

## PENGARUH AKTUALISASI DIRI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN KERJA PEGAWAI BAZNAS DI KOTA MEDAN

Syauki

Dosen Prodi Manajemen Universitas Dharmawangsa

[teuku.syauqi@dharmawangsa.ac.id](mailto:teuku.syauqi@dharmawangsa.ac.id)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh aktualisasi diri terhadap komitmen kerja; (2) pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen kerja dan (3) pengaruh aktualisasi diri terhadap kepuasan kerja. Subjek penelitian adalah pegawai Baznas di Kota Medan dengan sampel sebanyak 173 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan *proportionate simple random sampling*. Metode penelitian bersifat analisis jalur yang bertujuan untuk menguji teori dan memperoleh informasi tentang penelitian. Berdasarkan pengujian hipotesis dapat disimpulkan: (1) terdapat pengaruh langsung aktualisasi diri dengan komitmen kerja dinyatakan dengan  $t_{hitung} \rho_{21} > t_{tabel \alpha=5\%}$  ( $2,28 > 1,64$ ); (2) terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap komitmen kerja dinyatakan dengan  $t_{hitung} \rho_{y1} > t_{tabel \alpha=5\%}$  ( $4,36 > 1,64$ ) dan (3) terdapat pengaruh langsung aktualisasi diri dengan kepuasan kerja dinyatakan dengan  $t_{hitung} \rho_{y2} > t_{tabel \alpha=5\%}$  ( $4,82 > 1,64$ ). Hasil penelitian memberikan gambaran aktualisasi diri dan kepuasan kerja mempengaruhi komitmen kerja sebesar 32,8% dan sisanya ditentukan keadaan lain.

Kata kunci: *Aktualisasi diri, Kepuasan kerja, Komitmen kerja*

### LATAR BELAKANG

Problem kualitas bermula dari tuntutan masyarakat yang senantiasa berkembang terhadap penyediaan jasa dan layanan Baznas. Ketika masyarakat menuntut pelayanan pendidikan yang lebih baik, secara otomatis akan menimbulkan kompetisi dalam pendidikan, dan eksistensi pendidikan itu ditentukan oleh tingkat kemampuannya memenuhi tuntutan masyarakat. Secara umum, faktor utama yang menentukan keberdayaan pendidikan dalam berkompetisi adalah adanya jaminan kualitas dan nilai lebih yang menjadi daya tarik dari pendidikan itu sendiri. Secara filosofis, hal itu terjadi antara lain karena di antara Baznas terjebak dalam arus perkembangan pendidikan sekarang yang didasarkan atas akar pemikiran positivistik, sehingga dengan sadar atau tidak sadar mereka kehilangan idealismenya. Para pengelola Baznas kadang-kadang tergoda dengan cara-cara berpikir praktis dan jangka pendek, bahkan pragmatis. Banyak pemikiran dan upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan

kualitas layanan pengelolaan zakat, infaq dan sadaqah.

Budaya organisasi meliputi *beliefs* (keyakinan) dan *value* (nilai). Keyakinan (*beliefs*) merupakan asumsi dasar tentang dunia dan bagaimana dunia berjalan, sedang *value* (nilai) merupakan suatu ukuran normatif yang mempengaruhi pegawai dan tenaga kependidikan untuk melaksanakan tindakan yang dihayatinya. Keyakinan (*beliefs*) di Baznas harus didasarkan atas prinsip “amanah”. Ada tiga pilar untuk mewujudkan peningkatan kualitas Baznas dan menuju pada keunggulan dan kompetitif, yaitu: membangun image (*image building*) dengan cara membangun budaya organisasi yang baik (*good culture*), membangun kelembagaan (*institutional building*) dengan cara mewujudkan tatakelola yang baik (*good governance*), dan membangun kepercayaan (*trust building*) dengan cara menunjukkan kualitas organisasi yang baik (*good quality*).

