

KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA PEMADAM KEBAKARAN DI KABUPATEN SIDOARJO

Erina Dwi Agustin¹, Nilna Muna Sholihah², Sinta Ayu Ardiana³, Sultan Fadillah
Ardiansyah⁴, Soffy Balgies⁵

UIN Sunan Ampel Surabaya

11040120107@student.uinsby.ac.id¹, 11020120076@student.uinsby.ac.id²,
11020120086@student.uinsby.ac.id³, 11020120088@student.uinsby.ac.id⁴,
soffymbalgies@uinsby.ac.id⁵

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui bagaimana hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada para anggota pemadam kebakaran di Kabupaten Sidoarjo. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Pengujian hipotesis. Sampel penelitian ini adalah pegawai PMK Kabupaten Sidoarjo dengan jumlah sampel sebanyak 78 orang. Pengolahan data dilakukan menggunakan perangkat SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya kepuasan kerja pada pegawai PMK Kabupaten Sidoarjo variabel kepuasan kerja dengan tiga kategori di dalamnya yaitu rendah, cukup, dan tinggi, dimana sebagian besar kepuasan kerja responden yaitu cukup sebanyak 55 responden (70%), sedangkan kepuasan kerja yang tinggi sendiri sebanyak 13 responden (17%) dan kepuasan kerja yang rendah yaitu 10 responden (13%). Dari hasil kepuasan kerja pegawai PMK Kabupaten Sidoarjo jika dilihat dari keseluruhan aspek, aspek gaji memiliki presentase yang cukup tinggi yaitu 67 responden (85,9%) merasa puas ketika berkesempatan mendapatkan kenaikan gaji.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Pemadam Kebakaran

ABSTRACT

The purpose of this research is to know how to relate job satisfaction with the organization's commitment to firefighters in sidoarjo district. This kind of research USES quantitative research. Hypothetical testing. This research sample is sidoarjo county PMK with a total of 78 samples. Data processing is done using version 25 of the SPSS device. Research shows that working satisfaction in the NCG region's ncd-d-2 region is low, sufficient, and high, where most of the work satisfaction of the respondents is low enough (70%), while the high work satisfaction alone is 13 (17%) and the low job satisfaction of 10 respondents (13%). However, the rupiah still had a chance to strengthen to rp9,100 per dollar, he said.

Key Words: Job Satisfaction, Organization Commitment, Firefighters

PENDAHULUAN

Pemadam kebakaran memiliki cangkupan tugas yang cukup luas. Pemadam kebakaran sendiri adalah seseorang yang terlatih dalam hal penyelamatan. Selain membantu memadamkan kebakaran di suatu tempat, pemadam kebakaran juga ditugaskan untuk membantu menyelamatkan korban kecelakaan, gedung yang runtuh, seseorang yang terjebak, dan lain-lain. Oleh karena itu, pemadam kebakaran memiliki andil bagian yang begitu penting terhadap negara serta keberlangsungan hidup masyarakat Indonesia (Damayanti et al., 2021).

Memiliki misi dalam hal penyelamatan, dimana tugas tersebut memiliki tingkat resiko yang tinggi, pemadam kebakaran haruslah mempunyai fisik dan mental yang kuat dikarenakan harus tetap bersiaga selama 24 jam. Pekerjaan terkait pelayanan darurat ini bahkan termasuk berbahaya dan dapat menyebabkan stress hingga trauma. Ketika mengalami stress, akan sangat berbahaya jika melakukan kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, diperlukan komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang tinggi agar bisa bertahan dan menjalankan tugas dengan baik.

Komitmen dan kepuasan kerja pada karyawan sangat tergantung juga pada manajemen yang dimiliki oleh suatu organisasi. Perusahaan atau organisasi dapat memberikan kompensasi yang lebih tinggi guna dapat meningkatkan komitmen dan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi sendiri merupakan sesuatu kehendak berupa pemberian dari perusahaan atau organisasi kepada karyawan yang mana sebagai suatu nilai terhadap keterlibatan jasa karyawan dalam perusahaan atau organisasi (Rina, 2018). Namun, nilai kompensasi yang diberikan juga tergantung pada seberapa besar kontribusi yang dilakukan oleh karyawan. Jika karyawan memiliki nilai kerja yang tinggi, maka kompensasi yang diberikan oleh perusahaan juga akan meningkat. Begitu pula sebaliknya, jika karyawan memiliki nilai kerja yang rendah, maka kompensasi yang diberikan perusahaan juga menyesuaikan nilai kerja karyawan.

