

# Pengaruh Komitmen Organisasional, Profesional dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak

Ida Ayu Yolanda Navella<sup>(1)</sup>

Putu Sri Hartati<sup>(2)</sup>

I Gede Aryana Mahayasa<sup>(3)</sup>

<sup>(1)(2)</sup> Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis Dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia  
Email: dayuyolanda12345@gmail.com

## ABSTRACT

*Having happy employees is critical to the success of any business, and this includes the human resources department. The organizational dedication that is provided, the level of professional commitment, and the amount of work friction all contribute to job satisfaction in human resources. This study's objective is to investigate the factors that contribute to organizational dedication, professional commitment, and work friction, as well as to establish how these factors affect job satisfaction. This study was conducted at the Department of Industry and Trade of the City of Denpasar, and 78 individuals volunteered their responses for the study. The techniques of Validity Test, Reliability, Classical Assumptions, Multiple Linear Regression, Coefficient of Determination, t-test, and F-test were utilized in the process of analyzing the data. According to the findings of the research, it is clear that organizational commitment has a significant positive effect on job satisfaction, professional commitment has a significant positive effect on job satisfaction, work conflict has a significant negative effect on job satisfaction, and organizational commitment, professional commitment, and work conflict all have a significant effect on job satisfaction all at the same time. The extent of the influence exerted on work satisfaction by the independent variables is 78.7% of the total.*

**Keywords:** *organizational commitment; professional commitment; work conflict; job satisfaction*

## ABSTRAK

Memiliki karyawan yang bahagia sangat penting untuk kesuksesan bisnis apa pun, dan ini termasuk departemen sumber daya manusia. Komitmen organisasional yang diberikan, tingkat komitmen profesional, dan jumlah konflik kerja semua berkontribusi terhadap kepuasan kerja sumber daya manusia. Tujuan studi ini adalah untuk menyelidiki faktor-faktor yang berkontribusi terhadap komitmen organisasional, komitmen profesional, dan konflik kerja, serta untuk menetapkan bagaimana faktor-faktor tersebut mempengaruhi kepuasan kerja. Studi ini dilakukan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar, dan 78 orang secara sukarela menanggapi studi tersebut. Teknik Uji Validitas, Reliabilitas, Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi, Uji-t, dan Uji-F digunakan dalam proses analisis data. Berdasarkan temuan penelitian, jelas bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen profesional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, konflik kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, dan komitmen organisasional, komitmen profesional dan konflik kerja semuanya berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara bersamaan. Besarnya pengaruh yang diberikan terhadap kepuasan kerja oleh variabel independen adalah 78,7% dari total.

**Kata kunci:** *Komitmen organisasional; Komitmen profesional; Konflik kerja; Kepuasan kerja*

---

## Pendahuluan

Orang yang bekerja untuk suatu organisasi dan mampu memanfaatkan aset lainnya disebut sebagai sumber daya manusia. Sumber daya manusia dilibatkan dalam semua tahapan perencanaan dan penilaian. Dapat dikatakan bahwa seseorang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi jika pekerjaan yang mereka lakukan memberi mereka perasaan puas baik dari aspek moneter maupun aspek non-materi dalam kehidupan mereka.

Menurut Supiyanto (2015), dedikasi organisasi tidak hanya terkait dengan tingkat atrisi karyawan, tetapi juga terkait dengan tingkat kesiapan karyawan untuk berkorban demi bisnis. Dia menegaskan bahwa hubungan ini ada antara dua faktor. Menurut Aranya dan Ferris (1984), dedikasi profesional adalah situasi di mana seorang karyawan memiliki nilai dan tujuan yang sama dengan pekerjaan atau profesi yang menuntut, berpartisipasi dalam tujuan memikat profesi, dan mempromosikan godaan dalam afiliasi profesional. Keadaan ini menggambarkan situasi di mana seorang karyawan memiliki nilai dan tujuan yang sama dengan pekerjaan atau profesi. Konflik kerja adalah ketidaksepakatan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok dalam suatu organisasi yang terjadi karena harus menggunakan sumber daya yang terbatas secara bersama-sama, menurut Ramadanu dan Andri (2016). Mereka menyatakan bahwa konflik kerja adalah ketidaksepakatan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok dalam suatu organisasi.

