

Komitmen, Kepuasan Dan Kinerja Karyawan

Yopines Ansen

Dosen STIE STEMBI – Bandung Business School

Derih Supriahadi

Peneliti Junior STIE STEMBI – Bandung Business School

Abstrak

Penelitian ini menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial. Penelitian ini merupakan pembuktian dari teori Luthans (2006), dimana menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini yang menjadi unit analisisnya adalah karyawan PT Habbatussauda Internasional cabang Bandung. Sedang teknik pengambilan sampelnya menggunakan sampling jenuh. Untuk menguji besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent menggunakan analisis regresi linear berganda, dan untuk pengujian hipotesisnya simultan menggunakan uji f, dan pengujian parsial menggunakan uji t.

Dengan menggunakan analisis regresi linear berganda diperoleh hasil bahwa secara simultan terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 64.9%. Secara parsial kepuasan kerja tidak berpengaruh 4.8 %. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 7.76% terhadap kinerja

Kesimpulan dari penelitian ini adalah secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : *kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan.*

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan merupakan satu faktor penting dalam upaya meningkatkan kinerja, oleh karena itu setiap perusahaan perlu berusaha agar karyawan mempunyai kinerja yang tinggi sehingga kinerja

perusahaan secara keseluruhan akan tinggi. "Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya, menurut Keith Davis, kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya" (Anwar, 2009 : 117). Oleh karena itu kepuasan kerja akan nampak terwujud dalam perilaku dan kinerja seseorang. Orang yang merasa puas akan pekerjaan,

akan bekerja dengan semangat kerja tinggi sehingga kinerja karyawan tersebut tinggi.

Rendahnya kepuasan kerja akan sangat berdampak pada semangat kerja. Karyawan yang tidak puas akan malas untuk bekerja sehingga akan berdampak pada kinerja. Dalam suatu perusahaan, salah satu hal yang paling dikhawatirkan adalah kinerja perusahaan tersebut yang terus menurun akibat rendahnya kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang rendah, dapat mengakibatkan kinerja karyawan akan turun bahkan akan terjadi pemogokan-pemogokan, pelambanan kerja, mangkir atau pergantian karyawan. "Apabila perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawannya, perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan karena kinerja karyawan yang tinggi pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan dapat diperkecil dan lain-lain" (**Hidayat, 2011:112**).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Menurut **Luthans (2006 : 57)** "Komitmen merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan".

Hasil observasi peneliti pada PT. Habbtuassauda internasional didapatkan informasi bahwa terjadi pengerjaan berulang yang disebabkan oleh produksi barang yang dihasilkan tidak memenuhi standar. Berdasarkan survai awal disebabkan karena karyawan bekerja tidak sesuai dengan bagiannya misalnya karyawan yang seharusnya bagian mengelas juga harus melakukan bagian lainnya seperti mengukur presisi yang sebenarnya bukan tugasnya. Pengerjaan tugas yang diburu target dan waktu pengerjaan yang mengharuskan cepat selesai juga penambahan tugas yang bukan sesuai dengan tugasnya membuat sebagian karyawan merasa tertekan dan yang tidak mampu mengha-

dapi tekanan dan membuat turunnya kepuasan karyawan pada perusahaan. Turunnya kepuasan karyawan tersebut dapat dilihat dari meningkatnya tingkat pelanggaran khususnya tingkat absensi karyawan yang meningkat selama 3 bulan terakhir.

Berdasarkan pada paparan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan; Studi Kasus pada PT. Habbatussauda Internasional Cabang Bandung.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dijelaskan di atas, maka identifikasi masalahnya sebagai berikut :

1. Bagaimana kondisi kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan PT Habbattussauda Internasional cabang Bandung
2. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Habbattussauda Internasional cabang Bandung, secara simultan.
3. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Habbattussauda Internasional cabang Bandung, secara parsial

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Keith Davis ,kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya" (**Anwar, 2009:117**). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa orang yang memiliki kepuasan kerja yang kuat atau tinggi berkecenderungan memiliki kinerja yang lebih baik dari pada orang yang memiliki kepuas kerja lemah/rendah. karena seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang kuat akan melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh.

Mungkin kesimpulan terbaik mengenai kepuasan dan kinerja adalah

karena terdapat hubungan yang pasti didalamnya, tetapi mungkin tidak sebesar konvensional yang mengasumsikan karyawan yang merasa senang sebagai karyawan yang produktif. meskipun terdapat bukti penelitian terbaru yang mendukung adanya hubungan sebab-akibat. kepuasan lebih mempengaruhi kinerja daripada kinerja mempengaruhi kepuasan. Hubungan ini mungkin akan lebih kompleks daripada hubungan yang lain dalam perilaku organisasi, misalnya penghargaan, jika orang merasa pantas untuk menerimanya dan merasa puas mungkin ia akan menghasilkan kinerja yang tinggi. (Luthans 2006:246)

Baron dan Greenberg dalam Khaerul, (2010:259) “mengungkapkan bahwa: komitmen memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan, sehingga individu tersebut akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan diperusahaan tersebut”.

