

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indotama Perkasa di Jakarta

Hendra^{1,*}, Dede Andi², Abdul Rahman Safiih², Hafis Laksmana Nuraldy², Desi Prasetyani²

¹ STAB Dharma Widya, Indonesia

² Universitas Pamulang, Indonesia

Email: attamanoo@yahoo.co.id

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indotama Perkasa di Jakarta. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 52,7%, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,457 > 2,009)$. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 46,3%, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,569 > 2,009)$. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,539 + 0,399X_1 + 0,393X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 62,8%, uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(41,365 > 2,790)$.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

Abstract—This study aims to determine the effect of job satisfaction and organizational commitment on employee performance at PT. Indotama Perkasa in Jakarta. The method used is explanatory research with analysis techniques using statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study, job satisfaction has a significant effect on employee performance by 52.7%, the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(7,457 > 2,009)$. Organizational commitment has a significant effect on employee performance by 46.3%, hypothesis testing is obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(6,569 > 2,009)$. Job satisfaction and organizational commitment simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 8,539 + 0,399X_1 + 0,393X_2$ and the influence contribution is 62,8%, hypothesis testing obtained $F_{count} > F_{table}$ or $(41,365 > 2,790)$.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Bangsa Indonesia merupakan bangsa yang besar. Pembangunan yang berlangsung sampai saat ini tidak hanya membangun secara fisik semata, tetapi juga non fisik berupa peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Tidak hanya itu, dalam kondisi saat ini peran dari sumber daya manusia sendiri yang mempunyai peran penting dalam suatu lembaga, juga di prioritaskan pada aspek manajerial yang matang dalam pengelolaan organisasi. Berbagai organisasi, Lembaga dan instansi berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi masing-masing dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi.

Persaingan diberbagai sektor membuat proses pengelolaan, dan pemeliharaan manajemen organisasi semakin mendapatkan perhatian yang serius dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi untuk menciptakan sebuah sistem manajerial yang tangguh dan mampu mengikuti perkembangan saat ini. Sumber daya manusia yang ada dalam hal ini adalah para pegawai/karyawan pada sebuah lembaga/organisasi, tentunya berusaha berkerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kepuasan kerja yang diinginkan. Rasa aman akan suasana kerja yang mampu mendorong pegawai/karyawan untuk lebih berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan tugas yang di berikan pimpinan baik suasana aman sebelum kerja, kondisi kerja semacam ini, serta di dukung rekan kerja yang dapat berkerja sama dalam berbagai aktifitas merupakan keinginan dari setiap karyawan/pegawai di suatu instansi/organisasi. Dengan situasi semacam ini diharapkan para karyawan dapat berkerja secara maksimal dan senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan orang /karyawan terhadap pekerjaannya. Pegawai/karyawan tidak hanya formalitas berkerja di kantor, tetapi harus mamapu merasakan dan menikmati pekerjaannya, sehingga ia tidak merasa bosan dan lebih tekun dalam beraktifitas. Para karyawan akan merasa lebih senang dalam berkerja apabila didukung oleh berbagai situasi yang kondusif, sehingga dapat mengembangkan keterampilan yang dimilikinya.

Di sisi lain, kebutuhan karyawan dalam memenuhi keinginannya semakin meningkat. Para karyawan berkerja dengan harapan akan memperoleh upah/gaji yang dapat untuk memenuhi kebutuhan tersebut, kebutuhan yang saat ini sangat begitu kompleks dari hal yang paling pokok/primer terutama masalah kebutuhan sandang, pangan, perumahan, pendidikan, istirahat kerja yang cukup, perlu mendapatkan skala prioritas utama dalam hal pemenuhannya. Selain itu, pemenuhan kebutuhan dari para pegawai akan pelayanan dan penghargaan oleh atasan terhadap prestasi kerja yang dihasilkannya yang sesuai dengan prinsip keadilan dapat menimbulkan kepuasan kerja dari apa yang mereka berikan terhadap perusahaan mereka. Sehingga jika pegawai telah merasa puas dengan apa yang telah mereka lakukan kepada perusahaan tentunya akan lebih baik lagi jika perusahaan menyelaraskan dengan komitmen yang ada dalam perusahaan. Sedangkan menurut Luthans (2014) komitmen organisasi adalah suatu keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dari organisasi tertentu. Keinginan menuju level keahlian tinggi atas nama organisasi. Suatu