Tingkat komitmen karyawan yang tinggi sangat berpengaruh pada kelangsungan perusahaan. Komitmen organisasi terkait pada keyakinan karyawan dalam tujuan kerja dan nilai-nilai organisasi, serta ketersediaan untuk terlibat penuh dengan misi peran kerja. Dalam hal ini, karyawan berperilaku yang mencerminkan loyalitasnya terhadap organisasi dan tahap berikutnya dimana mereka mengungkapkan kepedulian terhadap organisasi, kesuksesan, dan pengembangan yang lebih lanjut (Eliyana et al., 2019). Bagaimana keterikatan karyawan dengan organisasi yang mana dicerminkan pada tingkat peran dan setia pada organisasi juga menjadi pembahasan dalam komitmen organisasi (Mutiarni & Hidayati, 2018). Pandangan Meyer dan Allen, mengenai komitmen organisasi karyawan terdiri dari tiga komponen, diantaranya berupa komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif (Mitonga-Monga, 2018). Komitmen afektif mengacu pada keterkaitan emosional individu dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi. Komitmen kelanjutan didefinisikan oleh keinginan individu untuk tetap bersama dengan organisasi atau diinvestasikan pada misinya. Komitmen normatif sendiri mengacu pada persepsi individu untuk tetap bersama organisasi karena ikatan dengan rekan kerja dan budaya organisasi.

Karyawan yang berpegang pada komitmen organisasi yang baik cenderung menikmati kepuasan kerja. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat komitmen organisasi yang rendah, maka hal itu akan berakibat pada kualitas kerja karyawan yang buruk, tingkat absensi yang tinggi, dan *turn over* pada karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Sakina (2009) membuktikan bahwa karyawan pada PT Bank "X" memiliki komitmen organisasi yang rendah menyebabkan karyawan merasa tidak akan rugi jika meninggalkan perusahaan (Sakina, 2009). Kepuasan kerja mengacu pada orientasi anggota terhadap pekerjaan mereka, yang mana ditandai dengan pengalaman positif dalam hal rekan kerja yang ramah, remunerasi yang baik, supervisor yang penuh kasih sayang, dan pekerjaan yang menarik (Mitonga-Monga, 2018). Kepuasan kerja sering

diasumsikandengan pandangan secara emosional yang memberikan rasa senang atau nilai positif yang dihasilkan dari berbagai evaluasi atau penilaian pekerjaan serta seberapa berpengalaman dalam kinerja seseorang (Pang & Lu, 2018). Faktor-faktor kepuasan kerja, antara lain hal-hal yang berkaitan dengan gaji, lingkungan kerja, otonomi, komunikasi, serta komitmen organisasi.

Kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang kuat satu sama lain (Zakiah et al., 2020). Komitmen organisasi yang tinggi menjadi salah satu efek karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang baik. Jika karyawan merasa kepuasan kerja yang ia dapat dari perusahaan memenuhi dan sesuai dengan kebutuhannya, maka karyawan tersebut akan berpikir bahwa perusahaannya memperhatikan dan memedulikan karyawannya dengan baik sehingga karyawan akan otomatis menaruh kepercayaan pada perusahaannya. Ketika karyawan sudah percaya dengan perusahaan, ia akan meningkatkan komitmen organisasinya. Jadi, kepuasan kerja bergantung pada bagaimana karyawan mempersepsikan perusahaan atau pekerjaannya (Maryati, 2017). Dari beberapa penjelasan diatas, disebutkan bahwa kepuasan kerja saling berhubungan dengan komitmen organisasi, yang mana kedua aspek tersebut sangat mempengaruhi berjalannya suatu perusahaan.

Menurut *website* milik Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Sidoarjo, tercatat ada 70 lebih kasus kebakaran di Sidoarjo selama 5 tahun terakhir. Dengan banyaknya kasus kebakaran di Sidoarjo dengan tingkat resiko yang beragam terutama yang memiliki resiko tinggi, maka diperlukan kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang tinggi dari para anggota pemadam kebakaran di Kabupaten Sidoarjo. Hasil wawancara yang dilakukan dengan kepala seksi bidang Pemadam Kebakaran Sidoarjo, para pegawai memiliki kepuasan dan komitmen terhadap organisasi. Menurut penuturan beliau saat pemadam kebakaran bekerja dalam menanggulangi kebakaran, mereka mampu mengatasi dengan cepat dan berhasil memadamkan api, dimana situasi ini membuat para pemadam kebakaran di Sidoarjo sangat puas. Selain itu, komitmen anggota terhadap pekerjaan loyalitasnya sangat tinggi, jiwa penolongnya sangat kuat, pertama menolong jiwa, kedua menyelamatkan harta benda yang belum terbakar, tanpa kenal lelah, sebab itu di Pemadam Kebakaran terdapat motto Pantang Pulang Sebelum Padam. Oleh karena itu, dari fenomena ini penelitian ini dilakukan guna mengetahui “Apakah Ada Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Para Anggota Pemadam Kebakaran Di Kabupaten Sidoarjo”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif sendiri merupakan penelitian yang terencana, sistematis, terstruktur secara jelas dari pertama kali hingga sampai pada pembuatan desain penelitiannya (Siyoto & Sodik, 2015). Dengan menggunakan penelitian kuantitatif ini, peneliti memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui apakah ada hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada para anggota pemadam kebakaran di Kabupaten Sidoarjo. Subjek penelitian menggunakan teknik sampling *Non-Probability Sampling* yaitu *Quota sampling*. *NonProbability Samplings* sendiri merupakan teknik sampel yang tidak melalui teknik random. Dari teknik ini maka keseluruhan populasi belum tentu mempunyai