Suatu badan organisasi yang dikenal dengan nama Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar (Disperindag) mempunyai tugas pokok untuk mendukung utama dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan di daerah tingkat II dalam hal-hal yang berkaitan dengan sektor industri dan perdagangan. Namun masih terdapat permasalahan dalam pengelolaan kepegawaian seperti terjadinya kesewenang-wenangan dimana beban kerja pegawai kontrak justru lebih banyak dari pegawai PNS dan juga tidak sesuai dengan meja kerja pegawai kontrak sehingga menimbulkan rasa ketidakadilan yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai kontrak dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut temuan penelitian yang dilakukan oleh Edwy et al. (2016), Supiyanto (2015), Farid dan Wahyundaru (2020), dan Misrania (2019), diketahui bahwa konflik kerja memiliki dampak yang merugikan terhadap kepuasan kerja, baik secara parsial maupun substansial. Berikut adalah salah satu kemungkinan rumusan konjektur yang didasarkan pada teori serta temuan-temuan penelitian sebelumnya:

H1 : Komitmen organisasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

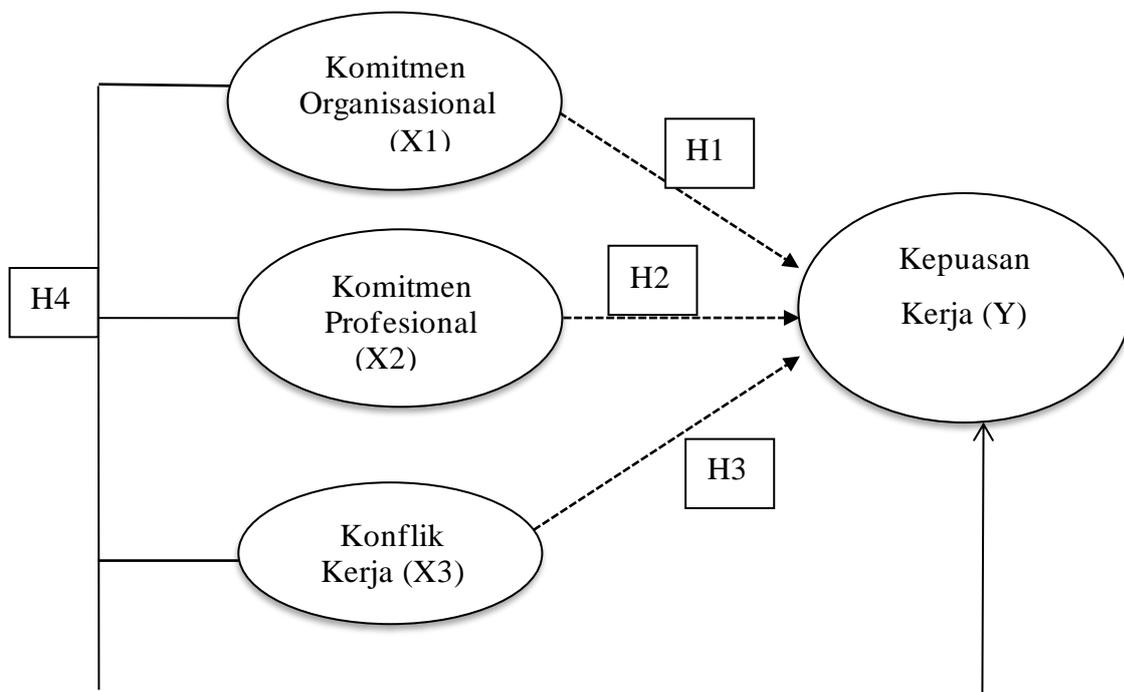
H2 : Komitmen profesional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H3 : Konflik kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

H4 : Komitmen organisasional, komitmen profesional dan konflik kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja

### Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan dibantu oleh tenaga kontrak Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar. Jumlah sampel yang terkumpul adalah 78 orang, dan semua orang yang memberikannya adalah pekerja kontrak pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar. Metode seperti observasi, percakapan, dokumentasi, membaca literatur yang relevan, dan kuesioner digunakan selama proses akuisisi data. Penelitian ini menggunakan teknik yang dikenal sebagai sampel terkonsentrasi atau survei. Uji Validitas, Reliabilitas, Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi, Uji-t, dan Uji-F adalah teknik-teknik yang digunakan dalam proses analisis data.



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

### Hasil dan Pembahasan

Dapat dikatakan bahwa semua indikator variabel dalam penelitian ini yaitu komitmen organisasi, komitmen profesional, konflik kerja, dan kepuasan kerja adalah valid karena memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,30. Kesimpulan ini dapat ditarik dari temuan instrumen

tes yang melibatkan penyebaran kuesioner kepada tiga puluh responden. Dan dapat diketahui bahwa variabel instrumen dalam penelitian ini semuanya dikatakan reliabel karena masing-masing variabel memiliki nilai alpha lebih besar dari 0,60 yang didasarkan pada temuan tes yang digunakan untuk mengetahui reliabilitas atau tidaknya instrumen tersebut.

