

**PENGARUH KOMITMEN KERJA DAN KOMUNIKASI ANTAR
INDIVIDU TERHADAP KEPUASAN KERJA ANGGOTA POLRI SUB
DIT FASHARKAM DITPOLAIR KORPOLAIRUD BAHARKAM POLRI**

Oleh:

Suryanto

Sekolah Tinggi Manajemen IMMI

Email:

revlioskasuryanto77@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian kuantitatif deskriptif ini untuk mengetahui besarnya pengaruh Komitmen Kerja (X_1) dan Komunikasi (X_2) antar individu sebagai variabel independen terhadap Kepuasan Kerja (Y) Anggota POLRI di SUB DIT FASHARKAM DITPOLAIR BAHARKAM POLRI. Melalui survey terhadap 128 responden yang merupakan Anggota POLRI secara keseluruhan, diperoleh hasil penelitian bahwa Komitmen dan Komunikasi tidak terbukti mampu mempengaruhi Kepuasan Kerja. Di satu sisi, kontribusi Komitmen untuk mampu memberikan perubahan terhadap Kepuasan Kerja sangatlah kecil sebesar 3,7%. Sementara di sisi lain, Komunikasi justru berkontribusi negatif sebesar 51% terhadap perubahan Kepuasan Kerja yang seharusnya menjadi bagian paling penting terhadap fungsi koordinasi dan kontrol di SUB DIT FASHARKAM DITPOLAIR BAHARKAM POLRI. Catatan yang perlu digarisbawahi dari persoalan ini adalah kedua variabel (Komitmen dan Komunikasi) harus menjadi perhatian utama pimpinan terhadap Anggota POLRI SUB DIT FASHARKAM DITPOLAIR BAHARKAM POLRI dalam rangka mengemban tugas dan tanggung jawab untuk dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan kinerja yang optimal.

Kata Kunci: Komitmen, Komunikasi dan Kepuasan Kerja

A. PENDAHULUAN

Organisasi adalah sebuah unit sosial yang kompleksitasnya jelas terlihat melalui jenis, peringkat, bentuk dan jumlah interaksi yang berlaku. Proses dalam organisasi adalah salah satu faktor penentu dalam mencapai organisasi yang efektif dan efisien. Salah satu proses yang akan selalu terjadi dalam organisasi apapun adalah proses komunikasi. Melalui organisasi terjadi pertukaran informasi, gagasan, dan pengalaman. Mengingat perannya yang penting dalam menunjang kelancaran berorganisasi, maka perhatian yang cukup perlu dicurahkan untuk mengelola komunikasi dalam organisasi.

Proses komunikasi yang dinamik dapat menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi pencapaian sebuah organisasi. Selain itu juga komunikasi

memelihara motivasi dan komitmen dengan memberikan penjelasan kepada para Anggota tentang apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka mengerjakannya dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja.

Aktivitas komunikasi di perkantoran senantiasa disertai dengan tujuan yang ingin dicapai. Budaya komunikasi dalam konteks komunikasi organisasi harus dilihat dari berbagai sisi. Sisi pertama adalah komunikasi antara atasan kepada bawahan. Sisi kedua antara Anggota yang satu dengan Anggota yang lain. Sisi ketiga adalah antara Anggota kepada atasan.

Masing-masing komunikasi tersebut mempunyai polanya masing-masing. Di antara kedua belah pihak harus ada *two-way-communications* atau komunikasi dua arah atau komunikasi timbal balik, untuk itu diperlukan adanya kerja sama yang diharapkan untuk mencapai cita-cita, baik cita-cita pribadi, maupun kelompok, untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Dalam hal komunikasi yang terjadi antar anggota, kompetensi komunikasi yang baik akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang diembannya, sehingga tingkat kinerja suatu organisasi (perkantoran) menjadi semakin baik. Dan sebaliknya, apabila terjadi komunikasi yang buruk akibat tidak terjalinnya hubungan yang baik, sikap yang otoriter atau acuh, perbedaan pendapat atau konflik yang berkepanjangan, dan sebagainya, dapat berdampak pada hasil kerja yang tidak maksimal dan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja anggota secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan dan memberikan *feedback* yang tepat terhadap perubahan perilaku, yang direfleksikan dalam kenaikan produktifitas.

