

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di dalam dunia pemerintahan khususnya yang berkaitan dengan kepegawaian masalah komitmen seorang pegawai / karyawan menjadi suatu hal yang sangat penting karena mempunyai pengaruh pada keberhasilan suatu organisasi. Di era global sekarang ini, kebutuhan memperoleh sumber daya manusia yang memiliki komitmen adalah merupakan hal yang perlu diutamakan organisasi. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia (Nawawi, 2013:).

Dengan sumber daya manusia yang berkomitmen, akan memudahkan organisasi mencapai visi, misi, dan tujuannya. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang penting diperhatikan oleh organisasi, karena sumber daya manusia dengan komitmen yang baik diperlukan dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia dengan komitmen maka akan sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Greendberg dan Baron (2003:160) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu tingkatan dimana individu mengidentifikasikan dan terlibat dengan organisasinya dan/tidak ingin meninggalkannya. Sejalan dengan itu, Colquitt, LePine dan Wesson (2011:69) mengatakan bahwa komitmen organisasional adalah keinginan pada sebagian anggota organisasi untuk tetap menjadi anggota organisasinya.

Tingginya komitmen para pegawai tidak terlepas dari upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia sebagai aset berharga dan tidak semata-mata sebagai komoditas yang dapat dieksploitasi sekehendak hati manajemen. Maka sangat perlu bagi organisasi untuk mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan anggotanya untuk selanjutnya memenuhi apa yang menjadi kebutuhannya sebagai bentuk stimulasi semangat kerja.

Dengan demikian jika organisasi mampu untuk memenuhi apa yang menjadi kebutuhan pegawainya maka akan mendorong/merangsang pegawai untuk dapat mengembangkan potensi yang ia miliki demi mencapai tujuan organisasi yang ditentukan. Komitmen organisasi para aparatur negara menjadi kebutuhan yang penting dalam mendukung keberhasilan pembangunan nasional maupun pembangunan daerah. Komitmen organisasi pada hakekatnya harus diperhatikan dan ditingkatkan, baik pada berbagai organisasi bisnis maupun sosial termasuk organisasi perangkat daerah.

Demikian halnya dengan Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Nusa Tenggara Timur, yang turut berperan membangun Provinsi Nusa Tenggara Timur dan juga mendukung program kerja pemerintah secara nasional. Organisasi perangkat daerah yang dibentuk dengan Peraturan Gubernur Nomor 63 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Nusa Tenggara Timur. Tugas dan fungsi dari dinas ini adalah secara teknis membantu

Gubernur dalam merumuskan kebijakan di bidang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.

Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Untuk melaksanakan tugasnya, Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak menyelenggarakan fungsi :

- 1) Perumusan kebijakan di bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak;
- 2) Pelaksanaan kebijakan di bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak;
- 3) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak;
- 4) Pelaksanaan administrasi dinas di bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak;
- 5) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dalam upaya melaksanakan fungsi dan mencapai tujuannya, Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi NTT membutuhkan adanya komitmen organisasi dalam diri tiap pegawai.

Menurut Lincoln dan Bashaw (dalam Sopiah, 2008:156) komitmen organisasi dapat dilihat dari kemauan, kesetiaan dan kebanggaan. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi akan bersedia menjalankan peraturan dan pekerjaan demi mencapai tujuan organisasi, paham dan mengerti apa yang menjadi tugasnya dan melaksanakannya dengan rela hati. Salah satu bentuk komitmen organisasi pegawai

adalah kemauan untuk mentaati aturan atau bertindak disiplin. Kedisiplinan pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi NTT dapat dilihat dari rekapitulasi daftar hadir berikut:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Daftar Hadir Tahun 2017

