

PENGARUH KESESUAIAN NILAI ORGANISASIONAL, TUNTUTAN KEMAMPUAN DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI MADRASAH ALIYAH AL-ISHLAH AL-AZIZIYAH BANDA ACEH

Rizki Juanda¹⁾, Syaifuddin Yana²⁾, Radhiana³⁾

^{1,2,3}Program Studi Manajemen Universitas Serambi Mekkah

¹rizki@gmail.com

²syaifuddin.yana@serambimekkah.ac.id

³radhiana@serambimekkah.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kesesuaian nilai organisasional, tuntutan kemampuan dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja pegawai di Madrasah Aliyah Al-Ishlah Al-Aziziyah Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yang dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai MAS Al-Aziziyah Banda Aceh yang berjumlah sebanyak 38 orang. Analisis data penelitian ini menggunakan persamaan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kesesuaian nilai organisasional, tuntutan kemampuan dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di MAS Al-Ishlah Al-Aziziyah Banda Aceh dengan signifikansinya sebesar 0,000. Secara parsial kesesuaian nilai organisasional ($\alpha = 0,001$), tuntutan kemampuan ($\alpha = 0,038$) dan komitmen organisasi ($\alpha = 0,002$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di MAS Al-Ishlah Al-Aziziyah Banda Aceh.

Kata Kunci: Kesesuaian Nilai Organisasional, Tuntutan Kemampuan, Komitmen Organisasional, dan Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya karyawan tersebut akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan baik. Menurut Munandar (2016:89), kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis. memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Demikian juga halnya, dengan Madrasah Aliyah (MAS) Al-Ishlah Al-Aziziyah Banda Aceh, yang merupakan lembaga pendidikan setingkat SMA sederajat yang berada di bawah naungan Kementerian Agama. Lembaga Pendidikan Islam ini didirikan pada tanggal 9 Desember 2001 di desa Lueng Bata Kota Banda Aceh memiliki visi untuk mengembangkan dan memberdayakan anak-anak yatim Aceh dan juga masyarakat di bidang pendidikan agama, umum dan di bidang sosial kemanusiaan. Sebagai sebuah lembaga pendidikan Islam, para pendidik di MAS Al-Ishlah Al-Aziziyah ini harus mempersiapkan lulusan-lulusan terbaik yang bisa diterima di perguruan tinggi maupun di masyarakat. Sumber daya manusia yang ada di lembaga pendidikan tersebut haruslah memiliki nilai-nilai keorganisasian, memiliki kemampuan dalam tuntutan pekerjaan, dan juga memiliki komitmen organisasi yang tinggi pula. Namun, belum tentu dengan tuntutan-tuntutan tersebut, para pegawai di lembaga pendidikan tersebut merasa puas atas hasil capaian kinerjanya.

Hasil survey awal yang peneliti lakukan pada awal November 2022, terdapat beberapa masalah yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai di MAS Al-Ishlah Al-Aziziyah Banda Aceh. Hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan satu guru di MAS Al-Ishlah Al-Aziziyah Banda Aceh, yaitu dengan ibu Dewi Lestari (46 thn), diketahui bahwa diantara faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di lembaga pendidikan ini adalah kesesuaian nilai-nilai organisasional dan tuntutan-kemampuan yang dikaitkan dengan peran dari sebuah media untuk pemenuhan kebutuhan.

Budaya organisasi yang kuat akan memicu karyawan untuk berpikir, berperilaku dan bersikap sesuai dengan nilai-nilai organisasi.

Lingkungan kerja di MAS Al-Ishlah Al-Aziziyah Banda Aceh, para pegawai didominasi oleh pegawai yang berasal dari luar daerah khususnya berasal dari Aceh pantai timur, hal tersebut menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai salah satunya dalam kesesuaian nilai yaitu sikap dan perilaku pada saat masa adaptasi terhadap organisasi kerja, bahwa kesesuaian nilai individu dengan nilai organisasi sangat penting untuk mempelajari perilaku dalam organisasi. Fenomena yang terjadi pada para pegawai di MAS Al-Ishlah Al-Aziziyah Banda Aceh, kesesuaian nilai organisasional yang membudaya di lembaga pendidikan tersebut memaksa para pegawai tersebut untuk beradaptasi dalam waktu singkat. Kesesuaian nilai-nilai organisasional itu merupakan hubungan antara karakteristik individu dan lingkungan kerjanya. Dalam hal ini ada beberapa nilai-nilai organisasional yang kurang sesuai dengan pegawai di MAS Al-Ishlah Al-Aziziyah Banda Aceh, sehingga sedikit tidaknya telah mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di lembaga tersebut.