Selain komunikasi faktor internal lain yang mempengaruhi kepuasan kerja anggota adalah komitmen. Sekarang ini komitmen anggota dapat dijadikan landasan daya saing (*competitif advantages*), karena organisasi atau perusahaan dengan Anggota yang komit akan mendapatkan keunggulan-keunggulan yang tidak dimiliki oleh organisasi atau perusahaan lain seperti: adanya kepercayaan yang kuat untuk menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk melakukan usaha yang diatasmakan organisasi, serta adanya keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi mempengaruhi sikap atau perilaku Anggota untuk tetap bekerja di suatu organisasi atau meninggalkan organisasi. Oleh sebab itu, komitmen organisasi menjadi isu penting dalam korelasi perubahan organisasi yang di dalamnya terkait dengan manajemen dan perilaku sumber daya manusia (Anggota). Pada komitmen organisasi terkait dengan rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan). Tiga unsur utama komitmen organisasi (rasa identifikasi, keterlibatan dan loyalitas) tersebut menjadi dasar yang sangat penting bagi Anggota untuk mencapai keberhasilan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga tercipta kinerja yang baik. Dengan demikian Anggota yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi, maka akan meningkatkan kinerja Anggota tersebut.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya di Dit Polair Baharkam Polri, setiap departemen/divisi di dalam perusahaan mengerahkan segala sumber daya

yang dimiliki meliputi sumber daya manusia (SDM), finansial, fisik, kemampuan ilmu pengetahuan dan teknologi, sistem informasi, dan lain sebagainya. Dikarenakan sumber-sumber tersebut bersifat terbatas, Seluruh departemen dituntut untuk dapat memberdayakan dan mengoptimalkan penggunaannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

SDM menempati posisi yang strategis dan mempunyai andil yang besar bagi keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Isu-isu yang berkaitan dengan SDM meliputi profitabilitas, *survival*, daya saing, kemampuan adaptasi dan fleksibilitas.

Perubahan-perubahan yang terjadi dewasa ini dan pesatnya perkembangan teknologi informasi dan komunikasi menuntut peran SDM yang lebih besar, perubahan sifat penting fungsi SDM dan departemen SDM. Perubahan-perubahan tersebut menuntut SDM agar senantiasa meningkatkan komitmen, keterampilan, pengetahuan dan kemampuan yang tinggi.

Saat ini semakin disadari bahwa SDM merupakan hal penting dan menjadi sumber keunggulan bersaing bagi organisasi atau instansi. SDM pun mengalami perubahan dari suatu yang bersifat parsial ke arah yang lebih terintegrasi dan bersifat strategik. Biro atau bagian yang mengurus masalah SDM diarahkan untuk memainkan peran yang lebih penting dalam tim manajemen. Sehubungan dengan situasi dan kondisi yang telah diuraikan di atas, peneliti menemukan beberapa persoalan yang kiranya perlu ditelaah pada Anggota POLRI SUB DIT FASHARKAM DITPOLAIR BAHARKAM POLRI antara lain: Komunikasi yang tidak kondusif akan membawa ketidakharmonisan hubungan baik komunikasi maupun persepsi antar sesama anggota dan pimpinan; komitmen yang rendah menimbulkan kreatifitas dan aktifitas anggota yang rendah dalam melaksanakan tugasnya; tingkat kesejahteraan yang tidak memadai dengan pencapaian kinerja yang kemudian menimbulkan kesenjangan kebutuhan dan ketidakpuasan kerja masing-masing karyawannya; perintah dan keputusan pimpinan yang tidak jelas dan kurang sistematis sehingga menimbulkan kebingungan dalam pelaksanaan tugas bahkan dapat memberikan kondisi yang menimbulkan adanya konflik yang kurang baik; ketidaksiplinan individu yang terindikasi dari kehadiran yang tidak tepat waktu di kantor; kurang tertibnya Anggota POLRI SUB DIT FASHARKAM DITPOLAIR BAHARKAM POLRI di lingkungan institusi kepolisian. Situasi dan kondisi tersebut, penulis merasa penting untuk membahas pengelolaan SDM dalam kaitannya antara pengaruh komitmen kerja dan komunikasi antar individu terhadap kepuasan kinerja Anggota DIT POLAIR BAHARKAM POLRI.