Bulan	Jumlah Pegawai	Tidak masuk kerja				Terlambat masuk kerja	
		Ada Berita (orang)	(%)	Tanpa berita (orang)	(%)	Jumlah (orang)	(%)
Januari	51	4	8%	5	10%	7	14%
Februari	51	3	6%	4	8%	8	16%
Maret	51	4	8%	6	12%	5	10%
April	51	5	10%	8	16%	6	12%
Mei	51	3	6%	5	10%	8	16%
Juni	51	4	8%	5	10%	6	12%
Juli	51	5	10%	8	16%	6	12%
Agustus	51	3	6%	3	6%	5	10%
September	51	3	6%	3	6%	5	10%
Oktober	51	3	6%	2	4%	6	12%
November	51	3	6%	3	6%	6	12%
Desember	51	9	18%	12	24%	6	12%
Jumlah		49		64		74	

Sumber: Sub Bagian Kepegawaian dan Umum

Dari data pada Tabel 1.1 di atas, diketahui bahwa masih terdapat pegawai yang tidak masuk kerja tanpa berita, tidak masuk kerja tanpa ijin dan terlambat masuk kantor. Total pelanggaran disiplin jam kerja pada Tahun 2017 adalah sebanyak 187 kasus. Salah satu bentuk adanya komitmen organisasi adalah adanya ketaatan pegawai pada jam kerja yang berlaku. Namun pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi NTT, tidak semua pegawai mengikuti apel pagi. Ada yang

karena sakit, izin, dan sedang melaksanakan tugas. Selain itu, terdapat juga pegawai yang tidak masuk kantor tanpa mengajukan ijin atau tanpa berita. Hal ini menunjukkan bahwa masih kurangnya komitmen pegawai untuk disiplin dan juga melaksanakan tugas.

Selain kemauan untuk bertindak disiplin, komitmen organisasi dari pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi NTT juga dapat dilihat dari kemauan untuk melakukan tugasnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kasubag Kepegawaian dan Umum pada tanggal 18 Juli 2018, diperoleh informasi bahwa kemauan pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi NTT melakukan pekerjaan karena ada permintaan dari pimpinan atau atasan. Yang bekerja karena kesadaran sendiri atau inisiatif sendiri, masih belum banyak. Selain itu, masih terdapat pegawai yang mau melakukan pekerjaan jika terus diawasi atau dipantau oleh pimpinan. Hal ini menyebabkan jika tidak diawasi atau diperintah, maka hasil pekerjaan akan berjalan lambat atau kualitas hasil kerja tidak sesuai dengan target.

Menurut Porter (dalam Sopiah, 2008:159), salah satu faktor penentu komitmen seseorang terhadap organisasinya adalah faktor kepuasan kerja. Sebagai seorang individu, karyawan mempunyai keterbatasan, kebutuhan, keinginan, dan perasaan, sehingga membutuhkan perhatian dan perlakuan khusus dari pada sumber daya perusahaan yang lain. Setiap karyawan akan membandingkan sesuatu hal yang didapat dari perusahaan dengan sesuatu yang diberikannya terhadap perusahaan. Perbandingan tersebut akan menimbulkan persepsi karyawan terhadap pekerjaannya

dalam perusahaan. Persepsi karyawan terhadap suatu hal yang ada di perusahaan akan berdampak pada perasaan, motivasi, sikap, dan perilaku, termasuk di dalamnya komitmen organisasi tiap pegawai.

Kondisi pekerjaan yang memberikan kenyamanan dan mendukung pekerjaannya, akan membuat karyawan merasa tenang dalam bekerja. Perusahaan yang memberikan kesempatan karyawan untuk maju dalam bekerja baik itu berupa pengetahuan maupun jabatan yang lebih tinggi, akan berdampak pada kepuasan karyawan mengenai kebutuhan akan aktualisasi diri dan dihargai dalam organisasi. Terkait dengan kepuasan kerja, karyawan juga membutuhkan perlakuan yang sama atau adil dalam organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu staf Sub Bagian Kepegawaian dan Umum tanggal 20 Juli 2018, diperoleh informasi bahwa terdapat ketidakpuasan pegawai terhadap perlakuan pimpinan karena tidak tegas terhadap pegawai yang tidak disiplin. Dalam hal ini, belum ada pemerataan pemberian sanksi. Hal ini didukung oleh hasil pengamatan peneliti selama 5 hari kerja yaitu tanggal 23-27 Juli 2018. Berdasarkan hasil pengamatan, terdapat 6 orang yang terlambat masuk kerja namun hanya 3 orang yang ditegur oleh atasan langsungnya. Sedangkan sisanya tidak ditegur atau ditindak oleh atasan langsungnya.