kesempatan atau peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel, alasannya karena disebabkan oleh pertimbangan-pertimbangan tertentu oleh periset (Kriyantono, 2012).

Dalam penelitian ini, peneliti memakai *Non Probability Sampling* yaitu *Quota sampling* yang merupakan teknik untuk menetapkan terlebih dahulu *quota* atau jumlah sampel dari populasi yang mempunyai kriteria-kriteria tertentu sampai jumlah kuota yang diinginkan oleh peneliti. Dengan populasinya adalah pegawai PMK Kabupaten Sidoarjo yang berjumlah sebanyak 217 pegawai. Total sampel yang harus didapat dalam penelitian ini dari teknik yang peneliti gunakan adalah 36% dari jumlah populasi, oleh karena itu peneliti memakai 78 sampel/ pegawai PMK Kabupaten Sidoarjo. Apabila jumlah sampel sudah sesuai dengan kuota yang telah ditetapkan, maka kegiatan penelitian ini akan segera dihentikan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti yaitu menggunakan wawancara, kuesioner atau angket melalui *google form* dengan menerapkan skala likert dengan berupa empat pilihan, antara lain Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Skala yang peneliti pakai pada penelitian ini berupa skala likert dengan interval empat atau nama lainnya yaitu (*a four –point likert scale*). Dimana 4 = sangat setuju (SS), 3 = setuju (S), 2 = tidak setuju (TS), 1 = sangat tidak setuju (STS). Peneliti menggunakan desain model kuesioner berupa empat pilihan jawaban data yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju, dan sangat setuju. Dengan berbagai pertimbangan, semakin banyak pilihannya semakin sulit untuk orang yang memiliki daya diferensi memilih jawabannya. Dalam pemilihan ganjil biasanya responden cenderung memilih dengan pilihan jawaban yang netral. Oleh sebab itu, disajikan pilihan dengan jumlah yang genap agar responden berpikir kembali untuk memilih jawaban. Pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner meliputi pertanyaan mengenai variabel komitmen organisasi yang dimodifikasi dari jurnal Kedokteran dan Kesehatan yang itemnya juga sudah dimodifikasi melalui pengukuran komitmen organisasi Mayer dan Allen yang di dalamnya terdapat tiga komponen dengan berupa komitmen afektif, kontinu, dan normatif. Terkait komitmen afektif sendiri berkesinambungan oleh adanya korelasi individu dan organisasi sebab adanya nilai serta tujuan yang sama. Sedangkan pada komitmen kontinu sendiri berhubungan dengan hasrat kebutuhan dan juga adanya pengukuran keuntungan ekonomi dalam kehidupan manusia. Dan yang terakhir komitmen normatif berdasarkan kepercayaan pegawai dan tanggung jawabnya pada organisasi. Sedangkan pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja dimodifikasi dari jurnal Kedokteran dan Kesehatan yang telah memodifikasi itemnya dari alat ukur *Job Satisfaction Survey* (JSS) yang di dalamnya terdapat pertanyaan seputar besaran gaji, tingkat promosi, supervisi, berbagai tunjangan, penghargaan, prosedur operasional, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi (Zakiah et al., 2020).