Komitmen pegawai akan meningkat apabila tuntutan tugasnya sesuai dengan

kompetensinya dan pegawai merasa senang selama menjalankan tugasnya. Robbins (2001:68) menyatakan komitmen terhadap organisasi sebagai suatu sikap yang menggambarkan orientasi individu terhadap organisasi dan hal ini ditunjukkan dengan kesetiaan terhadap organisasi, mengidentifikasi diri dan melibatkan diri dalam organisasi tersebut. Hornby seperti dikutip Purba (2009:72) memberi pengertian komitmen adalah kerelaan untuk bekerja keras dan memberikan energi serta waktu untuk sebuah pekerjaan (*job*) atau aktivitas. Stringer seperti dikutip Wirawan (2008:133) mengemukakan komitmen merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Selanjutnya Wibowo (2009:256) mengemukakan seseorang akan menunjukkan perhatian yang kuat pada prestasi kerja ketika mereka merasa mempunyai komitmen untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Senada dengan itu Mathis dan Jakson seperti dikutip Sopiah (2008:155) menyebutkan *organizational commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organizational*.

Komitmen organisasi adalah derajat yang mana pegawai percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak meninggalkan organisasi. Dari itu dapat dikatakan komitmen adalah keputusan seseorang dengan dirinya sendiri, apakah ia akan melakukan suatu kegiatan. Pendapat di atas mengemukakan komitmen adalah sikap yang ditunjukkan pegawai untuk terlibat secara penuh dengan kepentingan organisasinya. Keinginan pegawai untuk terlibat secara penuh dengan organisasi biasanya ditandai dengan keinginan orang tersebut melakukan apa yang diinginkan organisasi, sehingga antara pegawai dan organisasi terdapat keterikatan yang kuat. Porter dan Smith seperti dikutip Steers (1985:142) menyatakan komitmen kerja memungkinkan seseorang mempunyai keikatan yang tinggi

terhadap organisasi yang dimasukinya. Beberapa indikasi yang menunjukkan tingginya komitmen pegawai terhadap organisasi antara lain: (1) keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi; (2) kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi; dan (3) kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Dengan tingginya komitmen kerja pegawai Baznas, pencapaian tujuan organisasi menjadi lebih mudah dicapai.

Vandenberg dan Scarpello seperti dikutip Irving, dkk (1997:194) mendefinisikan komitmen kerja sebagai kepercayaan dan penerimaan seseorang terhadap nilai-nilai pekerjaan atau lini kerja yang telah dipilihnya, dan keberhasilan untuk mempertahankan keanggotaan dalam pekerjaan tersebut. Dapat dikatakan komitmen kerja pegawai merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi, yang menimbulkan sikap suka/ tidak suka dan keinginan untuk terus melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Komitmen kerja merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai untuk bertahan sebagai anggota organisasi (Mowday seperti dikutip Sopiah, 2008:155). Dalam melaksanakan tugasnya pegawai dituntut untuk menunjukkan keinginannya yang kuat dalam melaksanakan tugasnya di organisasi. Kewajiban yang dirasakan pegawai membuat pegawai merasakan bahwa pekerjaannya di organisasi adalah suatu keharusan. Ia dapat menolaknya, namun dengan menolaknya, ia akan dihantui oleh rasa bersalah. Pegawai yang memiliki komitmen kerja baik akan menganggap kalau pekerjaannya adalah suatu pelaksanaan kewajiban atas berbagai alasan.

Kewajiban tersebut bisa berasal dari agama seperti amanah karena memiliki ilmu yang wajib diajarkan. Kewajiban itu juga dapat datang dari masyarakat karena masyarakat mempercayakan hartanya untuk dibagi-bagikan. Kewajiban juga dapat datang dari internal

organisasi sendiri seperti pada saat para pegawai mengandalkan dirinya sebagai pengelola harta masyarakat sesuai peruntukannya. Dengan kata lain, komitmen kerja muncul ketika individu merasakan kalau tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah hal yang benar dan bermoral untuk dilakukan. Colquit, dkk (2009:74) mengemukakan jika seseorang yang memiliki komitmen kerja tinggi akan merasa bersalah jika memberikan kinerja yang buruk dalam pekerjaannya. Hal ini mengingat berhenti bukanlah hal yang mudah. Karena tidak dapat dipandang kalau seseorang dengan komitmen kerja buruk akan meninggalkan pekerjaannya.

