dan kuesioner. Prosedur penilaian data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Dalam riset ini, setiap elemen ekspresi dari tiap faktor loyalitas institusi, penghargaan, kedisiplinan pekerjaan, dan kebahagiaan dalam pekerjaan memiliki angka keterkaitan lebih besar dari 0,30 dan tingkat relevansi lebih kecil dari 0,05, sehingga bisa diindikasikan bahwa seluruh petunjuk dianggap sah.

2. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini setiap butir ungkapkan dari tiap faktor loyalitas institusi, penghargaan, kedisiplinan pekerjaan, dan kebahagiaan dalam pekerjaan memiliki angka koefisien keandalan lebih besar dari 0,60, sehingga bisa diindikasikan bahwa daftar pertanyaan yang digunakan sudah dapat diandalkan.

Berdasarkan Output tes Kolmogorov Smirnov memperlihatkan angka Asimptotik Signifikansi (dua sisi) adalah 0,200. Angka ini lebih tinggi dari 0,05 yang bisa disimpulkan bahwa faktor ini memiliki sebaran yang teratur.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 1
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,536	2,649		3,977	0,000		

	Komitmen Organisasi	0,321	0,145	0,258	2,218	0,031	0,987	1,013
	Kompensasi	-0,215	0,060	-0,423	-3,602	0,001	0,970	1,031
	Disiplin Kerja	0,240	0,100	0,280	2,395	0,020	0,983	1,017
a. <i>Dependent Variable:</i> Kepuasan Kerja								

Menurut Tabel 1 mengindikasikan bahwa angka toleransi dari faktor independen seperti komitmen kepada perusahaan, remunerasi, dan ketertiban pekerjaan lebih tinggi dibandingkan dengan 0,10 serta angka VIF lebih rendah dari sepuluh. Sehingga bisa disimpulkan bahwa tidak ada indikasi ketergantungan antara variabel.

2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,293	1,406		2,342	0,023
	Komitmen Organisasi	-0,124	0,077	-0,220	-1,615	0,113
	Kompensasi	-0,034	0,032	-0,147	-1,070	0,290
	Disiplin Kerja	-0,003	0,053	-0,008	-0,061	0,951
a. <i>Dependent Variable:</i> ABSRes						

Menurut Tabel 2 mengindikasikan bahwa angka probabilitas untuk seluruh faktor independen lebih tinggi dari 0,05 ($\alpha=5\%$), yang menunjukkan tidak ada dampak signifikan dari elemen tergantung terhadap faktor X₁, X₂, dan X₃. Maka, bisa disimpulkan bahwa tidak ditemukan variasi yang tidak sama, sehingga anggapan ketidakteraturan varians dipenuhi.

Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,536	2,649		3,977	0,000
	Komitmen Organisasi (X ₁)	0,321	0,145	0,258	2,218	0,031
	Kompensasi (X ₂)	-0,215	0,060	-0,423	-3,602	0,001
	Disiplin Kerja (X ₃)	0,240	0,100	0,280	2,395	0,020

R	0,813
Adjusted R Square	0,641
F.	7,891
Sig. F	0,000

Menurut Tabel 3 disusun rumus regresi multivariat sebagai berikut: $Y = 10,536 + 0,321 X_1 + -0,215 X_2 + 0,240 X_3$. Rumus ini menyediakan penjelasan bahwa:

$\beta_1 = 0,321$, ini menunjukkan bahwa faktor Komitmen Organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kebahagiaan bekerja pegawai (Y).

$\beta_2 = -0,215$, ini mengindikasikan bahwa faktor Imbalan (Kompensasi) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kebahagiaan dalam pekerjaan pegawai (Y).

$\beta_3 = 0,240$, ini menandakan bahwa faktor Kepatuhan Kerja (Disiplin) memberikan dampak positif dan berarti terhadap tingkat kepuasan pegawai (Y).

Hasil Uji Determinasi

Untuk memahami sejauh mana dampak faktor X terhadap Y, diterapkan koefisien penentuan (R^2). Menurut Tabel 3, ditemukan nilai koefisien penentuan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,641. Berdasarkan perhitungan tersebut, dapat dipaparkan bahwa sumbangan faktor Komitmen Organisasi, Imbalan, dan Kepatuhan Kerja terhadap Kepuasan Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika mencapai 64,1%, sementara sisanya, 35,9%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam riset ini.