Beberapa fakta di lapangan yang menjadi contoh dari permasalahan dari ketidak-sesuaian nilai-nilai organisasional ini, diantaranya adalah ada seorang guru yang mengajar 3 (tiga) mata pelajaran berbeda di satu tingkatan kelas. Hal ini terjadi karena saat ini MAS Al-Ishlah Al-Aziziyah Banda Aceh masih kekurangan tenaga pendidik, khususnya di beberapa mata pelajaran tertentu, meskipun secara jumlah, guru di MAS ini dianggap cukup, namun karena di MAS ini terdapat mata pelajaran agama dan mata pelajaran umum, maka ada beberapa mata pelajaran yang masih kekurangan guru. Sehingga tuntutan seperti ini membuat guru yang bersangkutan harus beradaptasi dengan mata pelajaran yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Tuntutan kemampuan seperti ini akan membuat para pegawai tersebut harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap profesinya serta selalu melakukan pengembangan diri secara terus menerus (Radhiana & Arsyad, 2022). Namun, jika hal ini sudah memberatkan si pegawai tersebut, maka secara langsung akan berpengaruh terhadap kepuasan kerjanya.

Fakta lainnya adalah, lembaga ini tidak memanfaatkan kemampuan pegawai sebagaimana mestinya. Ini juga menjadi salah satu contoh dari ketidak-sesuaian nilai organisasional dengan nilai-nilai individu pegawai. Ketika seorang pegawai yang memiliki kemampuan di bidang tertentu dan berinisiatif untuk melakukan kegiatan sesuai kemampuannya dan berharap dapat dimanfaatkan pihak lembaga, namun lembaga ini tidak menggunakan kemampuan pegawai tersebut karena lembaga punya wewenang penuh terhadap para pegawai-pegawainya.

Selain itu, fenomena di atas, fakta menarik lainnya yang terjadi di di MAS Al-Ishlah Al-Aziziyah Banda Aceh adalah keterlibatan pegawai dalam organisasi masih sangat kurang. Hal ini sangat penting, karena melibatkan pegawai dalam setiap persoalan yang terjadi di organisasi akan meningkatkan komitmen pegawai tersebut terhadap organisasi tempat ia mengabdikan. Jika organisasi tidak pernah melibatkan pegawai dalam urusan organisasinya, secara langsung akan mempengaruhi komitmennya, dan komitmen tersebut secara langsung juga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai tersebut. Hal ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan Rejeki (2020), menemukan bahwa kesesuaian nilai individu dan nilai organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja itu sendiri juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Menurut Robbins (2018:115), ketika nilai individu sesuai dengan nilai organisasi, maka hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini yang dapat mendasari manajemen untuk meningkatkan kesesuaian nilai individu dengan nilai organisasi agar kepuasan kerja pada pegawai dapat dirasakan, sehingga tidak membutuhkan biaya yang lebih banyak untuk pemenuhan kepuasan kerja tersebut. Makin tinggi tingkat kesesuaian nilai tersebut, maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pegawai dan begitu pula sebaliknya. Selanjutnya, pada faktor kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di MAS Al-Ishlah Al-Aziziyah Banda Aceh adalah faktor tuntutan kemampuan. Penelitian terdahulu yang dilakukan Nahrissyah (2017), dalam penelitiannya tuntutan kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Kemampuan seseorang akan ditentukan oleh tinggi rendahnya tingkat pendidikan dan pengalaman. Karena kedua unsur inilah pengetahuan dan keterampilan dapat diperoleh.

Menurut Moenir (2018:69), semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang ditunjang dengan adanya pengalaman yang luas menunjukkan orang tersebut mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi. Selain tingkat pendidikan dan pengalaman untuk meningkatkan kemampuan seseorang dapat ditempuh melalui pendidikan

dan pelatihan, karena dengan adanya pendidikan dan pelatihan akan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu bisa menjadi lebih cepat dan lebih baik. Salah satu aspek penting dalam melihat keberhasilan kerja pegawai mampu atau tidaknya pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya dapat dilihat melalui kesanggupan kerjanya, pendidikannya, dan masa kerjanya.