Banyak faktor yang mempengaruhi komitmen kerja pegawai, salah satunya diutarakan Dessler (1995) bahwa tingginya komitmen karyawan dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh: (1) nilai-nilai kemanusiaan; (2) komunikasi dua arah yang komprehensif; (3) rasa kebersamaan dan kerukunan; (4) visi dan misi seorang pemimpin; (5) nilai sebagai dasar perekrutan; (6) nilai personal; (7) kestabilan kerja dan (8) penghayatan finansial. Sedangkan Colquitt, dkk (2009:8) mengemukakan: *A number of factors affect performance and commitment, including individual mechanisms (job satisfaction, stress, motivation, trust, justice and ethics, learning and decision making), individual characteristics (personality and cultures values, ability), group mechanisms (team characteristics, team processes, leader power and influence, leader style and behaviours), and organizational mechanisms (organizational structure, organizational culture)*. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen adalah mekanisme individual (kepuasan kerja, stres, motivasi, kepercayaan, keadilan dan etika, pembelajaran dan pengambilan keputusan); karakteristik individu (kepribadian dan nilai-nilai budaya, kemampuan); kelompok mekanisme (karakteristik tim, tim proses, kekuasaan dan pengaruh pemimpin, gaya kepemimpinan dan perilaku); dan mekanisme organisasi (struktur

organisasi, budaya organisasi). Didasarkan pada teori ini, komitmen (*commitment*) dapat ditentukan oleh faktor kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan motivasi (*motivation*).

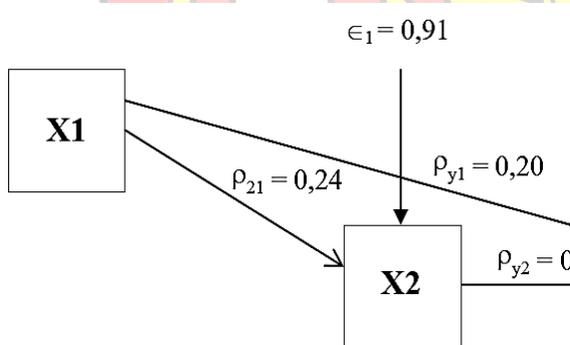
Hasil penelitian Widyanti, dkk (2004), Zagladi (2005), dan Mukhyi dan Tati (2007) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dengan komitmen seseorang. Sedangkan penelitian yang dilakukan Budiar, dkk (2004), dan Aldo (2009) mengungkapkan bahwa motivasi dari seseorang sangat mempengaruhi komitmennya dalam bekerja. Aspek motivasi yang mempengaruhi komitmen kerja salah satunya adalah aktualisasi diri. Kepuasan diri pegawai terlibat dengan kegiatan di organisasi menunjukkan pegawai memiliki komitmen kerja yang baik. Handoko (1997:193) mengungkapkan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Sedangkan Gibson, dkk (2000:150) menyatakan kepuasan kerja adalah suatu sikap positif dan juga sikap negatif yang dipunyai individu terhadap berbagai segi pekerjaan, tempat kerja, dan hubungan dengan teman sekerja. Hal ini mengungkapkan bahwa bila merasa puas dengan pekerjaannya sehari-hari, pegawai akan menunjukkan komitmen yang baik terhadap organisasinya.