Peneliti pada penelitian kali ini tidak melakukan uji coba alat ukur, karena peneliti mengadopsi alat ukur yang telah di uji coba di jurnal Kedokteran dan Kesehatan yaitu dengan dilakukannya uji validitas dan reliabilitas angket komitmen organisasi sebanyak 12 item ($r > 0,361$) dan kepuasan kerja sebanyak 21 item ($r > 0,361$). Dari hasil perhitungan oleh peneliti di jurnal Kedokteran dan Kesehatan diperoleh hasil mengenai variabel komitmen organisasi dengan menggunakan *cronbach alpha* sebesar 0,745 dan

variabel kepuasan kerja sendiri sebesar 0,860 yang juga menggunakan *cronbach alpha*. Dari hasil tersebut maka instrumen penelitian yang dilakukan oleh Nurul Zakiah dkk (2020) dalam jurnal Kedokteran dan Kesehatan dinyatakan valid. Karena hasilnya valid, maka peneliti pada penelitian kali ini mengadopsi atau memakai instrumen penelitian yang dilakukan oleh Nurul Zakiah dkk (2020) dalam jurnal Kedokteran dan Kesehatan untuk mencari tahu apakah ada hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada para anggota pemadam yaitu untuk mempercepat waktu penelitian, dimana peneliti pada penelitian kali ini diberi waktu penelitian yang tidak terlalu lama. Data yang diperoleh dalam penelitian ini di analisa menggunakan uji *spearman* yang terdapat pada aplikasi SPSS Statistics versi 25. Uji *spearman* ini digunakan untuk menganalisis hubungan dari kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dapat dijelaskan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Pegawai PMK Kabupaten Sidoarjo

	Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Jenis Kelamin		
	a. Laki-laki	78	100
	b. Perempuan	0	0
2.	Usia		
	a. < 20	0	0
	b. 20-25	29	37,2
	c. 26-35	37	47,4
	d. 36-45	6	7,7
	e. 46-50	6	7,7
3.	Masa Kerja (tahun)		
	a. < 1	19	24,4
	b. 1-10	48	61,5
	c. > 10	11	14,1
4.	Pendidikan Terakhir		
	a. SMA	65	83,3
	b. D3	0	0
	c. S1	13	16,7
5.	Status Kepegawaian		
	a. Tetap	69	88,5
	b. Kontrak	9	11,5
6.	Status Perkawinan		
	a. Menikah	54	69,2
	b. Belum Menikah	24	30,8

Pada Tabel 1 di atas ini menunjukkan bahwa dari 78 responden pegawai PMK Kabupaten Sidoarjo, semua responden berjenis kelamin laki-laki dengan presentase (100%). Untuk usia pegawai PMK Kabupaten Sidoarjo sendiri sebagian besar berusia sekitar 26-35 tahun yaitu sebanyak 37 responden (47,4%). Selain itu juga sebagian besar masa kerja responden yaitu 1-10 tahun sebanyak 48 responden (61,5%). Adapun pendidikan terakhir sebagian besar yaitu SMA sebanyak 65 responden (83,3%). Status kepegawaian PMK Kabupaten Sidoarjo sebagian besar yaitu pegawai tetap dengan jumlah 69 responden (88,5%)

Tabel 2. Distribusi Dari Frekuensi Responden Berdasarkan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Pada Pegawai PMK Kabupaten Sidoarjo

Variabel	Kategori	Frekuensi	%
Komitmen Organisasional	Rendah	11	14
	Cukup	49	63
	Tinggi	18	23
Kepuasan Kerja	Rendah	10	13
	Cukup	55	70
	Tinggi	13	17

Pada Tabel 2 di atas ini menunjukkan bahwasanya dari 78 responden pegawai PMK Kabupaten Sidoarjo, dari ketiga kategori di variabel komitmen organisasi yaitu rendah, cukup, dan tinggi. Sebagian besar responden berada di kategori cukup yaitu sebanyak 49 responden (63%). Pada tabel 2 ini juga menunjukkan bahwasanya variabel kepuasan kerja dengan tiga kategori di dalamnya yaitu rendah, cukup, dan tinggi, dimana sebagian besar kepuasan kerja responden yaitu cukup sebanyak 55 responden (70%).

Tabel 3. Distribusi Hasil Jawaban Terkait Komitmen Organisasi Pada Pegawai PMK Kabupaten Sidoarjo

Komitmen Organisasi	STS	TS	S	SS
1. Afektif				
a. Dengan sukarela menghabiskan masa karir di PMK Sidoarjo	0 (0%)	0 (0%)	31 (39,7%)	47 (60,3%)
b. Merasa setiap masalah yang terjadi di dalam PMK Sidoarjo adalah masalah mereka juga	4 (5,1%)	18 (23,1%)	35 (44,9%)	21 (26,9%)
2. Kontinu				
a. Berusaha meninggalkan PMK Sidoarjo tapi lebih memilih untuk bertahan	5 (6,4%)	27 (34,6%)	33 (42,3%)	13 (16,7%)