Pada faktor ketiga yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di MAS Al-Ishlah Al-Aziziyah Banda Aceh adalah faktor komitmen organisasional. Dalam hal ini, penelitian yang dilakukan Rejeki (2020), yang menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Menurut Luthan (2016:222), dalam mencapai tujuan Visi dan Misi lembaga tempat pegawai itu bekerja, para pegawai tersebut harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap profesinya serta selalu melakukan pengembangan diri secara terus menerus. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan cenderung untuk memiliki keyakinan yang kuat dalam menerima tujuan organisasi dan memungkinkan untuk menunjukkan kinerja kreatif yang lebih baik (Syamsuddin et al., 2022). Oleh karena itu, SDM merupakan aspek penting dalam suatu organisasi, manajemen dituntut mengelola pegawainya secara efektif dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif bagi pegawai, yang dapat memenuhi kebutuhan psikologis pegawai. Ketika pegawai MAS Al-Ishlah Al-Aziziyah Banda Aceh mampu memenuhi kebutuhan psikologisnya, maka dengan sendirinya akan tumbuh rasa keterikatan dan ketergantungan pegawai terhadap sekolah tersebut. Pegawai yang merasa adanya kesesuaian dirinya dengan sekolah, tentu akan memaksimalkan potensi dan kemampuan yang dimilikinya, sehingga dengan memiliki sumber daya manusia yang berpotensi dan berkualitas tinggi, visi dan tujuan dapat tercapai.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Objek Penelitian

Untuk memperoleh dan mendapatkan sejumlah informasi dan data yang relevan serta akurat maka diperlukan data primer melalui penelitian langsung di lapangan dengan mengambil lokasi di Madrasah Aliyah (MAS) Al-Ishlah Al-Aziziyah Banda Aceh, yang beralamat di Jln. Tgk Mohd Hasan No. 38 Dusun Mesjid Gampong Lueng Bata Kecamatan Lueng Bata Kota Banda Aceh. Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah para pegawai yang bekerja di MAS Al-Ishlah Al-Aziziyah Banda Aceh.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai MAS Al-Ishlah Al-Aziziyah Banda Aceh yang berjumlah 38 orang yang terdiri dari unsur kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, bagian tata usaha, staf dan karyawan pendukung lainnya. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut ini. Selanjutnya, sampel adalah “sebagian atau wakil populasi yang diteliti dan bila populasi melebihi dari 100 orang maka sampel diambil sebanyak 10%-15% atau 20%-25%. Jika populasi kurang dari 100 orang, maka memungkinkan semuanya untuk dijadikan sampel” (Arikunto, 2020:117). Dengan demikian, berdasarkan pendapat di atas, karena jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang, maka metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sensus sampling* (sampel jenuh), yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 38 orang pegawai MAS Al-Ishlah Al-Aziziyah Banda Aceh.

Teknik Pengambilan Data

Untuk memperoleh data yang akurat dan relevan dengan penelitian ini dilaksanakan serangkaian teknik pengumpulan data. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan wawancara dengan menggunakan instrumen berupa kuesioner. Kuesioner itu merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan sejumlah pertanyaan dalam bentuk daftar tertulis kepada responden (Sugiyono, 2017:88).

Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis pengaruh kesesuaian nilai organisasional, tuntutan kemampuan dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja pegawai di Madrasah Aliyah Al-Ishlah Al-Aziziyah Banda Aceh, maka dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan analisis persamaan regresi linier berganda dengan formula sebagai berikut (Sugiyono, 2017:277) :

$$Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

- Y = Kepuasan kerja
 α = Konstanta
 X_1 = Kesesuaian nilai organisasional
 X_2 = Tuntutan kemampuan
 X_3 = Komitmen organisasional
 β_1, β_2 dan β_3 = Koefisien variabel independen
 ε = Error term

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1. Pengaruh Masing-masing Variabel Bebas Terhadap Variabel terkait

Nama Variabel	β	Standar Error	T	Sig
Konstanta (a)	0,531	0,475	1,117	0,272
Kesesuaian organisasional (X_1)	0,440	0,116	3,790	0,001
Tuntutan kemampuan (X_2)	0,171	0,094	2,550	0,038
Komitmen organisasional (X_3)	0,290	0,086	2,564	0,002

Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan hasil output komputer melalui program SPSS, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,531 + 0,440 X_1 + 0,171 X_2 + 0,290 X_3$$

Koefisien Regresi (β)

- Besarnya koefisien variabel kesesuaian organisasional sebesar 0,440 artinya setiap kenaikan 1% perubahan dalam variabel kesesuaian organisasional secara relatif akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai sebesar 44%.
- Besarnya koefisien variabel tuntutan kemampuan sebesar 0,171 artinya setiap kenaikan 1% perubahan dalam variabel tuntutan kemampuan secara relatif akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai sebesar 17,1%.
- Besarnya koefisien variabel komitmen organisasional sebesar 0,290 artinya setiap kenaikan 1% perubahan dalam variabel komitmen organisasional secara relatif akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai sebesar 29%.