Selain kepuasan kerja, faktor yang mempengaruhi komitmen kerja pegawai adalah aktualisasi diri. Kemampuan aktualisasi diri sangat penting dalam mendukung pekerjaan pegawai Baznas, karena dengan kemampuan aktualisasi diri pegawai dapat mengembangkan bakat serta potensinya secara optimal. Ketika pegawai memiliki kemampuan aktualisasi diri yang rendah, mereka akan mengalami hambatan dalam mengembangkan bakat serta potensinya secara optimal. Seorang pegawai yang tidak dapat mengaktualisasi diri secara baik dapat saja mengalami hambatan dalam pekerjaannya di organisasi. Maslow seperti dikutip Alwisol (2009:206) menyatakan aktualisasi diri adalah keinginan untuk memperoleh kepuasan kerja dengan dirinya sendiri (*self fulfilment*), untuk

menyadari semua potensi dirinya, untuk menjadi apa saja yang dia dapat melakukannya, dan untuk menjadi kreatif dan bebas mencapai puncak prestasi potensinya. Seseorang yang telah mencapai aktualisasi diri dengan optimal akan memiliki kepribadian yang berbeda dengan manusia pada umumnya (Asmadi, 2008).

Mengingat pentingnya komitmen kerja pegawai dalam meningkatkan keterlibatannya dalam mencapai tujuan organisasi khususnya dalam pembelajaran, maka perlu menjadi pemikiran agar komitmen kerja pegawai terus diperbaiki agar mutu pendidikan menjadi baik. Maka perlu direncanakan penelitian untuk memperjelas rendahnya komitmen kerja pegawai di Baznas Kota Medan. Adapun variabel yang diduga berpengaruh kuat mempengaruhi komitmen kerja pegawai yaitu: kepuasan kerja dan aktualisasi diri. Maka peneliti melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Aktualisasi Diri dan Kepuasan Kerja

Berdasarkan harga-harga koefisien jalur yang diperoleh dari hasil perhitungan,



**Pembahasan Penelitian**

1. Aktualisasi diri (X<sub>1</sub>) berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja (X<sub>2</sub>)

Hasil penelitian ini menunjukkan aktualisasi diri secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja pegawai sebesar 10,20%. Hal ini menggambarkan bahwa aktualisasi diri mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Jika dilihat dari tingkat kecenderungan aktualisasi diri masih tergolong sedang yakni sebanyak 50,87%. Tidak optimalnya aktualisasi diri terlihat dari minimnya pemberian reward (penghargaan)

terhadap Komitmen Kerja Pegawai di Baznas Kota Medan.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di Baznas Kota Medan. Penelitian ini adalah penelitian adalah metode survei dan untuk menganalisis satu variabel dengan variabel lain digunakan jalur analisis (*path analysis*). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai Baznas di Kota Medan dengan sampel sebanyak 173 orang. Tujuan penelitian untuk mengetahui: (1) pengaruh aktualisasi diri terhadap kepuasan kerja pegawai di Baznas Kota Medan; (2) pengaruh aktualisasi diri pegawai terhadap komitmen kerja pegawai di Baznas Kota Medan dan (3) pengaruh kepuasan kerja pegawai terhadap komitmen kerja pegawai di Baznas Kota Medan.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil**

maka dapat digambarkan diagram jalur sebagaimana Gambar 1 berikut.

Gambar 1. Diagram Jalur Penelitian

yang diterima pegawai dari lingkungan organisasinya, dan kurangnya semangat tim kerja di organisasi dalam membangun kepuasan kerja pegawai. Lebih lanjut hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan Colquitt dkk (2009) bahwa aktualisasi diri mempengaruhi secara langsung kepuasan pegawai dalam bekerja. Hal ini menunjukkan kepuasan kerja pegawai dapat dioptimalkan dengan meningkatkan aktualisasi diri.