b. Resign dari PMK Sidoarjo akan membuat sebagian kehidupan mereka berantakan	8 (10,3%)	37 (47,4%)	21 (26,9%)	12 (15,4%)
c. Memilih bertahan di PMK Sidoarjo merupakan suatu keinginan dan kebutuhan	0 (0%)	4 (5,1%)	37 (47,4%)	37 (47,4%)
d. Masih banyak pertimbangan untuk meninggalkan PMK Sidoarjo	6 (7,7%)	17 (21,8%)	31 (39,7%)	24 (30,8%)
e. Akan sulit mencari pekerjaan pengganti di tempat lain jika meninggalkan PMK Sidoarjo	3 (3,8%)	16 (20,5%)	32 (41%)	27 (34,6%)
f. Akan banyak hal yang perlu dikorbankan penting jika meninggalkan PMK Sidoarjo	1 (1,3%)	7 (9%)	42 (53,8%)	28 (35,9%)
3. Normatif				
a. Meskipun lebih baik, tetapi saya merasa meninggalkan PMK Sidoarjo bukanlah hal yang tepat	2 (2,6%)	4 (5,1%)	33 (42,3%)	39 (50%)
b. Akan merasa dirugikan jika meninggalkan PMK Sidoarjo sekarang	2 (2,6%)	9 (11,5%)	30 (38,5%)	37 (47,4%)
c. PMK Sidoarjo pantas mendapatkan kontribusi dari saya	1 (1,3%)	1 (1,3%)	40 (51,3%)	36 (46,2%)
d. Bersedia tidak meninggalkan PMK Sidoarjo saat ini, karena masih memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka	1 (1,3%)	4 (5,1%)	22 (28,2%)	51 (65,4%)

Pada Tabel 3 di atas ini menunjukkan bahwasanya pegawai PMK Kabupaten Sidoarjo yang berkomitmen sangat tinggi dilihat dari aspek afektif yaitu sebagian besar responden yang sangat setuju sebesar 47 responden (60,3%), bahwasanya responden

dengan sukarela akan menghabiskan masa karir di PMK Sidoarjo. Komitmen yang tinggi pada pegawai PMK Kabupaten Sidoarjo juga bisa dilihat dari aspek kontinu yaitu sebagian besar responden yang setuju sebesar 42 responden (53,8%), bahwasanya dari aspek kontinu ini akan banyak hal yang perlu dikorbankan penting jika meninggalkan PMK Sidoarjo. Sedangkan komitmen yang tinggi pada pegawai PMK Kabupaten Sidoarjo jika dilihat dari aspek normatif yaitu sebagian besar responden yang sangat setuju sebesar 51 responden (65,4%), bahwasanya dari aspek normatif ini responden bersedia tidak meninggalkan PMK Sidoarjo saat ini, karena masih memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka.

Tabel 4. Distribusi Hasil Jawaban Terkait Kepuasan Kerja Pada Pegawai PMK Kabupaten Sidoarjo

Kepuasan Kerja	STS	TS	S	SS
1. Gaji				
a. Mendapat gaji dengan jumlah yang layak atas apa yang telah saya lakukan	5 (6,4%)	11 (14,1%)	27 (34,6%)	35 (44,9%)
b. Merasa puas ketika berkesempatan mendapatkan kenaikan gaji	0 (0%)	1 (1,3%)	10 (12,8%)	67 (85,9%)
2. Promosi				
a. Pegawai dengan kinerja yang progress berkesempatan mendapatkan promosi jabatan yang adil	0 (0%)	0 (0%)	26 (33,3%)	52 (66,7%)
b. Merasa puas ketika mendapat kesempatan dipromosikan	0 (0%)	5 (6,4%)	24 (30,8%)	49 (62,8%)
3. Supervisi				
a. Komandan berlaku kurang adil	36 (46,2%)	42 (53,8%)	0 (0%)	0 (0%)
b. Komandan kurang peduli terhadap masalah bawahannya	40 (51,3%)	34 (43,6%)	3 (3,8%)	1 (1,3%)
c. Komandan disukai setiap bawahannya	0 (0%)	3 (3,8%)	37 (47,7%)	38 (48,7%)
4. Tunjangan				
a. Tidak puas dengan tunjangan yang diberikan selama ini	3 (3,8%)	22 (28,2%)	30 (38,5%)	23 (29,5%)
b. Tunjangan yang diberikan	2	22	41	13