Koefisien korelasi (R) dan determinasi (R^2)

Tabel 2. Model Summary

R	R ²	Adjusted R ²	Std. Error of the estimate	Keterangan
0,793	0,629	0,596	0,25418	Korelasi Kuat

Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

1. Koefisien korelasi (R) = 0,793 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 79,3%. Artinya kepuasan kerja pegawai sangat erat hubungannya dengan kesesuaian nilai organisasional (X_1), tuntutan kemampuan (X_2) dan komitmen organisasional (X_3).
2. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,629. Artinya sebesar 62,9% perubahan-perubahan kepuasan kerja pegawai dapat dijelaskan oleh perubahan dalam faktor kesesuaian organisasional (X_1), tuntutan kemampuan (X_2), dan komitmen organisasional (X_3), sedangkan selebihnya sebesar 37,1%, dipengaruhi faktor-faktor lain di luar daripada yang menjadi variabel penelitian ini.

Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Tabel 3. Analisis of Variance (Anova)

Model	Sum of Squares	df	Mean Squares	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig
Regresi	3,716	3	1,239	19,214	2,883	0,000
Residual	2,192	34	0,064			
Total	5,908	37				

Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

Pengujian dilakukan dengan Anova yang membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tabel 3 menunjukkan F_{hitung} sebesar 19,214 sedangkan F_{tabel} pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 2,883. Dari perhitungan tersebut memperlihatkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($19,214 > 2,883$), sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terima H_a (Hipotesis alternatif) dan menolak H_o (Hipotesis nol), artinya bahwa variabel kesesuaian nilai organisasional (X_1), tuntutan kemampuan (X_2), dan komitmen organisasional (X_3), secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Dengan demikian terbukti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara, kesesuaian nilai organisasional (X_1), tuntutan kemampuan (X_2), dan komitmen organisasional (X_3), terhadap kepuasan kerja pegawai, dengan demikian hipotesis alternatif (H_a) yang diajukan diterima dan menolak hipotesis nol (H_o), karena diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan tingkat probabilitas Sig (0,000).

Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Tabel 4. Uji Parsial (t-test)

No	Variable Independen	t-hitung	t-tabel	Sig.
1.	Kesesuaian nilai organisasional (X_1)	3,790	2,024	0,001
2.	Tuntutan kemampuan (X_2)	2,550	2,024	0,038
3.	Komitmen organisasional (X_3)	2,564	2,024	0,002

Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

1. Variabel kesesuaian organisasional
Hasil penelitian terhadap variabel kesesuaian organisasional (X_1) diperoleh t_{hitung} (3,790) dan t_{tabel} (2,024). Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikansi sebesar 0,001 atau probabilitas di bawah $\alpha = 5\%$. Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel kesesuaian nilai organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
2. Variabel tuntutan kemampuan
Hasil penelitian terhadap variabel tuntutan kemampuan (X_2) diperoleh t_{hitung} (2,550) dan t_{tabel}

(2,024). Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan signifikansi sebesar 0,038 atau probabilitas di bawah $\alpha = 5\%$. Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel tuntutan kemampuan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

3. Variabel komitmen organisasional

Hasil penelitian terhadap variabel komitmen organisasional (X_3) diperoleh t_{hitung} (2,564) dan t_{tabel} (2,024). Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan signifikansi sebesar 0,002 atau probabilitas di bawah $\alpha = 5\%$. Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pembahasan

Analisis yang digunakan untuk pengujian hipotesis adalah dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan perhitungan program komputasi SPSS versi 22.0 diperoleh persamaan regresi $0,440 (X_1) + 0,171 (X_2) + 0,290 (X_3)$ yang terindikasi tidak sama dengan nol. Selain itu untuk menguji signifikansi dari persamaan regresi linier tersebut digunakan analisis varian untuk regresi. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $4,288 > 2,883$. Maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut signifikan.