Aktualisasi diri pegawai adalah merupakan proses unjuk diri pegawai Baznas

dalam mengembangkan potensi dirinya sendiri untuk menjadi kepribadian seutuhnya. Sedangkan kepuasan kerja pegawai adalah merupakan rasa puas atau tidak puas pegawai ketika melakukan tugas mengajarnya di organisasi. Seorang pegawai yang termotivasi untuk berprestasi, akan mengaktualisasikan kemampuan dirinya dalam bekerja sesuai tujuan organisasi. Pegawai yang dapat mengaktualisasikan kemampuan dirinya akan terus menunjukkan peningkatan prestasi kerjanya dan akan semakin termotivasi untuk mengajar dengan lebih baik lagi. Selain itu, pegawai harus bersedia melakukan pekerjaan di organisasi selama tugas tersebut sesuai dengan kemampuan dirinya dan dapat dikerjakannya. Hal ini akan mendorongnya untuk melaksanakan pekerjaan itu sesuai dengan kemampuannya. Semakin baik penghargaan yang diterima maka semakin baik juga komitmen kerjanya, karena pegawai merasa bahwa apa yang dilakukannya penting bagi kepentingan organisasi. Pegawai merasa bahwa apa yang dilakukannya tidak disiasikan oleh pihak organisasi. Hal ini mendorongnya untuk lebih menunjukkan komitmennya dalam bekerja.

## 2. Aktualisasi diri ( $X_2$ ) berpengaruh langsung terhadap komitmen kerja ( $Y$ )

Hasil penelitian ini menunjukkan aktualisasi diri berpengaruh langsung sebesar 13,7% terhadap komitmen kerja. Hal ini menggambarkan bahwa aktualisasi diri mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Jika dilihat dari tingkat kecenderungan aktualisasi diri masih tergolong sedang yakni sebanyak 50,867%. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Muriman dkk (2008) menyatakan ada pengaruh iklim organisasi dan stress terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Hasil penelitian Budiar, dkk (2004) mengemukakan terdapat pengaruh variabel demografi, kompensasi, dan iklim organisasi terhadap motivasi, kepuasan kerja, dan

komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan Wau (2012) menunjukkan pengaruh kepemimpinan partisipatif, kemampuan pribadi, aktualisasi diri, dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja pegawai. Hal ini menunjukkan komitmen kerja pegawai dapat dioptimalkan dengan meningkatkan aktualisasi diri.

Aktualisasi diri pegawai adalah merupakan proses unjuk diri pegawai Baznas dalam mengembangkan potensi dirinya sendiri untuk menjadi kepribadian seutuhnya. Sedangkan komitmen kerja pegawai adalah merupakan keinginan pegawai untuk terus bekerja dan tidak meninggalkan organisasi. Di organisasi, ada banyak alasan mengapa seorang pegawai termotivasi atau tidak ketika bekerja. Seorang pegawai yang termotivasi untuk terus berprestasi, akan ditunjukkan dengan cara dirinya mengaktualisasikan setiap kemampuannya ke arah yang lebih baik. Pegawai yang merasa nyaman dengan pekerjaannya semakin termotivasi dalam bekerja. Oleh sebab itu tugas yang diberikan kepada pegawai harus disesuaikan dengan kompetensi dan kualifikasi pendidikannya. Hal ini akan mendorongnya untuk melaksanakan pekerjaan itu sesuai dengan kemampuannya. Semakin baik penghargaan yang diterima maka semakin baik juga komitmen kerjanya, karena pegawai merasa bahwa apa yang dilakukannya penting bagi kepentingan organisasi. Pegawai merasa bahwa apa yang dilakukannya tidak disiasikan oleh pihak organisasi. Hal ini mendorongnya untuk lebih menunjukkan komitmennya dalam bekerja.

## 3. Kepuasan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh langsung terhadap komitmen kerja ( $Y$ )

Hasil penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh langsung sebesar 7,9% terhadap komitmen kerja. Hal ini menggambarkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi komitmen kerja pegawai. Jika dilihat dari tingkat kecenderungan kepuasan

kerja masih tergolong sedang yakni sebanyak 49,133%. Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan Colquitt dkk (2009) bahwa kepuasan kerja mempengaruhi secara langsung komitmen kerja. Hal ini menunjukkan komitmen kerja pegawai dapat dioptimalkan dengan meningkatkan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Astati (2012), Zagladi (2005), dan Mukhyi dan Tati (2007) bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan kepada komitmen organisasi.