	tidak ada perbedaan dari tahun-ke tahun	(2,6%)	(28,2%)	(52,6%)	(16,7%)
5. Penghargaan					
	Setiap melakukan pekerjaan dianggap hal biasa dan tidak dihargai	11 (14,1%)	53 (67,9%)	10 (12,8%)	4 (5,1%)
6. Prosedur Operasional					
a.	Standart operasional yang ada di PMK Sidoarjo menyulitkan pegawai untuk melakukan pekerjaan yang baik	7 (9%)	55 (70,5%)	9 (11,5%)	7 (9%)
b.	Peraturan yang tidak mengikat menjadikan pegawai lebih cekatan dalam melakukan pekerjaan	3 (3,8%)	30 (38,5%)	24 (30,8%)	21 (26,9%)
7. Rekan Kerja					
a.	Merasa rekan kerja kurang kompeten membuat kami kerja lebih ekstra	4 (5,1%)	37 (47,4%)	24 (30,8%)	13 (16,7%)
b.	Rekan kerja menciptakan suasana yang nyaman	0 (0%)	1 (1,3%)	19 (24,4%)	58 (74,4%)
c.	Sering terjadi perselisihan dalam hal kecil maupun besar dengan rekan kerja	6 (7,7%)	34 (43,6%)	33 (42,3%)	5 (6,4%)
8. Sifat Pekerjaan					
a.	Merasa pekerjaan kami membosankan, karena hanya menunggu	27 (34,6%)	45 (57,7%)	3 (3,8%)	3 (3,8%)
b.	Merasa pekerjaan kami sangat dibutuhkan dan sangat bermakna	1 (1,3%)	1 (1,3%)	14 (17,9%)	62 (79,5%)
9. Komunikasi					
a.	Setiap komunikasi di dalam dan di luar kantor berjalan dengan baik	0 (0%)	1 (1,3%)	32 (41%)	45 (57,7%)
b.	Kami tidak peduli apa yang terjadi di PMK Sidoarjo	33 (42,3%)	44 (56,4%)	0 (0%)	1 (1,3%)
c.	Tujuan kinerja PMK Sidoarjo tidak cukup jelas bagi kami	27 (34,6%)	45 (57,7%)	5 (6,4%)	1 (1,3%)
d.	Tidak mendapat arahan	16	52	8	2

yang cukup jelas terkait kerja yang kami lakukan	(20,5%)	(66,7%)	(10,3%)	(2,6%)
---	---------	---------	---------	--------

Pada Tabel 4 di atas ini menunjukkan bahwasanya kepuasan kerja pegawai PMK Kabupaten Sidoarjo dengan kepuasan kerja yang tinggi jika dilihat dari aspek gaji yaitu 67 responden (85,9%), bahwasanya responden merasa puas ketika berkesempatan mendapatkan kenaikan gaji. Kepuasan kerja jika melihat dari aspek promosi sendiri pada pegawai PMK Kabupaten Sidoarjo yaitu sebagian besar sebesar 52 responden (66,7%), bahwasanya responden merasakan kepuasan kerja saat dimana pegawai dengan kinerja yang progres berkesempatan mendapatkan promosi jabatan yang adil. Kepuasan kerja jika melihat dari aspek supervisi sendiri yaitu sebesar 42 responden (53,8%) yang sebagian besar tidak setuju dengan pernyataan Komandan berlaku kurang adil. Selanjutnya Kepuasan kerja jika melihat dari aspek tunjangan sebagian besar sebesar 41 responden (52,6%) yang setuju dengan pernyataan tunjangan yang diberikan tidak ada perbedaan dari tahun ke tahun. Kepuasan kerja jika dilihat dari aspek penghargaan sendiri sebagian besar sebesar 53 responden (67,9%) yang tidak setuju dengan pernyataan setiap melakukan pekerjaan dianggap hal biasa dan tidak dihargai. Kemudian Kepuasan kerja jika dilihat dari aspek prosedur operasional sebagian besar tidak setuju dengan 55 responden (70,5%) yang merasa tidak setuju dengan pernyataan standart operasional yang ada di PMK Sidoarjo menyulitkan pegawai untuk melakukan pekerjaan yang baik. Selanjutnya kepuasan kerja jika dilihat dari aspek rekan kerja sebagian besar sangat setuju sebesar 58 responden (74,4%) yang merasa bahwa rekan kerja menciptakan suasana yang nyaman. Kemudian kepuasan kerja jika dilihat dari aspek sifat pekerjaan sebagian besar 62 responden (79,5%) sangat setuju bahwa mereka sebagian besar merasa pekerjaan mereka sangat dibutuhkan dan sangat bermakna. Dan yang terakhir kepuasan kerja jika di lihat dari aspek komunikasi sebagian besar tidak setuju sebanyak 52 responden (66,7%) yang tidak setuju terkait pernyataan tidak mendapat arahan yang cukup jelas terkait kerja yang kami lakukan.