B. KAJIAN PUSTAKA

Komitmen

Komitmen merupakan sikap yang merefleksi loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan, dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Noor, 2012). (Luthans, 2005) menjelaskan bahwa komitmen organisasi bersifat multidimensi. Pertama, Komitmen Afektif. Yaitu keterkaitan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi. Kedua,

Komitmen Kelanjutan. Yaitu komitmen berdasar kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit. Ketiga, Komitmen Normatif. Yaitu perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu. Tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

Beberapa hasil penelitian membuktikan bahwa secara umum komitmen memiliki pengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan (Arifah & Romadhon, 2015; Fathorrahman, 2018; Iswati, 2008; Noor, 2012; Widyawati, 2008). Sementara dalam kasus tertentu, komitmen ternyata tidak mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Rihardjo, 2009). Dengan kata lain, komitmen dalam sebuah organisasi menunjukkan kondisi yang tidak konsisten.

Komunikasi

Dalam sebuah organisasi, komunikasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik (Ardiansyah, 2016). Hasil penelitian membuktikan bahwa komunikasi mampu meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan (Poniasih & Dewi, 2015). Namun begitu, bagi manajer perusahaan yang tidak secara konsisten menerapkan komunikasi yang baik dan tidak mampu menciptakan iklim perusahaan yang komunikatif akan membuat kemampuan perusahaan dalam mendeteksi kesalahan dan belajar dari kesalahan menjadi lemah serta berdampak kepada efektifitas kerja karyawan secara keseluruhan yang pada akhirnya berpengaruh negatif terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawannya (Vakola & Bouradas, 2005).

Kepuasan Kerja

Secara umum, kepuasan kerja bukanlah seberapa keras atau seberapa baik seseorang bekerja, melainkan seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaan tertentu. Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. pekerjaan menurut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal dan hal serupa lainnya (Nabawi, 2020). Lebih lanjut Nabawi menjelaskan bahwa kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang terlihat dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya yang secara dimensional terdiri dari gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju.

Hasil penelitian yang relevan telah membuktikan bahwa kepuasan kerja berdampak kepada kinerja karyawan (Arifin, 2012). Di sisi lain, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti komitmen (Hartono, 2013), budaya organisasi dan motivasi (Noor, 2012), kinerja (Fathorrahman, 2018), komunikasi dan stress kerja (Poniasih & Dewi, 2015).

C. METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif deskriptif ini dilakukan dengan cara survey terhadap 128 responden yang merupakan seluruh Anggota POLRI aktif yang bertugas di Sub Dit Fasharkan Direktorat Polair Baharkam Polri Jakarta. Perolehan data dilakukan dengan menggunakan analisa skoring skala sikap (Likert) dan studi literatur sebagai pendukung informasi dalam penelitian ini yang kemudian dianalisis dengan metode statistik. Berangkat dari persoalan di atas, peneliti merasa perlu membuktikan adanya dugaan bahwa adanya pengaruh antara Komitmen terhadap Kepuasan Kerja; adanya pengaruh antara Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja; dan secara simultan adanya pengaruh antara Komitmen dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja pada Anggota POLRI SUB DIT FASHARKAM DITPOLAIR BAHARKAM POLRI.

Metode Analisis

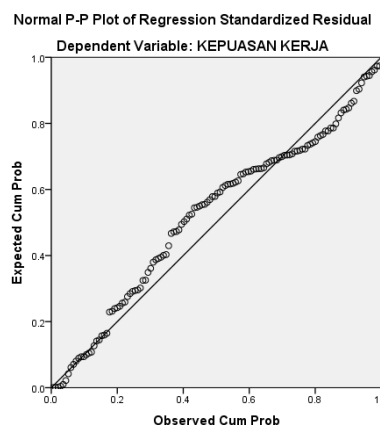
Alat analisis penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik yang menghitung Normalitas Residual Data, Multikolinieritas, Heteroskedastisitas, dan Autokorelasi. Sementara dugaan akan dibuktikan dengan Uji Hipotesis parsial dan simultan yang dirumuskan dengan regresi linier berganda (Janie, 2012) dalam bentuk sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana Y merupakan variabel Kepuasan, yang terdiri dari X₁ sebagai Komitmen, X₂ sebagai Komunikasi. Adapun β_1 , β_2 merupakan koefisien dari variabel independent yang dinyatakan dalam prosentase. Sementara α merupakan konstanta di saat X₁, X₂ sama dengan nol dan ε adalah faktor lain yang dapat mempengaruhi Kepuasan.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas



Gambar 1.
Scatter Plot
Uji Normalitas

Tabel 1.
Uji Normalitas

ONE-SAMPLE KOLMOGOROV-SMIRNOV TEST		
UNSTANDARDIZED RESIDUAL		
N		128
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.92012532
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.072
	Negative	-.115
Kolmogorov-Smirnov Z		1.305
Asymp. Sig. (2-tailed)		.066

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: data diolah

Berdasarkan Tabel 2. Menjelaskan bahwa hasil uji normalitas data tercatat nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,066 yang lebih besar dari nilai signifikan ($\alpha = 5\%$). Artinya, data dari 128 responden merupakan data yang telah terdistribusi normal, hal ini juga dapat ditunjukkan pada Gambar 1.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independent (Janie, 2012). Jika antar variabel independen terjadi multikolinieritas sempurna, maka koefisien regresi variabel independen tidak dapat ditentukan dan nilai standard error menjadi tak terhingga. Pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5 maka variabel tersebut memiliki persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas yang lain (Santoso, 2001). Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel Komitmen dan Komunikasi masing-masing tidak terjadi Multikolinieritas dengan nilai VIF dari masing-masing variabel adalah sebesar 1,043 pada Komitmen dan 1,043 pada Komunikasi yang berarti berada di bawah angka 5.

Tabel 2.
Hasil Analisis Linier Berganda

MODEL	Coefficients ^a					COLLINEARITY STATISTICS	
	UNSTANDARDIZED COEFFICIENTS		STANDARDIZED COEFFICIENTS	T	SIG.	TOLERANCE	VIF
	B	STD. ERROR	BETA				
(Constant)	13.677	3.893		3.514	.001		
1 KOMITMEN	.037	.021	.156	1.732	.086	.959	1.043
KOMUNIKASI	-.051	.049	-.094	-	.301	.959	1.043
				1.038			

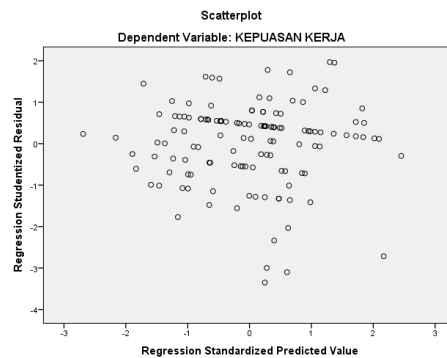
a. Dependent Variable: **KEPUASAN KERJA**

Sumber: data diolah

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas merupakan salah satu metode pengujian dalam asumsi klasik yang mengukur kesamaan varian dalam variabel independent (Janie,

2012). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Uji Glejser dalam menentukan nilai Heteroskedastisitas.



Gambar 2.
Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3.
Uji Heteroskedastisitas

MODEL	Coefficients ^a					COLLINEARITY STATISTICS	
	UNSTANDARDIZED COEFFICIENTS		STANDARDIZED COEFFICIENTS	T	SIG.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	13.677	3.893		3.514	.001		
1 KOMITMEN	.037	.021	.156	1.732	.086	.959	1.043
KOMUNIKASI	-.051	.049	-.094	-1.038	.301	.959	1.043

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA
Sumber: data diolah

Berdasarkan Tabel 3, menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari Komitmen ($\alpha_{sig.} = 0,086$), Komunikasi ($\alpha_{sig.} = 0,301$) yang mana ketiga variabel tersebut semuanya memiliki nilai lebih besar dari ($\alpha = 5\%$). Artinya, kedua variabel independent tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linier terdapat korelasi antar kesalahan pengganggu (*residual*) pada periode t , dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dapat dikatakan terdapat permasalahan autokorelasi (Janie, 2012).

Tabel 4.
Uji Autokorelasi

MODEL	R	R SQUARE	Model Summary ^b		
			ADJUSTED R SQUARE	STD. ERROR OF THE ESTIMATE	DURBIN-WATSON
1	.165 ^a	.027	.012	2.943	1.499

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, KOMITMEN
b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA
Sumber: data diolah

Hasil penghitungan statistik menunjukkan bahwa pada tabel statistik standarisasi Durbin-Watson (DW_{tabel}) (Janie, 2012), dengan jumlah sampel sebesar 128 responden, maka dU sebesar 1,7432 di mana ($4 - 1,7432 = 2,256$) dan dL sebesar 1,6798 di mana ($4 - 1,6798 = 2,3202$). Sementara hasil DW_{hitung} pada Tabel 4 menunjukkan 1,499. Artinya, ketiga variabel Komunikasi dan Komitmen terjadi autokorelasi yang artinya terdapat korelasi antar kesalahan residual pada periode ke- t dengan periode $t-1$.