Selain pegawai yang terlambat masuk, terdapat juga pegawai yang masuk tepat waktu namun sering ijin saat jam kerja sehingga menciptakan rasa tidak puas pada pegawai yang lain karena pegawai tersebut tidak ditegur pimpinan. Hal ini diketahui berdasarkan wawancara dengan staf Seksi Kelembagaan Gender dan Kemitraan pada

tanggal 30 Juli 2018. Menurutnya, terdapat pegawai yang sering ijin pulang lebih awal dan selalu dibiarkan atau diijinkan pimpinan.

Hasil yang sama juga diperoleh dari wawancara dengan staf Seksi Peningkatan Kualitas Hidup Perempuan pada tanggal 30 Juli 2018. Dari hasil wawancara diperoleh informasi bahwa, pimpinan tidak menegur secara langsung pada pegawai yang sering ijin, namun memberi teguran pada apel pagi sedangkan pegawai tersebut tidak mengikuti apel sehingga pegawai yang tidak terlambat justru yang mendengar teguran tersebut. Hal ini membuat rasa tidak puas dan mengganggu suasana kerja karena pegawai yang rajin kerja merasa adanya ketidakadilan.

Untuk meningkatkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja tiap karyawan, dibutuhkan juga adanya pengawasan. Dengan pengawasan yang dilakukan secara baik dan rutin, diharapkan pegawai akan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Survey awal yang dilakukan peneliti pada tanggal 19 Juli 2018, menunjukkan bahwa pengawasan yang ada di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi NTT sudah diterapkan. Namun pengawasan oleh pimpinan masih sebatas melihat laporan-laporan kerja dari pegawai sehingga tindakan koreksi tidak dilakukan secara langsung pada saat aktivitas pekerjaan berlangsung. Pengawasan dilakukan lebih pada pelaksanaan pekerjaan, dan bukan kepada disiplin kerja pegawai. Hal ini mengakibatkan masih kurangnya kesadaran pegawai untuk mentaati jam masuk kantor dan jam kerja.

Menurut Kadarman (2001:161), salah satu proses pengawasan adalah memperbaiki penyimpangan. Melalui tindakan perbaikan, diharapkan pekerjaan dapat

dilakukan sesuai dengan rencana. Tindakan dapat dilakukan dengan pembinaan dan bimbingan kepada karyawan sehingga kesalahan atau penyimpangan tidak terulang kembali. Pada Pemerintah Daerah Provinsi NTT, pembinaan terhadap pelanggaran disiplin dilakukan dengan pemberian sanksi seperti: teguran lisan, teguran tertulis, dll.

Berikut data pemberian sanksi yang telah diterapkan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi NTT.

Tabel 1.2
Data Pemberian Sanksi Tahun 2017

No	Jenis Sanksi	Jumlah	Ket
1	Teguran Lisan	35	
2	Teguran Tertulis	23	
3	Pernyataan Tidak Puas Secara tertulis	-	
4	Pemotongan Tunjangan Kesejahteraan	-	
Total		58	

Sumber: Sub Bagian Kepegawaian dan Umum

Dari data pada tabel di atas, diketahui bahwa upaya pengawasan dengan cara memberikan sanksi pada pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi NTT telah dilakukan, namun tidak menutup kemungkinan bahwa pelanggaran disiplin akan selalu terjadi. Dari data pemberian sanksi pada tabel 1.2 dapat diketahui bahwa pengawasan belum optimal. Jika dibandingkan dengan data pada Tabel 1.1, jumlah pelanggaran disiplin adalah sebanyak 187 kasus, maka jumlah pemberian sanksi belum sesuai dengan jumlah pelanggaran disiplin yang ada karena hanya 58 tindakan. Dalam hal ini, pimpinan berperan penting dalam melakukan pengawasan dan melakukan tindakan agar pegawai memiliki komitmen organisasi yang baik.