Hasil Uji T

Tabel 4
Hasil Uji t

<i>Coefficients^a</i>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,536	2,649		3,977	0,000
	Komitmen Organisasi	0,321	0,145	0,258	2,218	0,031
	Kompensasi	-0,215	0,060	-0,423	-3,602	0,001
	Disiplin Kerja	0,240	0,100	0,280	2,395	0,020
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

Pengujian statistik t dimaksudkan untuk mengungkapkan sejauh mana dampak satu faktor independen secara terpisah dalam menjelaskan faktor tergantung. Tingkat signifikansi yang diterapkan adalah 0,05 atau lima persen, sehingga hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima.

- Faktor loyalitas institusi menunjukkan nilai statistik t sebesar 2,218, dengan angka pembobot 0,258 dan tingkat keberartian sebesar 0,031, yang lebih kecil dari 0,05.

Fakta ini mengindikasikan bahwa dedikasi organisasi memberikan dampak yang baik dan penting terhadap rasa puas dalam pekerjaan pegawai, yang dapat disetujui.

- b) Faktor imbalan menunjukkan angka -3,602, dengan angka pembobot -0,423 dan tingkat keberartian sebesar 0,001, yang lebih kecil dari 0,05. Peristiwa ini mengungkapkan bahwa kompensasi memberikan dampak buruk dan berpengaruh signifikan terhadap rasa puas dalam pekerjaan pegawai, yang tidak diterima.
- c) Faktor keteraturan pekerjaan menunjukkan nilai t-statistik 2,395, dengan konstanta koefisien 0,280 dan tingkat kebermaknaan sebesar 0,020, yang lebih kecil dari 0,05. Peristiwa ini mengungkapkan bahwa kepatuhan terhadap tugas memberikan dampak baik dan berpengaruh signifikan terhadap rasa puas dalam pekerjaan karyawan, yang diterima.

Hasil Uji F

Tabel 5
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29,651	3	9,884	7,891	0,000 ^b
	Residual	63,876	51	1,252		
	Total	93,527	54			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Kompensasi						

Pengujian F dimanfaatkan guna mengevaluasi kecocokan struktur riset dengan menilai dampak kesetiaan terhadap perusahaan, penghargaan, dan ketaatan terhadap tugas secara serentak pada kepuasan profesional karyawan adalah signifikan atau hanya ditemukan secara kebetulan. Menurut Tabel 5, nilai statistik F adalah 7,891 dengan tingkat keberartian F mencapai 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Kejadian ini mengungkapkan bahwa kesetiaan terhadap organisasi, penghargaan, dan ketertiban pekerjaan bersama-sama memberikan efek penting pada kenyamanan kerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika.

Pembahasan Hasil Penelitian

Dampak Komitmen Organisasi Pada Kepuasan Kerja Karyawan

Temuan kajian ini memperlihatkan bahwa kesetiaan terhadap organisasi memberikan dampak positif dan penting pada kepuasan profesional karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Gianyar. Temuan ini juga menunjukkan bahwa semakin meningkatnya loyalitas organisasi, maka kepuasan dalam bekerja staf di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Gianyar juga akan berkembang.

Output riset ini selaras dengan riset oleh Zulfikar, *et al.*, (2021), Rahayu & Dahlia (2023), dan Suparta & Ardana (2019), berpendapat bahwa komitmen organisasi berdampak positif serta signifikan pada rasa puas kerja karyawan.

Dampak Kompensasi Pada Rasa Puas Kerja Pegawai

Temuan riset mengungkapkan bahwa imbalan berpengaruh buruk dan substansial terhadap kenikmatan dalam pekerjaan karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Gianyar. Penemuan ini menunjukkan bahwa semakin besar penghargaan yang diberikan, maka rasa puas dalam bekerja staf pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Gianyar akan berkurang. Faktor ini menunjukkan bahwa dari ukuran terendah dalam mekanisme pemberian bonus yang diterima staf tidak sebanding dengan tugas yang diemban, yang bisa memunculkan ketidakpuasan. Hasil ini sejalan dengan riset oleh Tamali & Munasip, (2019), Hermingsih & Purwanti, (2020) dan Permadi *et al.* (2024) beropini bahwa kompensasi berdampak negatif serta signifikan pada rasa puas kerja pegawai.