Uji Korelasi

Merujuk pada Tabel 4, dengan menggunakan indikator *Adjusted R Square*, maka dapat dinyatakan bahwa terdapat korelasi yang sangat lemah sebesar 0,012 atau 1,2% dari kedua variabel independent (Komunikasi dan Komitmen) tersebut.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana eratnya hubungan variabel antara variabel bebas dengan variabel terikat, serta digunakan untuk mengetahui masukan dari masing-masing sub variabel bebas terhadap variabel terikat, sehingga dapat diketahui sub variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat.

Berdasarkan Tabel 3, kedua variabel independent yaitu Komitmen dan Komunikasi dapat dirumuskan pada model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 13,677 + 0,037X_1 - 0,051X_2$$

Di mana X_1 adalah variabel Komitmen, X_2 adalah variabel Komunikasi. Dalam persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa jika terjadi perubahan terhadap Komitmen sebesar 1% saja, maka akan terjadi perubahan positif tingkat Kepuasan Kerja sebesar 3,7%. Sementara berbeda halnya dengan variabel Komunikasi, bahwa jika terjadi perubahan terhadap aspek Komunikasi maka akan terjadi perubahan negatif terhadap Kepuasan Kerja sebesar 5,1%.

Uji Hipotesis

Uji Parsial

Dengan menggunakan analisa signifikansi 5% dan merujuk pada Tabel 3 di atas, maka dapat dibuktikan dugaan bahwa tidak ada pengaruh antara Komitmen terhadap Kepuasan Kerja yang ditunjukkan dengan nilai Sig. ($\alpha_{hitung} = 0,131$) dan tidak adanya pengaruh antara Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja yang ditunjukkan dengan nilai Sig. ($\alpha_{hitung} = 0,441$) Anggota POLRI SUB DIT FASHARKAM DITPOLAIR BAHARKAM POLRI.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5.
Uji F

ANOVA ^a					
MODEL	SUM OF SQUARES	DF	MEAN SQUARE	F	SIG.
Regression	30.234	2	15.117	1.745	.179 ^b
1 Residual	1082.946	125	8.664		
Total	1113.180	127			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, KOMITMEN

Sumber: data diolah

Tabel 5 menunjukkan hasil uji simultan dari variabel independent terhadap variabel independent. Dengan menggunakan analisa signifikansi sebesar $\alpha = 5\%$, maka dapat dibuktikan dugaan bahwa variabel Komitmen dan Komunikasi secara simultan tidak mempengaruhi variabel Kepuasan Kerja yang ditunjukkan dengan nilai Sig. ($\alpha_{hitung} = 0,179$) pada Anggota POLRI SUB DIT FASHARKAM DITPOLAIR BAHARKAM POLRI.

Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan statistik, diperoleh hasil dalam bentuk model Regresi Linier Berganda sebagai berikut:

$$Y = 13,677 + 0,037X_1 - 0,051X_2$$

Berdasarkan model tersebut, dapat dijelaskan bahwa tingkat kepekaan (sensitifitas) dari faktor Komitmen hanya sebesar 3,7% atau 0,037. Artinya bahwa jika 1% saja terjadi perubahan dalam aspek Komitmen, maka hanya akan dapat merubah Kepuasan Kerja sebesar 3,7%. Hal ini dapat dikatakan bahwa Komitmen berperan sangat kecil dalam menciptakan Kepuasan Kerja. Di sisi lain, faktor Komunikasi memiliki tingkat sensitifitas sebesar 51% dengan arah yang negatif. Yang artinya bahwa jika terjadi perubahan 1% saja pada aspek Komunikasi maka dapat menurunkan tingkat Kepuasan Kerja sebesar 51%. Dengan kata lain, faktor Komunikasi yang ada di SUB DIT FASHARKAM DITPOLAIR BAHARKAM POLRI tidak mampu menciptakan suasana Kepuasan Kerja yang baik bagi Anggota POLRI di sana yang pada akhirnya dapat diprediksi bahwa tidak terciptanya iklim organisasi yang komunikatif. Semakin besar tugas dan tanggung jawab dalam hal yang berkaitan dengan kordinasi dan komunikasi, justru mengarah kepada menurunnya intensitas dan efektifitas komunikasi antar anggota dan pimpinan di SUB DIT FASHARKAM DITPOLAIR BAHARKAM POLRI tersebut. Dalam hal terjadinya kondisi di mana tidak adanya Komitmen dan tidak terjadinya Komunikasi di SUB DIT FASHARKAM DITPOLAIR BAHARKAM POLRI maka Kepuasan Kerja optimal yang dapat dirasakan oleh Anggota POLRI tersebut hanya sebesar 13,677. Artinya, jika merujuk dalam skala 1-100, maka tingkat kepuasan tersebut sangatlah rendah.