Pada Tabel 5 di bawah ini menunjukkan hasil uji *spearman*, dari 78 responden. Dimana peneliti disini akan memaparkan terlebih dahulu terkait hipotesis penelitian, yang kemudian akan dipaparkan hasil dan interprestasi output SPSS di Tabel 5.

Hipotesis Penelitian

- a. **Ho:** Tidak ada hubungan antara kepuasan kerja (*job satisfaction*) dengan komitmen organisasional (*organizational commitment*) pada Pemadam Kebakaran di Kabupaten Sidoarjo.
- b. **Ha:** Ada hubungan antara kepuasan kerja (*job satisfaction*) dengan komitmen organisasional (*organizational commitment*) pada Pemadam Kebakaran di Kabupaten Sidoarjo.

Hasil dan Interpretasi Output SPSS

			Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasional
Spearman's rho	Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	1,000	-,002
		Sig. (2-tailed)	.	,989
		N	78	78
	Komitmen Organisasional	Correlation Coefficient	-,002	1,000
		Sig. (2-tailed)	,989	.
		N	78	78

- Berdasarkan Tabel 5 di atas, nilai koefisien korelasi adalah $-0,002$ dengan signifikansinya $0,989$.
- Berdasarkan nilai signifikansinya di atas ($0,989$) atau signifikansinya $0,989 > 0,05$. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada hubungan antara kepuasan kerja (*job satisfaction*) dengan komitmen organisasional (*organizational commitment*) pada Pemadam Kebakaran di Kabupaten Sidoarjo.
- Berdasarkan nilai koefisien korelasi di atas ($-$), maka hal ini menunjukkan terdapat arah hubungan yang berlawanan, yang artinya hubungan kedua variabel (x dan y) adalah berbanding terbalik. Semakin tinggi variabel x akan diikuti dengan semakin rendah pula variabel y , begitu pula dengan sebaliknya.

PEMBAHASAN

Komitmen organisasi merupakan kondisi karyawan atau pegawai yang berpihak kepada sebuah organisasi tertentu beserta tujuan-tujuan dan keinginan untuk bertahan dalam organisasi tersebut sebagai anggota (Damarwati & Indartono, 2015). Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai PMK Kabupaten Sidoarjo memiliki komitmen organisasional yang cukup dengan sebesar 49 responden (63%). Komitmen yang cukup ini dapat disebabkan oleh mayoritas responden memiliki komitmen normatif, yang mana mereka bersedia untuk tidak meninggalkan PMK Kabupaten Sidoarjo karena merasa masih memiliki tanggung jawab pada pekerjaan mereka. Selain itu, komitmen organisasional yang cukup bisa juga dikarenakan para responden memiliki komitmen yang afektif yaitu responden cenderung menikmati hubungan dengan PMK Kabupaten Sidoarjo dan komitmen afektif ini menyatakan bahwa ketika individu memiliki komitmen afektif yang tinggi maka memungkinkan dirinya untuk tetap tinggal bersama PMK Kabupaten Sidoarjo dalam waktu yang lama.

Pada hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwasanya kepuasan kerja pada pegawai PMK Kabupaten Sidoarjo variabel kepuasan kerja dengan tiga kategori di dalamnya yaitu rendah, cukup, dan tinggi, dimana sebagian besar kepuasan kerja responden yaitu cukup sebanyak 55 responden (70%), sedangkan kepuasan kerja yang tinggi sendiri sebanyak 13 responden (17%) dan kepuasan kerja

yang rendah yaitu 10 responden (13%). Dari hasil kepuasan kerja pegawai PMK Kabupaten Sidoarjo jika dilihat dari keseluruhan aspek, aspek gaji memiliki presentase yang cukup tinggi yaitu 67 responden (85,9%) merasa puas ketika berkesempatan mendapatkan kenaikan gaji.

Kepuasan kerja merupakan sebuah rasa yang membahagiakan yang dialami oleh karyawan terhadap pekerjaannya yang berkaitan dengan gaji, rekan kerja, peluang karier, penilaian terhadap kerja yang adil, serta perlakuan yang baik dari pemimpin terhadap karyawannya (Handoko & Rambe, 2018). Terdapat beberapa penyebab atau faktor yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja, salah satunya merupakan gaji. Levi(2002) menyatakan bahwasanya gaji merupakan salah satu faktor yang dapat memenuhi kebutuhan hidup pegawai yang dapat menimbulkan kepuasan kerja (Sabiq & Rahayu, 2017). Dimana jika melihat dari hasil penelitian yang dilakukan peneliti pada aspek gaji terlihat bahwa para pegawai PMK Kabupaten Sidoarjo pada kepuasan kerja dalam aspek gaji memiliki jumlah presentase yang paling tinggi 67 responden (85,9%) merasa puas ketika berkesempatan mendapatkan kenaikan gaji.