Selanjutnya, faktor lingkungan kerja tempat pegawai bekerja juga berperan dalam membangun komitmen organisasi tiap pegawai. Menurut Nitisemito (2002: 183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Penelitian tentang lingkungan kerja lebih diarahkan kepada bagaimana pegawai mendapatkan rasa aman, nyaman, dan tentram dalam menyelesaikan pekerjaan. Lingkungan kerja yang memberikan rasa nyaman bagi pegawainya dapat meningkatkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja pegawainya. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengamatan tanggal 10 Juli 2018, diketahui bahwa lingkungan kerja pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi NTT terdiri dari 6 (enam) ruangan yaitu 2 (dua) ruang untuk Sekretariat dan 4 (empat) ruangan untuk tiap bidang. Dari setiap bidang terdapat beberapa permasalahan, antara lain:

1. Tiap ruangan memiliki AC tapi tidak berfungsi dengan baik karena tidak adanya pemeliharaan secara rutin dan pegawai merasa tidak nyaman;
2. Banyak meja dan kursi yang rusak yang tidak di gunakan akan tetapi masih diletakkan dalam ruangan kerja sehingga ruangan gerak pegawai terbatas atau tidak leluasa dalam bekerja;
3. Jumlah komputer dan printer yang tidak memadai, beberapa bidang tidak memiliki komputer sehingga jika terdapat pekerjaan yang banyak, pegawai menggunakan

laptop pribadi untuk melaksanakan pekerjaan kantor atau menunggu untuk penggunaan komputer secara bergantian. Hal ini berimbas pada lambatnya penyelesaian tugas/pekerjaan;

4. Wifi tidak tersedia pada seluruh ruangan sehingga akses terhadap informasi terkait penyelesaian tugas/pekerjaan menjadi terhambat;
5. Pencahayaan dalam ruangan kantor terlihat sudah cukup namun sirkulasi udara kurang baik karena ada pegawai yang merokok dalam ruang kerja, jarang nya membuka jendela serta tertutupnya ventilasi udara;
6. Selain itu, dari segi kebersihan juga terdapat permasalahan. Berdasarkan pengamatan tanggal 10 Juli 2018, terlihat beberapa sampah dibuang bukan pada tempatnya, baik puntung rokok, tissue, bungkus makanan, maupun abu rokok bertebaran di bawah meja. Hal ini selain mengganggu kesehatan, juga menciptakan ruang kerja kurang nyaman.
7. Berkas dan arsip tidak tertata secara baik, sehingga tampak ruangan tidak rapi dan kesulitan mencari arsip.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Hovland (dalam Muhammad, 2011 : 2) adalah komunikasi. Menurutnya, komunikasi adalah proses individu mengirim stimulus yang biasanya dalam bentuk verbal untuk mengubah tingkah laku orang lain. Terdapat dua bentuk komunikasi yang biasa dilakukan dalam komunikasi yaitu komunikasi lisan dan komunikasi tulisan.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada 12 Juli 2018, komunikasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi NTT belum berjalan

secara kondusif, baik komunikasi secara vertikal maupun secara horizontal. Komunikasi secara vertikal antara pimpinan dan staf belum berjalan dengan baik karena jika ada pekerjaan, pimpinan hanya melakukan disposisi biasa tanpa adanya petunjuk yang lebih rinci kepada staf. Hal tersebut mengakibatkan pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Selain itu, staf juga cenderung pasif atau tidak berinisiatif bertanya sehingga suatu pekerjaan dilakukan berulang-ulang karena adanya revisi atau perbaikan.