Pengaruh Komitmen (X_1) dan Komunikasi (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Secara Simultan.

Merujuk pada Tabel 4, diperoleh hasil perhitungan bahwa Adjusted R Square sebesar 0,12 atau 12%. Artinya, korelasi antara Komitmen dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja secara simultan adalah rendah. Di sisi lain, dengan membandingkan tingkat signifikansi ($\alpha = 5\%$), terhadap Sig. ($\alpha_{hitung} = 0,179$) pada Tabel 5, dapat diterjemahkan bahwa variabel Komitmen dan Komunikasi secara simultan tidak mampu mempengaruhi Kepuasan Kerja pada Anggota POLRI SUB DIT FASHARKAM DITPOLAIR BAHARKAM POLRI secara signifikan. Artinya, jika mencermati situasional dari persoalan yang terjadi, terlihat bahwa Komitmen dan Komunikasi bukanlah faktor utama yang berperan terhadap Kepuasan Kerja Anggota POLRI SUB DIT FASHARKAM DITPOLAIR BAHARKAM POLRI. Dengan kata lain, kemampuan aspek Komitmen dan Komunikasi dalam merubah situasional Kepuasan Kerja Anggota POLRI SUB DIT FASHARKAM DITPOLAIR BAHARKAM POLRI sangat lemah.

Pengaruh Komitmen (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Merujuk pada Tabel 3, diperoleh hasil perhitungan bahwa nilai Signifikansi dari variabel Komitmen adalah sebesar ($\alpha_{hitung} = 0,086$) di mana lebih besar jika dibandingkan dengan nilai standar Signifikansi ($\alpha_{hitung} = 5\%$). Artinya, dalam hal ini Kepuasan Kerja Anggota POLRI SUB DIT FASHARKAM DITPOLAIR BAHARKAM POLRI tidak dipengaruhi oleh faktor Komitmen.

Analisis Pengaruh Komunikasi (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Merujuk pada Tabel 3, diperoleh hasil perhitungan bahwa nilai Signifikansi dari variabel Komunikasi sebesar Sig. ($\alpha_{hitung} = 0,301$) dan lebih besar dari nilai Sig. ($\alpha = 5\%$). Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa faktor Komunikasi tidak memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Anggota POLRI SUB DIT FASHARKAM DITPOLAIR BAHARKAM POLRI.

E. KESIMPULAN

Beberapa catatan dalam penelitian ini adalah faktor Komitmen dan Komunikasi yang diharapkan dapat meningkatkan Kepuasan Kerja Anggota POLRI SUB DIT FASHARKAM DITPOLAIR BAHARKAM POLRI, ternyata tidak memiliki peran yang signifikan. Tingkat sensitifitas dari masing-masing variabel Komitmen dan Komunikasi dapat dikatakan tidak mampu mendorong peningkatan iklim Kepuasan Kerja. Justru sebaliknya, faktor Komunikasi memberikan kontribusi negatif terhadap Kepuasan Kerja itu sendiri sebesar 51%. Yang artinya, semakin terjadi perubahan dalam intensitas Komunikasi dalam SUB DIT FASHARKAM DITPOLAIR BAHARKAM POLRI, maka dapat menurunkan tingkat Kepuasan Kerja yang cukup besar. Hal ini tentunya sangat disayangkan, di mana dalam sebuah organisasi, faktor komunikasi dan kordinasi seharusnya menjadi faktor utama untuk meningkatkan kinerja Anggota POLRI secara keseluruhan di SUB DIT FASHARKAM DITPOLAIR BAHARKAM POLRI.

Sementara di sisi lain, lemahnya Komitmen Anggota POLRI di SUB DIT FASHARKAM DITPOLAIR BAHARKAM POLRI menunjukkan kesadaran akan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada setiap individu harus menjadi perhatian utama pimpinan untuk dapat meningkatkan efektifitas kerja yang baik di SUB DIT FASHARKAM DITPOLAIR BAHARKAM POLRI.