**Tabel 1. Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.72204801
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.037
	Negative	-.079
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Karena Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, dapat ditarik kesimpulan bahwa model tersebut memang memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 2. Uji Multikolinieritas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Tolerance	VIF
B	Std. Error	Beta	t				
1 (Constant)	15.851	4.864		3.259	.002		
Komitmen organisasional	.306	.095	.263	3.230	.002	.418	2.394
Komitmen profesional	.285	.056	.501	5.121	.000	.289	3.464
Konflik kerja	-.446	.190	-.205	-2.344	.022	.361	2.767

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Berdasarkan data yang disajikan pada Tabel 2 di atas, semua variabel independen memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10, dan berdasarkan hasil perhitungan nilai VIF, semua variabel memiliki nilai VIF kurang dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang dihasilkan tidak mengandung kejadian multikolinearitas.

**Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

**Coefficientsa**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.766	2.721		2.119	.037
Komitmen organisasional	.089	.053	.288	1.690	.095
Komitmen profesional	-.049	.031	-.320	-1.558	.123
Konflik kerja	-.171	.106	-.295	-1.607	.112

a. Dependent Variable: Absolute\_residual

Berdasarkan Tabel 3 tersebut, ditunjukkan bahwa masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Berarti didalam model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas

**Tabel 4. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.892 <sup>a</sup>	.795	.787	3.797

a. Predictors: (Constant), Konflik kerja, Komitmen organisasional, Komitmen profesional

Berdasarkan Tabel 5 tersebut dapat diketahui bahwa nilai R square ( $R^2$ ) = 0,795. Adapun analisis menggunakan rumus sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$D = 0,795 \times 100\%$$

$$D = 79,5\%$$

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 5 di atas, nilai R Square sebesar 0,795 menunjukkan koefisien determinasi. Hal ini menunjukkan bahwa fluktuasi ketiga variabel independen dedikasi organisasi (X1), komitmen profesional (X2), dan konflik kerja (X3) dapat menggambarkan 79,5% dari total variasi variabel dependen kepuasan kerja (Y). (X3). Dua puluh lima persen sisanya, yang tidak diperhitungkan oleh paradigma penelitian, dapat dipertanggungjawabkan oleh faktor-faktor lain.

**Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

		Coefficientsa				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	15.851	4.864		3.259	.002
	Komitmen organisasional	.306	.095	.263	3.230	.002
	Komitmen profesional	.285	.056	.501	5.121	.000
	Konflik kerja	-.446	.190	-.205	-2.344	.022

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresinya menjadi

$$Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3$$

$$Y = 15,851 + 0,306X_1 + 0,285X_2 - 0,446X_3$$

### 1. Pengaruh komitmen organisasional (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar

Pada Tabel 5 nilai t tabel = 1,992 dan nilai signifikansi = 0,002 terhadap nilai thitung = 3,230  $\alpha = 0,05$ , terlihat bahwa nilai thitung lebih besar dari nilai tersebut. T-tabel dan sig lebih kecil dari  $\alpha$ , sehingga berada di daerah tolak H0. Jadi H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya secara statistik komitmen parsial pada organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) dengan uji tingkat kepercayaan satu sisi ( $\alpha$ ) = 5%. Artinya kepuasan kerja (Y) meningkat seiring dengan peningkatan variabel partisipasi organisasi (X1). Oleh karena itu, hipotesis bahwa komitmen organisasional (X1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) terbukti.

### 2. Pengaruh komitmen profesional (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar

Pada Tabel 5, untuk nilai thitung = 5,121 dan  $\alpha = 0,05$ , dibandingkan dengan nilai ttabel = 1,992 dan nilai signifikansi = 0,05, nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel dan nilai sig lebih kecil dari  $\alpha$ , menunjukkan bahwa kita berada di daerah menolak H0. Jadi H0 ditolak dan H2 diterima. Artinya untuk uji satu sisi pada tingkat kepercayaan ( $\alpha$ ) = 5%, partisipasi kerja parsial (X2) berpengaruh signifikan secara statistik terhadap kepuasan kerja (Y). Artinya semakin besar variabel upaya kerja (X2), maka kepuasan kerja (Y) juga meningkat. Misalnya, hipotesis bahwa upaya kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) terbukti.

### 3. Pengaruh konflik kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar

Dari Tabel 5, karena  $t_{hitung} = -2,344$   $t_{tabel} = -1,992$  dan signifikansi = 0,022 terhadap  $\alpha = 0,05$ , jelas bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai tabel dan nilai sig lebih kecil dari  $\alpha$ , sehingga mewakili daerah dari menolak  $H_0$ . Jadi  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya secara statistik konflik kerja parsial (X3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) untuk uji tingkat kepercayaan satu sisi ( $\alpha$ ) = 5%. Artinya semakin besar variabel konflik kerja (X3) maka kepuasan kerja (Y) semakin menurun. Oleh karena itu, hipotesis bahwa konflik di tempat kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) terbukti.