Dampak Disiplin Kerja Pada Kepuasan Kerja Pegawai

Temuan kajian mengungkapkan bahwa ketertiban kerja memberikan dampak positif dan substansial terhadap kenikmatan dalam pekerjaan karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Gianyar. Penemuan ini menunjukkan bahwa dengan semakin teratur kepatuhan dalam bekerja yang diterapkan karyawan, maka kepuasan profesional mereka di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Gianyar juga akan bertumbuh. Hasil ini selaras dengan riset oleh Yuliantini & Santoso (2020), Nandita & Rosdiana (2023), dan Meilasari, *et al.*, (2020), berpendapat bahwa disiplin kerja berdampak positif serta signifikan pada rasa puas kerja pegawai.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Melihat dari temuan pada topik terdahulu, maka bisa disarankan sebagai berikut: Kesetiaan lembaga berperan penting dan mendukung kebahagiaan pekerjaan staf di Departemen Komunikasi dan Informasi Kabupaten Gianyar. Fakta ini mengungkapkan bahwa dengan semakin meningkatnya dedikasi lembaga, maka kebahagiaan pekerjaan staf di Departemen Komunikasi dan Informasi Kabupaten Gianyar juga akan semakin berkembang. Imbalan berperan merugikan dan penting terhadap kenikmatan pekerjaan staf di Departemen Komunikasi dan Informasi Kabupaten Gianyar. Situasi ini mengindikasikan bahwa semakin besar bayaran yang diterima maka kebahagiaan pekerjaan staf di Departemen Komunikasi dan Informasi akan menurun. Ketaatan pekerjaan memiliki dampak menguntungkan dan substansial terhadap kenikmatan pekerjaan staf di Departemen Komunikasi dan Informasi Kabupaten Gianyar. Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin baik

kedisiplinan yang dimiliki karyawan, maka kebahagiaan pekerjaan staf di Departemen Komunikasi dan Informasi Kabupaten Gianyar juga akan bertambah.

Limitasi

Keterbatasan dari penelitian ini adalah *cross-sectional* dan hanya dilaksanakan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Gianyar, sehingga hasilnya tidak menggambarkan perubahan yang ada. Oleh karena itu, saran untuk penelitian selanjutnya adalah melakukan pengumpulan data secara *longitudinal* untuk memahami dinamika perubahan variabel yang diteliti dari waktu ke waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardhianto, M., Kusuma, O. F., & Burhanudin. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan. *Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 13(1), 33–44.
- Aritonang, A. K., & Febrian, W. D. (2023). Dampak Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Pt Indomarco Prismaatama Cabang Bekasi). *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 3(2), 151–158. <http://jurnal.undira.ac.id/index.php/jpmk/>
- Arma, N. A., & Lubis, K. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Eureka Media Aksara*, 32.
- Calen, Nururly, S., Butarbutar, I. P., Simatupang, S., & Marto Silalahi. (2022). Organizational Culture and Work Discipline and Their Effect on Employee Performance. *International Journal of Social Science and Business*, 6(3), 335–342. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v6i3.48967>
- Haris, A., Effendi, F., & Darmayanti, N. (2023). Kepuasan Kerja. In R. Gunadi (Ed.), *Kepuasan Kerja (Pertama)*. Grup Penerbitan CV Budi Utama.
- Harras, H., Endang, S., & Wahyudi. (2020). Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa. In Wahyudi (Ed.), *Sustainability (Switzerland) (Pertama, Issue 1, pp. 121–130)*. Unpam Press. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Hayati, R., Arafat, Y., & Sari, A. P. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 5(2), 100. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v5i2.3753>
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Jurnal Dimensi. *Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi*, 09(3), 574–597.
- Ingsih, K., Yanuardan, R. L., & Suhana, S. (2021). The Role of Work Discipline, Work