“Dari pernyataan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa orang yang memiliki komitmen kuat akan terus berusaha dan meningkatkan kinerjanya dengan terus berkarya, serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan diperusahaan tersebut”. hal yang serupa juga di ungkapkan oleh **Robbins, (2006:94)**

HIPOTESIS

Berdasarkan pada identifikasi masalah, kerangka pemikiran, dan paradigma penelitian penyusun mengajukan beberapa hipotesis dalam usulan penelitian ini, adapun hipotesis atau kesimpulan sementara yang diajukan adalah:

1. Ada pengaruh antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Habbatussauda Internasional secara simultan.
2. Ada pengaruh antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap

kinerja karyawan PT Habbatussauda Internasional secara parsial

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian *Deskriptif Verifikatif* karena menggambarkan variabel-variabel penelitian dan mengamati hubungan-variabel variabel tersebut dari hipotesis yang telah dibuat secara sistematis melalui pengujian statistic. Pengumpulan data pada Penelitian ini dilakukan dengan telaah kepustakaan dan kuesioner. skala yang digunakan dalam penelitian adalah skala likert. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh kedua variabel tersebut secara simultan adalah dengan melakukan pengujian dengan koefisien determinasi (R^2). Dari hasil pengujian diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) persamaan regresi yaitu sebesar 0,649 (nilai $R - Square$ pada tabel *Model Summary* berikut ini :

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.805 ^a	.649	.640	.80537	1.311

Perubahan variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) . Adapun sebesar 35,1% sisanya disebabkan oleh variabel-variabel lain diluar variabel tersebut yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

Berikutnya akan diuji pengaruh dari masing-masing variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (?) secara parsial.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	.117	.621		.189	.851	
	X1	.048	.036	.120	1.334	.186	.565 1.771
	X2	.776	.097	.721	8.024	.000	.565 1.771

Variabel Kepuasan Kerja (X_1) mempunyai pengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} . Dengan demikian, apabila terjadi perubahan sedikit saja pada variabel Kepuasan Kerja (X_1) maka tidak akan terjadi perubahan yang berarti pada variabel Kinerja Karyawan (Y) karena tidak berpengaruh secara signifikan.

Variabel Komitmen Organisasi (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dengan demikian, untuk variabel Komitmen Organisasi (X_2) H_0 ditolak, H_1 diterima. Artinya, apabila terjadi perubahan yang terjadi pada variabel Komitmen Organisasi (X_2), maka perubahan yang terjadi akan berarti pada variabel Kinerja Karyawan (Y) karena pengaruhnya signifikan.

PENUTUP

Berdasarkan rumusan masalah, hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis menyimpulkan:

1. Kondisi variabel kepuasan kerja yang ada pada karyawan PT Habbatussauda Internasional secara rata-rata kondisinya puas. Selain itu variabel komitmen organisasi karyawan juga memiliki klasifikasi yang kuat, hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Habbatussauda Internasional memiliki komitmen organisasi yang kuat pada perusahaan. Untuk variabel kinerja karyawan PTHabbatussauda Interna-

sional juga memiliki kinerja yang tinggi terhadap penyelesaian pekerjaan dan pencapaian target yang telah ditetapkan

2. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Habbatussauda Inter-nasional. hal ini meningkatkan kinerja karyawan maka kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama harus ditingkatkan.
3. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Sedangkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Habbatussauda Internasional. dengan kata lain komitmen organisasi berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

SARAN

Bagi karyawan PT Habbatussauda Internasional cabang Bandung dengan adanya kepuasan kerja maka karyawan juga akan meningkatkan kinerja mereka dalam bekerja, oleh karena itu PT Habbatussauda Internasional harus dapat:

- a. Meningkatkan gaji dan pengawasan terhadap karyawan dengan cara lebih memperhatikannya lagi. karena hal ini dapat mengakibatkan karyawan tidak puas atau dapat menurunkan kinerja karyawan
- b. Meningkatkan kerja sama antar karyawan, sehingga terciptanya suasana yang nyaman. dan kepedulian sesama rekan kerja agar antar sesama karyawan terjalin rasa solidaritas yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Imam Ghozali. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Khaerul Umam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Cetakan 1 juli 2010. Bandung. CV Pustaka Seti

Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa Vivin Andika Yuwono, Sekhar Purwanti, Th. Arie P, dan Winong Rosari. Yogyakarta: Andi

Malayu Hasibuan. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan ke 13 Oktober 2009

Mathis dan Jackson. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 10 Penerbit: Salemba