Kepuasan kerja pegawai adalah merupakan rasa puas atau tidak puas pegawai ketika melakukan tugas mengajarnya di organisasi. Sedangkan komitmen kerja pegawai adalah merupakan keinginan pegawai untuk terus bekerja dan tidak meninggalkan organisasi. Kepuasan kerja merupakan pernyataan pegawai tentang segala hal berkaitan dengan pekerjaannya yang terjadi di organisasi. Sedangkan komitmen kerja merupakan keterlibatan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya organisasi dan ketidaksediaannya untuk tidak meninggalkan pekerjaannya di organisasi. Seorang pegawai bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan merasakan kepuasan tersendiri dengan dapat menyalurkan kemampuan dirinya. Bila seorang pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, sudah tentu ia akan merasa puas dan bangga karena tugas dapat diselesaikan dengan baik. Tetapi bila ia tidak dapat menjalankan tugas dengan baik, pegawai pasti merasa kecewa dan tidak puas. Banyak faktor di organisasi yang menyebabkan seorang pegawai tidak merasa puas dengan pekerjaan yang telah dilakukannya, salah satunya adalah pimpinan dan rekan sejawat yang kurang dapat mengapresiasi hasil kerjanya.

Bila kondisi di organisasi sudah kurang dapat memberikan kepuasan kerja kepada seorang pegawai, maka dapat dikatakan keinginan pegawai untuk bertahan akan sulit didapat. Pegawai akan merasa berat

untuk terus mengajar di organisasi, dan lebih memilih untuk berhenti atau pindah bekerja ke organisasi yang lain. Dengan demikian, kepuasan pegawai pada organisasi dapat membawa kepada komitmen kerjanya, apakah terus bertahan atau berhenti dari organisasi tersebut.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

1. Aktualisasi diri berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja pegawai Baznas di Kota Medan, artinya semakin baik aktualisasi diri maka semakin baik juga kepuasan kerja pegawai Baznas di Kota Medan.
2. Aktualisasi diri berpengaruh langsung terhadap komitmen kerja pegawai Baznas di Kota Medan, artinya semakin baik aktualisasi diri maka semakin baik juga komitmen kerja pegawai Baznas di Kota Medan.
3. Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen kerja pegawai Baznas di Kota Medan, artinya semakin baik kepuasan kerja maka semakin baik juga komitmen kerja pegawai Baznas di Kota Medan.

### **Implikasi**

1. Perlu ditingkatkan aktualisasi diri untuk mengoptimalkan kepuasan kerja pegawai Baznas di Kota Medan. Aktualisasi diri adalah merupakan unjuk diri pegawai Baznas dalam mengembangkan potensi dirinya sendiri untuk menjadi kepribadian seutuhnya. Dalam hal ini organisasi harus memperhatikan aktualisasi diri yang dialami para pegawai Baznas. Beberapa upaya yang dapat dilakukan di antaranya bertanggung jawab sepenuhnya terhadap pekerjaannya di organisasi. Tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya di organisasi merupakan salah satu cara mendapatkan kepuasan di organisasi. Selain itu rasa tanggung jawab juga