kepercayaan tertentu di dalam, dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi tersebut.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2017). Merupakan hal seharusnya didapat oleh perusahaan atas kompensasi yang telah diberikan oleh perusahaan terhadap seluruh karyawannya.

Kinerja ditentukan oleh berbagai factor yang mempengaruhinya. Oleh karna itu pada penelitian ini peneliti membatasi hanya kepuasan dan komitmen karyawannya terhadap organisasi.

PT. Indotama Perkasa, merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam jasa perbengkelan mobil. Jenis industri yang cukup besar untuk kita memahami tentang, kepuasan, komitmen, dan kinerja karyawan terhadap perusahaan.

2. METODOLOGI PENELITIAN

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 52 responden PT. Indotama Perkasa di Jakarta

2. Sampel

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah samplel jenuh, dimana semua anggota populasi dijasikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 52 responden.

3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik parsial maupun simultan

4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum, *mean score* dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan kerja (X1)	52	31	48	37.17	4.536
Komitmen organisasi (X2)	52	28	48	37.48	3.616
Kinerja Karyawan (Y)	52	32	48	38.12	3.633
Valid N (listwise)	52				

Kepuasan kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 37,17 dengan standar deviasi 4,536. Komitmen organisasi diperoleh *varians* minimum sebesar 28 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 37,48 dengan standar deviasi 3,616. Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 32 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 38,12 dengan standar deviasi 3,633.

3.2 Analisis Verifikatif.

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.539	3.403		2.509	.015
Kepuasan kerja (X1)	.399	.086	.499	4.659	.000
Komitmen organisasi (X2)	.393	.108	.391	3.656	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 8,539 + 0,399X1 + 0,393X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 8,539 diartikan jika kepuasan kerja dan komitmen organisasi tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 8,539 point.
- 2) Koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,399, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,399 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,399 point.
- 3) Koefisien regresi komitmen organisasi sebesar 0,393, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan komitmen organisasi sebesar 0,393 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,393 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

		Kepuasan kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Kepuasan kerja (X1)	Pearson Correlation	1	.726**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.726**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,726 artinya kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

		Komitmen organisasi (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Komitmen organisasi (X2)	Pearson Correlation	1	.681**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.681**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,681 artinya komitmen organisasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kepuasan kerja dan Komitmen organisasi secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 ^a	.628	.613	2.261

a. Predictors: (Constant), Komitmen organisasi (X2), Kepuasan kerja (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,792 artinya kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726 ^a	.527	.517	2.525

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,527 artinya kepuasan kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 52,7% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.681 ^a	.463	.453	2.688

a. Predictors: (Constant), Komitmen organisasi (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,463 artinya komitmen organisasi memiliki

kontribusi pengaruh sebesar 46,3% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kepuasan kerja dan Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 ^a	.628	.613	2.261

a. Predictors: (Constant), Komitmen organisasi (X2), Kepuasan kerja (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,628 artinya kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 62,8% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 37,2% dipengaruhi faktor lain.

d. Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima. Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.509	2.919		5.657	.000
	Kepuasan kerja (X1)	.581	.078	.726	7.457	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,457 > 2,009), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.484	3.919		3.185	.002
	Komitmen organisasi (X2)	.684	.104	.681	6.569	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,569 > 2,009), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan diterima.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima. Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Kepuasan kerja dan Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Model		ANOVA ^a			F	Sig.
		Sum of Squares	df	Mean Square		
1	Regression	422.855	2	211.428	41.365	.000 ^b
	Residual	250.452	49	5.111		
	Total	673.308	51			

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (41,365 > 2,790), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan diterima.