Komunikasi secara horizontal juga belum berjalan dengan baik, karena terdapat staf yang cenderung gengsi atau malu untuk bertanya atau berdiskusi terutama pada pekerjaan yang sulit diselesaikan. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu staf pada Seksi Pencegahan Kekerasan Terhadap Perempuan tanggal 13 Juli 2018, diperoleh informasi bahwa jika pekerjaan yang dikerjakannya kurang dipahami, staf cenderung untuk mencari jalan keluar sendiri karena merasa gengsi untuk bertanya. Kendala baru akan disampaikan jika terdapat staf lain yang bertanya dan memberikan ide/jalan keluar pemecahan masalah. Hal ini berimbas pada hasil dari pekerjaan yang sering mendapat perbaikan sehingga tidak menghemat waktu dalam melakukan suatu pekerjaan.

Selain komunikasi secara vertikal dan horizontal, media komunikasi juga berperan dalam mendukung keberhasilan komunikasi dan capaian kinerja. Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Nusa Tenggara Timur, media komunikasi terdiri dari papan pengumuman, group kontak media sosial (whatsapp), telepon.

Dalam pelaksanaannya, papan pengumuman sudah jarang digunakan untuk menyajikan informasi terbaru. Selanjutnya, untuk mengikuti perkembangan teknologi komunikasi, pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi NTT telah terbentuk grup WhatsApp sebagai media penyampaian informasi. Namun, belum semua pegawai menjadi anggota grup tersebut karena tidak menggunakan aplikasi komunikasi WhatsApp. Hal ini mengakibatkan terdapat pegawai yang terlambat mengetahui suatu informasi.

Penelitian mengenai komitmen organisasi dan kepuasan kerja telah dilakukan sebelumnya oleh beberapa peneliti. Hasil penelitian menunjukkan ada persamaan dan juga perbedaan. Penelitian Andari (2016) dengan judul “Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja yang berdampak pada Peningkatan Kinerja Pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Kota Surakarta” menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi; komunikasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai KPU Kota Surakarta. Hasil berbeda diperoleh Syekhdu (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepribadian dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Komitmen Organisasional pada Kantor Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan”. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antar variabel komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi pada kantor Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan.

Berdasarkan permasalahan dan hasil penelitian terdahulu yang telah dikemukakan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul

“Analisis Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Nusa Tenggara Timur”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah yang telah diuraikan, maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tentang komitmen organisasi, kepuasan kerja, pengawasan, lingkungan kerja dan komunikasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Nusa Tenggara Timur?
2. Apakah pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Nusa Tenggara Timur?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Nusa Tenggara Timur?
4. Apakah komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Nusa Tenggara Timur?
5. Apakah pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Nusa Tenggara Timur?

6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Nusa Tenggara Timur?
7. Apakah komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Nusa Tenggara Timur?
8. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Nusa Tenggara Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana gambaran tentang komitmen organisasi, kepuasan kerja, pengawasan, lingkungan kerja dan komunikasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Nusa Tenggara Timur
2. Untuk mengetahui apakah pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Nusa Tenggara Timur
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Nusa Tenggara Timur

4. Untuk mengetahui apakah komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Nusa Tenggara Timur
5. Untuk mengetahui apakah pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Nusa Tenggara Timur
6. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Nusa Tenggara Timur
7. Untuk mengetahui apakah komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Nusa Tenggara Timur
8. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Nusa Tenggara Timur

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian terdiri atas 2 (dua) yaitu :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan teoritis terhadap ilmu pengetahuan khususnya yang berkenaan dengan aspek komitmen organisasi, kepuasan kerja, pengawasan, lingkungan kerja dan komunikasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

Sebagai sumbangan pemikiran yang positif terhadap komitmen organisasi pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Nusa Tenggara Timur khususnya berkaitan dengan kepuasan kerja, pengawasan, lingkungan kerja dan komunikasi.