- memberikan kepuasan pegawai untuk terus bekerja di organisasi.
2. Perlu ditingkatkan aktualisasi diri untuk mengoptimalkan komitmen kerja pegawai Baznas di Kota Medan. Aktualisasi diri adalah merupakan unjuk diri pegawai Baznas dalam mengembangkan potensi dirinya sendiri untuk menjadi kepribadian seutuhnya. Dalam hal ini organisasi harus memperhatikan aktualisasi diri yang dialami para pegawai Baznas. Beberapa upaya yang dapat dilakukan di antaranya bertanggung jawab sepenuhnya terhadap pekerjaannya di organisasi. Tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya di organisasi merupakan salah satu cara mengaktualisasikan dirinya ke arah yang seharusnya. Selain itu rasa tanggung jawab juga memberikan keinginan pegawai untuk terus menjadi bagian dari organisasi, dan mencapai tujuan dirinya dan tujuan organisasi.
  3. Perlu ditingkatkan kepuasan kerja untuk mengoptimalkan komitmen kerja pegawai Baznas di Kota Medan. Kepuasan kerja merupakan rasa puas atau tidak puas pegawai ketika melakukan tugas mengajarnya di organisasi. Dalam hal ini organisasi harus memperhatikan kepuasan kerja di organisasi. Beberapa upaya yang dapat dilakukan di antaranya mendapatkan sistem penghargaan yang adil. Penghargaan yang diperoleh dapat memberikan pegawai terus keinginan untuk tetap berada di organisasi. Dengan adanya sistem penghargaan yang adil, pegawai berkeinginan untuk menunjukkan prestasinya dalam bekerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aldo, Priyatama. 2009. "Analisis Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sinar Sosro Semarang)". *Skripsi*. Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
- Alwisol. 2009. *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press
- Asmadi. 2008. *Teknik Prosedural Keperawatan: Konsep dan Aplikasi Kebutuhan Dasar Manusia*. Jakarta: Salemba Medika
- Astuti, D.R., Shinta, Agustina dan Isaskar, Riyanti. 2012. *Ilmu Perilaku Konsumen*. Malang: Universitas Brawijaya Press
- Budiar, dkk. 2004. "Pengaruh Variabel Demografi, Kompensasi, dan Iklim organisasi Terhadap Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi". *Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume 2, Nomor 2, Agustus 2004*
- Colquitt, Jasson A., Jeffery A. Lepine dan Michael J. Wesson. 2009. *Organizational Behavior*. New York: Mc. Graw Hill
- Dessler. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)*. Penerjemah Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat
- Gibson James L., John M. Ivancevich dan James H. Donnelly. 2006. *Organisation*. Terjemahan Djarkasih. Jakarta: Erlangga
- Handoko, Hani. 1997. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Irving, P.G., Coleman, D.F., dan Cooper, C.L. 1997. "Further Assesment of Three Component Model of Occupational Commitment: Generalizability and Differences Across Occupational". *Journal of Applied Psychology, Vol 82, Issue 3, pp. 444-452*
- McClelland, D.C. 1987. *Human Motivation*. New York: Cambridge University Press
- Mukhyi, Mohammad Abdul dan Tati Sunarti. 2007. "Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Dalam

- Lingkungan Institusi Pendidikan di Kota Depok”. *Proceeding PESAT*. Vol. 2.
- Purba, Sukarman. 2009. *Kinerja Pimpinan Jurusan di Perpegawaian Tinggi*. Yogyakarta: LaksBang Pressindo
- Robbins. Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa: Hadiana Pudja Atmaka. Jakarta: Prehalindo
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Steers dan Lyman W. Porter. 1985. *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw-Hill Book Company
- Wau, Yasaratodo. 2012. “Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif, Kemampuan Pribadi, Iklim Kerja, dan Motivasi berprestasi terhadap Komitmen Afektif Kepala dinas Menengah Pertama di Pulau Nias”. *Desertasi PPS Unimed*
- Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Widyanti, Rahmi., Armanu Thoyib dan Heru Susilo. 2004. “Faktor-Faktor Pengembangan Karier yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Komitmen Karyawan pada Organisasi (Studi pada Bank BPD Kalimantan Selatan Kota Banjarmasin)”. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume 2, Nomor 1, April 2004*
- Wirawan. 2008. *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat
- Zagladi, Abdul Latif. 2005. “Pengaruh Kelelahan Emosional terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dalam Pencapaian Komitmen Organisasi”. *Delegasi: No. 1 April 2005: 1-24*