Hubungan antara faktor kesesuaian nilai organisasional, tuntutan kemampuan dan komitmen organisasional (X_1 - X_3) dengan kepuasan kerja pegawai (Y) dapat diketahui dari harga koefisien korelasi. Berdasarkan hasil analisis dengan program komputasi SPSS versi 22.0 diperoleh koefisien korelasi atau R sebesar 0,793. Keberartian dari koefisien korelasi tersebut dapat diuji dengan menggunakan uji-t. Berdasarkan hasil uji-t ketiga variabel yang sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai yaitu, dimana nilai t_{hitung} dari masing-masing variabel tersebut lebih besar dari t_{tabel} (2,024).

Besarnya kontribusi yang diberikan oleh variabel kesesuaian nilai organisasional, tuntutan kemampuan dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja pegawai dapat diketahui dari harga koefisien determinasi (R^2). Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh harga $R^2 = 0,629$ yang berarti besarnya pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah sebesar 62,9%. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa selain pengaruh variabel kesesuaian nilai organisasional, tuntutan kemampuan dan komitmen organisasional, kepuasan kerja pegawai juga dipengaruhi variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini sebesar 37,1% seperti faktor kompetensi dan pemberian kompensasi.

Hasil penelitian terhadap variabel kesesuaian organisasional (X_1) diperoleh t_{hitung} (3,790) dan t_{tabel} (2,024). Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikansi sebesar 0,001 atau probabilitas di bawah $\alpha = 5\%$. Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel kesesuaian nilai organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Adanya pengaruh kesesuaian nilai organisasional terhadap kepuasan kerja pegawai di Madrasah Aliyah Al-Ishlah Al-Aziziyah Banda Aceh juga sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh (Nitisemito, 2020: 3), bahwa kesesuaian individu-organisasi sangat cocok dalam penggunaannya ketika melakukan seleksi karyawan dalam organisasi. Untuk mengetahui kesesuaian individu-organisasi diperlukan wawancara yang memungkinkan organisasi dan karyawan mengetahui sejauh mana kesesuaian antara nilai dan kepentingan dari masing-masing pihak. Penelitian ini juga didukung atau diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Meglino et al., (2019) yang mengungkapkan bahwa kesesuaian nilai organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Individu yang memiliki nilai-nilai dan keyakinan yang sama dengan organisasinya akan dapat berinteraksi dengan lebih nyaman dengan sistem nilai organisasi, mengurangi ketidakpastian dan konflik, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Demikian pula hasil penelitian Mardhika (2019) yang menyimpulkan bahwa kompatibilitas antara nilai-nilai individu dan organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja. Peran nilai-nilai yang berhubungan dengan organisasi dibagi dengan nilai dari individu menunjukkan tingkat kecocokan individu dengan organisasi. Efek kesesuaian nilai organisasional yang diinginkan dapat ditelusuri kembali ke penelitian awal mengenai paradigma ketertarikan kesamaan, yang didasarkan pada gagasan bahwa interaksi dengan orang lain serupa memperkuat kepercayaan diri sendiri dan dengan demikian melahirkan ketertarikan.

Hasil penelitian terhadap variabel tuntutan kemampuan (X_2) diperoleh t_{hitung} (2,550) dan t_{tabel}

(2,024). Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan signifikansi sebesar 0,038 atau probabilitas di bawah $\alpha = 5\%$. Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel tuntutan kemampuan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Menurut Edwards dalam Hassan dan Naz (2012), *person-job fit* ada ketika seorang individu memiliki keterampilan yang tepat dan kemampuan untuk melakukan pekerjaannya atau pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan individu tersebut. tuntutan kemampuan juga ikut berpengaruh dalam kepuasan kerja sesuai dengan pendapat Robbins (2018:218) yang menyatakan tingkat kinerja pegawai akan sangat tergantung pada faktor kemampuan pegawai itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula. Tuntutan-kemampuan disebut sebagai kesesuaian antara pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan, dengan persyaratan pekerjaan mereka. Sedangkan *Need-Supply fit* dapat disebut sebagai sejauh mana kebutuhan, aspirasi dan preferensi karyawan dipenuhi oleh pekerjaan yang mereka lakukan dan juga dengan imbalan terkait dengan pekerjaan. Menurut teori person job fit, adanya kesesuaian antara karakteristik tugas/pekerjaan dengan kemampuan individu untuk melaksanakan tugas tersebut, akan memperkuat ikatan karyawan terhadap pekerjaannya, yaitu pegawai akan lebih komitmen terhadap pekerjaan. Hasil penelitian ini juga pernah ditemukan oleh beberapa peneliti sebelumnya seperti Nahrissyah (2017) dan Novitasari (2016), dimana selain beberapa faktor, kepuasan kerja pegawai juga dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh faktor tuntutan kemampuan.