Pada aspek Komitmen, rendahnya nilai sensitifitas sebesar 3,7% mencerminkan lemahnya kemampuan Komitmen untuk memberikan perubahan kepada Kepuasan Kerja untuk lebih baik. Dengan kata lain, Komitmen merupakan faktor yang harus dikuatkan oleh pimpinan di SUB DIT FASHARKAM DITPOLAIR BAHARKAM POLRI yang merupakan landasan bagi Anggota POLRI dalam mengemban tugas dan tanggung jawab kerja di SUB DIT FASHARKAM DITPOLAIR BAHARKAM POLRI. Kedua faktor ini (Komitmen dan Komunikasi) harus menjadi fokus utama bagi pimpinan SUB DIT FASHARKAM DITPOLAIR BAHARKAM POLRI untuk dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mampu meningkatkan kinerja individu.

REFERENSI

- Ardiansyah, D. O. (2016). PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 16–30. <https://doi.org/10.26905/JBM.V3I1.70>
- Arifah, D. A., & Romadhon, C. (2015). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KOMITMEN PROFESIONAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang). *Conference In Business, Accounting, And Management (CBAM)*, 2(1), 357–369. <http://lppm-unissula.com/jurnal.unissula.ac.id/index.php/cbam/article/view/319>
- Arifin, N. (2012). ANALISIS KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, KINERJA, DAN KEPUASAN KERJA PADA CV DUTA SENENAN JEPARA. *Jurnal Economia*, 8(1), 11–21. <https://doi.org/10.21831/ECONOMIA.V8I1.797>
- Fathorrahman, F. (2018). FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA DAN KINERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DOSEN PERGURUAN TINGGI SWASTA DI MALANG. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 2(3), 360–384. <https://doi.org/10.24034/J25485024.Y2018.V2.I3.3934>
- Hartono, B. (2013). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PAPANON'S PIZZA CITY OF TOMORROW. *Agora*, 1(1), 492–499. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/264/205>
- Iswati, S. (2008). PENGARUH KOMITMEN PROFESIONAL, TIPE KEPRIBADIAN, GENDER TERHADAP KEPUASAN KERJA AKUNTAN PUBLIK. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 12(1), 37–52. <https://doi.org/10.24034/J25485024.Y2008.V12.I1.245>
- Janie, D. N. A. (2012). *STATISTIK DESKRIPTIF & REGRESI LINIER BERGANDA DENGAN SPSS* (A. Ika (ed.)). Universitas Semarang.
- Luthans, F. (2005). *ORGANIZATIONAL BEHAVIOR*. McGraw-Hill Companies. <https://onerech.id/Record/IOS14159.slims-9998#details>
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/MANEGGIO.V2I2.3667>
- Noor, Z. A. (2012). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan*

- Keuangan*), 16(4), 473–486.
<https://doi.org/10.24034/J25485024.Y2012.V16.I4.123>
- Poniasih, N. L. G., & Dewi, A. A. S. K. (2015). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMUNIKASI DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen*, 4(6), 1560–1573.
<https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/11286>
- Rihardjo, I. B. (2009). PENGARUH DESENTRALISASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP HUBUNGAN ANTARA PENGANGGARAN PARTISIPATIF DAN KINERJA MANAJERIAL. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 13(3), 326–348.
<https://doi.org/10.24034/J25485024.Y2009.V13.I3.387>
- Santoso, S. (2001). *SPSS VERSI 10: Mengolah Data Statistik Secara Profesional* (4th ed.). PT. Elex Media Komputindo.
<https://onsearch.id/Record/IOS2863.JATEN000000000030346#details>
- Vakola, M., & Bouradas, D. (2005). Antecedents and consequences of organisational silence: an empirical investigation. *Employee Relations*, 27(5), 441–458. <https://doi.org/10.1108/01425450510611997>
- Widyawati, N. (2008). PENGARUH KEPERCAYAAN DAN KOMITMEN SERTA BAURAN PEMASARAN JASA TERHADAP LOYALITAS KONSUMEN DI HOTEL ZAKIAH MEDAN | *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*. *EKUITAS: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 12(1), 74–96.
<https://ejournal.stiesia.ac.id/ekuitas/article/view/239>