- Motivation, and Organizational Commitment Through Job Satisfaction on Nursing Performance in Indonesia. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(4), 838–848. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.04.12>
- Kirana, K. C., Lukitaningsih, A., & Londin, D. M. (2021). Analysis of the Impact of Workload and Work Stress on Job Satisfaction With Motivation As Intervening Variable. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(4), 791–803. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.04.08>
- Kusnadi, E. W., Abdillah, M. R., & Rahmat, A. (2022). Prediktor Kepuasan Kerja Perawat Di Rsud Kabupaten Kepulauan Meranti: Sebuah Pengujian Goal-Setting Theory. *Jurnal Daya Saing*, 8(2), 214–223. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v8i2.889>
- Latief, A., & Fauziah, F. (2022). The Role of Motivation, Satisfaction, Discipline, and Environment on Perumdam Tirta Kencana Employees' Performance. *Jkbm (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 9(1), 42–54. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v9i1.8068>
- Lucky Meilasari, L. E., Parashakti, R. D., Justian, J., & Wahyuni, E. (2020). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(6), 605–619. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i6.296>
- Mujanah, S. (2019). Manajemen Kompensasi. In Anna (Ed.), *Manajemen kompensasi / Dr. M. Kadarisman* (Vol. 3). Cv. Putra Media.
- Nandita, F., & Rosdiana, Y. (2023). Pengaruh Pengendalian Internal dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *ICONOMICS: Journal of Economy ...*, 1(1), 1–8. <https://journal.sbpublisher.com/index.php/iconomics>
- Nanulaitta, D. T. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KSU. Amboina Mekar di Kota Ambon. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 5(2), 203. <https://doi.org/10.24252/minds.v5i2.6211>
- Ong, S., Hendry, H., Winata, V., & Monika, M. (2021). The Influence of Discipline, Work Environment, and Work Commitment on Job Satisfaction. *International Journal of Social Science and Business*, 5(2), 174–179. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v5i2.34976>
- Pareek, R., & Sahu, T. N. (2024). The nonlinear effect of executive compensation on corporate social responsibility performance. *Rajagiri Management Journal*, 18(1), 43–55. <https://doi.org/10.1108/ramj-06-2022-0094>
- Permadi, I. K. O., Dwinata, J. I. P. W., Mentari, N. M. I., & Sari, I. A. K. T. P. (2024, September). The importance of job satisfaction as a mediator of financial compensation and turnover intention. In *Twelfth International Conference on Entrepreneurship and Business Management 2023 (ICEBM 2023)* (pp. 240-247). Atlantis Press.

- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4681>
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 370–386. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.925>
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Suparta, I Wayan; Ardana, I. K. (2019). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT . PENGEMBANGAN PARIWISATA INDONESIA PERSERO. 8(6), 3446–3472.
- Tamali, H., & Munasip, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 55–68. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i3.25405>
- Tamara, S., Mirza, D. F., Wijaya, W. E., & Kosasih, D. (2021). The Influence of Work Discipline, Communication, and Work Conflict on Employees Performance at PT Pratama Makmur Jaya Medan. *International Journal of Social Science and Business*, 5(3), 410. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v5i3.35095>
- Utari, K., & Mustaqim, M. (2022). Work Engagement Effects on Job Satisfaction and Turnover Intention With Generation As Moderating Variable. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Airlangga*, 32(2), 118–129. <https://doi.org/10.20473/jeba.v32i22022.118-129>
- Wahyuni, C. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai KSU Sido Makmur Madiun. *Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi* 5, 1, 1–23.
- Wardani, E. K. (2022). Human Capital and Job Satisfaction on Employee Performance. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Airlangga*, 32(2), 150–159. <https://doi.org/10.20473/jeba.v32i22022.150-159>
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 16(1), 29–44. <http://journal.unas.ac.id/oikonomia/article/view/1153/941>
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). Komitmen Organisasi. In *Makassar: Nas Media Pustaka*.
- Zulfikar, Z., Echdar, S., & Mustapa, Z. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang. *Jurnal BISNIS & KEWIRAUSAHAAN*, 10(1), 407–414. <https://doi.org/10.37476/jbk.v11i4.3115>