Hasil penelitian terhadap variabel komitmen organisasional (X_3) diperoleh t_{hitung} (2,564) dan t_{tabel} (2,024). Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan signifikansi sebesar 0,002 atau probabilitas di bawah $\alpha = 5\%$. Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Secara teori bahwa variabel komitmen organisasi yang baik akan menjadi faktor pendukung bagi kepuasan pegawai. Sutrisno (2016:80), mengatakan bahwa kinerja seseorang akan dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja yang dimiliki. Kepuasan kerja seseorang juga dipengaruhi baik dari dalam maupun luar. Untuk sisi internal, tentu kepuasan kerja seseorang akan menyangkut komitmennya dalam bekerja, baik komitmen profesional maupun komitmen organisasional. Sedangkan dari sisi eksternal, tentu kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan tempat karyawan bekerja, baik dari atasan, bawahan, maupun setingkatnya. Hal yang sama juga dikemukakan Umam (2016:169), komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi optimal atau tidaknya karyawan dalam perusahaan. Apabila karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka ia akan memiliki loyalitas terhadap perusahaan. Loyalitas tersebut terwujud dalam bentuk keinginan karyawan mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan, kesediaannya untuk terlibat dalam perilaku kreatif, inovatif, dan spontan serta melakukan usaha yang melampaui hasil kerja yang diharapkan. Hasil penelitian di atas diperkuat oleh beberapa hasil penelitian sejenis seperti penelitian Rejeki (2020), yang juga memperoleh hasil yang sama, bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Madrasah Aliyah Al-Ishlah Al-Aziziyah Banda Aceh, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut, dimana kesesuaian nilai organisasional, tuntutan kemampuan dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di MAS Al-Ishlah Al-Aziziyah Banda Aceh ($\alpha: 0,000$). Sedangkan kesesuaian nilai organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di MAS Al-Ishlah Al-Aziziyah Banda Aceh ($\alpha: 0,001$). Selanjutnya tuntutan kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di MAS Al-Ishlah Al-Aziziyah Banda Aceh ($\alpha: 0,038$). Serta komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di MAS Al-Ishlah Al-Aziziyah Banda Aceh ($\alpha: 0,002$).

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Hassan, Akram dan Naz. (2012). The Relationship between Person Organization Fit, Person Job Fit and Turnover Intention in Banking Sektor of Pakistan: The Mediating Role of Psychological Climate. *International Journal of Human Resource Studies*. 2 (3), 172-188.
- Luthans. P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, Yogyakarta: PT. Andi.
- Mahardika, (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 1, 2019: 7340 – 7370.
- Meglino, B. M., Ravlin, E. C., dan Adkins, C. L. (2019). Review and Conceptual Analysis of The Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology* No. 86: 493-522.
- Moenir, H.A.S. (2018). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara .
- Munandar, A. Sunyoto (2016). *Psikologi Industri dan Organisasi Original*. Jakarta: UI PRESS.
- Nahrisyah, Putri. (2017). Pengaruh Kesesuaian Nilai Organisasional dan Tuntutan Kemampuan Terhadap Kepuasan Kerja: Need-Supplies Sebagai Pemediasi: (Studi Pada Pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran Malahayati-Aceh). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*. Vol. 2, No. 3, Agustus 2017: 1-17.
- Nitisemito, Alex. S. (2020). *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Novitasari, (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Tuntutan Tugas, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Pegawai PDAM Kota Magelang. *Jurnal EKBISI*, Vol. VII, No. 2, Juni 2016, hal. 245 – 261. ISSN:1907-9109.
- Radhiana, R., & Arsyad, A. (2022). Hubungan Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Pengairan Aceh. *Jurnal Serambi Akademika*, 10(9), 1135-1146.
- Rejeki, Umiarti. (2020). Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Hubungan Kesesuaian Nilai Individu dan Nilai Organisasi dengan Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Balai Besar POM di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, Vol.3, No.7.
- Robbins. SP. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syamsuddin, N., Susanti, S., & Ramadhan, T. (2022). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Bisnis Dan Teknologi (AMBITEK)*, 2(2). <https://doi.org/10.56870/ambitek.v2i2.56>
- Umam, Khaerul. (2018). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.