3.3 Pembahasan

1. Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,726 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 52,7%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,457 > 2,009). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan

antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

2. Pengaruh Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,681 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 46,3%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($6,569 > 2,009$). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan diterima.

3. Pengaruh Kepuasan kerja dan Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 8,539 + 0,399X_1 + 0,393X_2$, nilai korelasi sebesar 0,792 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 62,8% sedangkan sisanya sebesar 37,2% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($41,365 > 2,790$). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan diterima.

4. KESIMPULAN

- Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 52,7%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($7,457 > 2,009$).
- Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 46,3%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($6,569 > 2,009$).
- Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 62,8% sedangkan sisanya sebesar 37,2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($41,365 > 2,790$).

Berikut saran yang dapat dipertimbangkan, yaitu:

- Diharapkan kepada manajemen PT. Indotama Perkasa mempertahankan dan berupaya untuk meningkatkan terus kondisi kepuasan kerja karyawannya, yang sudah baik sejauh ini, karna memiliki faktor pengaruh terhadap peningkatan kerja karyawan.
- Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa PT. Indotama Perkasa semestinya juga serius memahami komitmen organisasi, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan oleh karna itu komitmen kerja atau komitmen organisasi diharapkan kepada pihak perusahaan adanya keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi sehingga karyawan memberikan kinerja yang sesuai harapan perusahaan.
- PT. Indotama Perkasa semestinya harus mempertahankan dan mengembangkan pemahaman tentang apa yang dibutuhkan karyawan, ketentraman kerja, minat kerja, kebersihan ruangan, minat kerja dan tunjangan dari perusahaan tersebut adanya pengaruh yang lebih kuat dalam menentukan kinerja karyawan yang akan diberikan kepada PT. Indotama Perkasa.
- Penulis juga menyarankan agar dalam proses bekerja karyawan, manajemen tidak menitik beratkan pada aspek kepuasan kerja dan komitmen organisasi saja
- Kepada pihak lain yang ingin melanjutkan penelitian ini, diharapkan agar mempergunakan sebaik-baiknya, didalam variabel-variabel menjelaskan penelitian di PT. Indotama Perkasa.

REFERENCES

- D Sunarsi. (2020). Kepemimpinan Bisnis Strategik. Kota Serang: Desanta Muliavisitama
- Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu, S.P, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta
- Istiqomah Qodriani Fajrin dan Heru Susilo (2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 61No. 4, Hal: 117-124
- Jamaludin, Agus. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Kaho Indahcitra Garment Jakarta, Journal of Applied Business and Economics Vol. 3 No. 3 Hal: 161-169.<https://journal.lppmunindra.ac.id>
- Kartono, Kartini, 2015. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta : PT. Raja.
- Radar Nusantara, 9 Oktober 2019, diakses 20 Maret 2020
- Samsudin, Sadili. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Pustaka Setia.
- Siagian, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, PT. Elek Media Kompetindo.
- Sugiyono, 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Jakarta: Alfabeta,
- Sunarsi, D. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik (Doctoral dissertation, Universitas Pamulang).
- Sunarsi, D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Cabang Pembantu Bank DKI Pondok Labu-Jakarta Selatan. JENIUS, 1(2), 21.
- Sunarsi, D. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia Strategik & Karakteristik Sistem Pendukungnya : Sebuah Tinjauan. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi), 2(3), 178 - 194.
- Sunyoto. Danang S. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta..
- Syarifah Lailatis. 2018. Strategi Percepatan Pembangunan Daerah Berbasis Kearifan Lokal di Kecamatan Gunung Wungkal. Jurnal Religi volume XIV nomor 1 Juni 2018 hal 135 – 154