Setelah mendapatkan presentase dari masing-masing variable, penelitian dilanjutkan dengan melakukan uji untuk mengetahui hubungan dari komitmen organisasi dengan kepuasan kerja. Dalam hal ini, peneliti menggunakan uji spearman terhadap kedua variable. Pada table hasil uji spearman menunjukkan bahwa tidak adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional pada pegawai PMK Kabupaten Sidoarjo. Berdasarkan nilai koefisien korelasi sebesar $-0,002$ yang mana nilai ini bersifat negatif (-), maka hal ini menunjukkan adanya arah hubungan yang berlawanan, artinya hubungan kedua variabel (X dan Y) adalah berbanding terbalik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 78 responden pada pegawai PMK Sidoarjo membuktikan bahwa pada uji *spearman* hasilnya menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara kepuasan kerja (*job satisfaction*) dengan komitmen organisasional (*organizational commitment*) pada Pemadam Kebakaran di Kabupaten Sidoarjo. Berdasarkan nilai koefisien korelasi sebesar $-0,002$ yang mana nilai ini bersifat negatif (-), maka hal ini menunjukkan adanya arah hubungan yang berlawanan, artinya hubungan kedua variabel (X dan Y) adalah berbanding terbalik. Maksudnya adalah semakin tinggi kepuasan kerja (*job satisfaction*) maka akan semakin rendah kecenderungan komitmen organisasional (*organizational commitment*) pada Pemadam Kebakaran di Kabupaten Sidoarjo.

Dalam penelitian ini sudah menjawab rumusan permasalahan di mana untuk mencari tahu apakah ada hubungan mengenai kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada pegawai PMK Kabupaten Sidoarjo. Sedangkan untuk penelitian yang akan datang atau selanjutnya, alangkah lebih baiknya memperbanyak jumlah responden supaya bisa lebih mewakili dari populasi di PMK Sidoarjo. Adapun saran dari penelitian ini yaitu kepala bagian PMK Sidoarjo harus lebih mencoba melihat aspek dari kepuasan kerja yang masih rendah atau di kategori cukup yang dirasakan oleh kepala bagian PMK Sidoarjo. Oleh sebab itu kepala bagian PMK Sidoarjo dapat mempertimbangkan lagi pelaturan dan prosedur yang ada dalam PMK Sidoarjo.

DAFTAR PUSTAKA

- Damarwati, A., & Indartono, S. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 16 (2).
- Damayanti, Devi, Neti Sunarti, and Otong Husni Taufiq. 2021. "Efektivitas Pelayanan Pemadaman Kebakaran Oleh Unit Pelaksana Teknis Dinas Pemadam Kebakaran Di Kabupaten Ciamis." *Jurnal MODERAT* 7(1):151–61.
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job Satisfaction and Organizational Commitment Effect in the Transformational Leadership Towards Employee Performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Kriyantono, R. (2012). *Teknik Praktis (Riset Komunikasi)* (2nd ed.). Penerbit Prenada Jakarta.
- Maryati, T. (2017). Dampak Kepuasan Kerja dan Stress Kerja dalam Peningkatan Kinerja Guru SLB Negeri 1 Bantul. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 8(2).
- Mitonga-Monga, J. (2018). Ethical Climate Influences on Employee Commitment Through Job Satisfaction in a Transport Sector Industry. *Journal of Psychology in Africa*, 28(1), 15–20. <https://doi.org/10.1080/14330237.2018.1426710>
- Mutiarni, R., & Hidayati, N. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Di Kantor Kecamatan Wilayah Utara Brantas, Kabupaten Jombang. 1(1), 12.
- Pang, K., & Lu, C.-S. (2018). Organizational Motivation, Employee Job Satisfaction and Organizational Performance. *Maritime Business Review*, 3(1), 36–52. <https://doi.org/10.1108/MABR-03-2018-0007>
- Rina, R. (2018). Mewujudkan Kepuasan Kerja Melalui Peningkatan Kompensasi Bagi Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 5(2), 50–56. <https://doi.org/10.33096/jmb.v5i2.57>
- Sabiq, A., & Rahayu, F. D. (2017). Hubungan Gaji Dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil. 7.
- Sakina, Nina. 2009. "Komitmen Organisasi Karyawan Pada Pt.Bank 'X' Di Jakarta." *Jurnal Psikologi* 7(2).
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing.
- Zakiah, N., Nurrizka, R., Nurdiantami, Y., & H, F. (2020). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional Perawat di Rumah Sakit Prikasih Jakarta. *Jurnal Kedokteran Dan Kesehatan*, 16(1).