**Tabel 6. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F-Test)**

ANOVA						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4145.949	3	1381.983	95.869	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1066.730	74	14.415		
	Total	5212.679	77			

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

b. Predictors: (Constant), Konflik kerja, Komitmen organisasional, Komitmen profesional

#### **4. Pengaruh komitmen organisasi(X1), komitmen profesional(X2) dan konflik kerja(X3) terhadap kepuasan kerja(Y) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar**

Berdasarkan hasil pengujian secara keseluruhan di atas ternyata dengan tingkat kepercayaan 95%, error 5%, dan derajat kebebasan pembilang 3 dan penyebut 74 diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,73 dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 2,73 dan 95,869 nilai signifikansi = 0,000 memberikan nilai  $\alpha = 0,05$ , sehingga jika dibandingkan nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai  $\alpha$ , yaitu dalam rentang Jika  $H_0$  ditolak maka  $H_4$  diterima. Artinya komitmen organisasional (X1), konflik kerja (X2) dan komitmen kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini menguatkan hipotesis bahwa komitmen organisasional (X1), konflik kerja (X2) dan komitmen kerja (X3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y).

#### **Kesimpulan**

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa: (1). Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja, (2). Komitmen profesional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja, (3). Konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja, dan (4). Komitmen organisasional, komitmen profesional dan konflik kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai kontrak pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar.

Oleh karena itu saran yang dapat diberikan adalah Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar hendaknya meningkatkan jumlah gaji yang diberikan kepada pegawai kontrak, memberikan motivasi kepada pegawai kontrak agar nantinya pegawai berusaha mengerahkan kemampuan untuk mencapai tujuan Disperindag, memberikan perhatian kepada pegawai kontrak agar nantinya pegawai kontrak berjuang tinggi untuk Disperindag dan diharapkan membina hubungan yang terjalin antar karyawan, agar nantinya tidak terjadi ketidaksepakatan antar karyawan.

### Daftar Pustaka

- Alfiah, J. (2013). *Janefi Alfiah; Pengaruh Konflik ... 1*.
- Aprilia, A. L., Hartono, E., & Wibowo, S. N. (2022). Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt Pg Rajawali Ii Unit Psa Palimanan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 27(2), 274–288. <https://doi.org/10.35760/eb.2022.v27i2.4871>
- Dewi, A. S. (2008). *VARIABEL INTERVENING DIKANTOR DINAS KABUPATEN SOLOK SELATAN Darnawati, Aminar Sutra Dewi. 2008*, 1–17.
- Fanani, Z., Hanif, R. A., & Subroto, B. (2008). Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 5(2), 139–155. <https://doi.org/10.21002/jaki.2008.07>
- Farid, M., & Wahyundaru, S. D. (2020). Pengaruh Komitmen Profesional, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Locus of Control, dan Tindakan Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 3(April), 49–58.
- Fauji, R. (2018). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Lokasi Dan Word of Mouth Terhadap Keputusan Pembelian Pada Anugerah Al-Baghdadi Mebel Karawang. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 4(1), 125–146. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v4i1.376>
- Hartono, B., & Setiawan, R. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Paparon'S Pizza City of Tomorrow. *Agora*, 1(1), 1–8.
- Jehn, K. A. (1995). A Multimethod Examination of the Benefits and Detriments of Intragroup Conflict. *Administrative Science Quarterly*, 40(2), 256. <https://doi.org/10.2307/2393638>
- Maindoka, P., Tewal, B., & Runnokoy, F. S. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 3220–3229.
- Nurhayati, I., & Oktaviani, R. M. (2014). Pengaruh Komitmen Profesi Terhadap Turnover Intentions Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemeditasi (Studi Pada Karyawan Kantor Konsultan Pajak Di Semarang). *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 21(1), 83–98. <file:///C:/Users/win7/Downloads/3174-Article Text-1990-1-10-20150527.pdf>
- Rohman. (2017). *Dasar-Dasar Manajemen*. Inteligencia Media.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Supiyanto, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Koperasi. *Prosiding Seminar Nasional 9 Mei 2015*, 722–737. <http://studensite.gunadarma.ac.id>
- Wati, H., Firdaus, M. A., Muniroh, L., & Wibowo, A. (2021). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(4), 383–388. <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/Manager/article/view/6000>
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). *Komitmen Organisasi Definisi, Dipengaruhi & Mempengaruhi*. Nas Media Pustaka.