

ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus BUKP Kulon Progo)

ANNAS KAUTSAR
14052134

Abstrak

Kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan . Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan bagaimana pengaruh variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai BUKP Kulon Progo . Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuisioner pada 45 Karyawan BUKP Kulonprogo. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji instrumen (uji reliabilitas , uji validitas), uji asumsi klasik (uji normalitas) , analisis regresi linear berganda, Uji T-test, Uji F serta Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial atau simultan. Variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional bernilai positif menandakan hubungan yang searah dengan hipotesis, dengan kata lain kepuasan kerja dan komitmen organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan BUKP Kulonprogo.

Kata kunci: kepuasan kerja , komitmen organisasi , kinerja karyawan

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Suatu perusahaan dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan adalah sesuatu yang diharapkan perusahaan untuk dicapai. Pencapaian tujuan perusahaan menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja perusahaan dan menunjukkan sebagai kinerja perusahaan. Hasil kerja perusahaan diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan perusahaan.

Kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja dalam perusahaan merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan. Komitmen lebih dari hanya sekedar keanggotaan karena meliputi sikap yang dapat menyenangkan atasan dan kesediaan untuk mengusahakan upaya berkontribusi yang lebih tinggi bagi kepentingan perusahaan demi memperlancar pencapaian tujuan perusahaan.

A. Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda sesuai dengan sistem nilai – nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak aspek – aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan sebaliknya. Karyawan yang puas melakukan pekerjaan lebih baik dalam memenuhi kewajiban seperti tertuang dalam deskripsi pekerjaan. Kenyataan menunjukkan bahwa perasaan positif mendorong kreatifitas, memperbaiki pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. dikemukakan Gibson (2000) dan Wibowo (2013) yang menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan. Pendapat

lain dikemukakan Werther (1996) dalam Wibowo (2013) bahwa kepuasan kerja merupakan suatu pemikiran dari karyawan mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya. Dengan kata lain, kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Dari berbagai pandangan tersebut kiranya dapat disimpulkan bahwa pada hakikatnya kepuasan kerja adalah tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya.

B. Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja karyawan

Seseorang yang mempunyai komitmen tinggi, pada saat mulai bekerja mempunyai kecenderungan untuk tidak berpindah pekerjaan untuk jangka waktu relatif lama. Termasuk faktor ini adalah kepuasan kerja, usia senioritas, dan lama bekerja. Semakin usia tua pekerja atau semakin lama bekerja dan semakin senior, serta semakin tinggi kepuasan terhadap kerjanya orang tersebut cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi cenderung mempengaruhi satu sama lain. Seseorang yang puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan orang-orang yang berkomitmen terhadap organisasi biasanya mendapatkan kepuasan yang besar. Seseorang yang tidak puas akan pekerjaannya akan terlihat menarik diri dari organisasi baik melalui ketidakhadirannya atau keluar masuk (turn over). Kepuasan kerja mempengaruhi komitmen terhadap organisasi yang pada akhirnya mempengaruhi tingkat ketidakhadiran dan turn over.

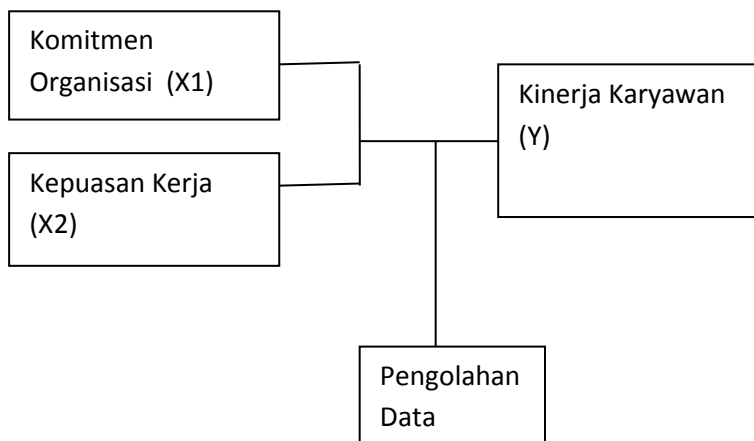
C. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang akan dijadikan sebagai referensi sebagai berikut :

1. Dalam penelitian Cecilia Engko (2008) mengatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan angka koefisien korelasi sebesar 0,447.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Diana Sulianti (2009) mengatakan bahwa kinerja seseorang akan meningkat ketika kepuasan kerja dari karyawan berada pada posisi yang tinggi. Hal ini dibuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,715 yang berarti setiap ada kenaikan kepuasan kerja maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,715.
3. Penelitian yang dilakukan Agus Ali Suharto (2012) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dengan kinerja karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,40.
4. Penelitian yang dilakukan Yenni Verawati (2011) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dengan kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,289.

Kerangka Pikir

Adapun alur kerangka pikir pada penelitian ini sebagai berikut :



D. Hipotesis

Dari perumusan masalah dan uraian sebelumnya, maka hipotesis dapat dituliskan sebagai berikut:

H1 : Diduga secara bersama-sama terdapat pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap Kinerja karyawan BUKP Kulon Progo.

H2 : Diduga secara individu terdapat pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan BUKP Kulon Progo.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini digunakan dua jenis data yaitu:

Data primer adalah data yang langsung dan segera dapat diperoleh dari sumbernya, diamati, dan dicatat pertama kalinya. Dalam penelitian ini data primer yang digunakan bersumber dari responden yang merupakan karyawan Perusahaan yang terdiri dari identitas responden, tanggapan responden terhadap Kepuasan Kerja , Komitmen Organisasi dan kinerja karyawan.

Data sekunder adalah data yang tidak diperoleh secara langsung oleh peneliti. Data tersebut juga merupakan data yang sudah ada dan bisa dilihat oleh orang banyak, misal : artikel, jurnal, buku, internet, maupun literatur yang bersifat ilmiah yang berhubungan dengan penelitian ini.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan seluruh individu yang dimasukkan untuk diteliti, dan yang nantinya akan dikenai generalisasi. Generalisasi adalah suatu cara pengambilan kesimpulan terhadap kelompok individu yang lebih luas jumlahnya berdasarkan data yang diperoleh dari kelompok individu yang sedikit jumlahnya

B. Variabel Penelitian

1. Variabel Independen

Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Adapun variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Kepuasan kerja adalah suatu keadaan dimana karyawan merasa puas dengan peluang promosi yang diberikan oleh perusahaannya, puas terhadap pekerjaannya, puas kepada atasan, puas terhadap pendapatannya, dan puas terhadap rekan kerjanya.

1. Variabel terikat (variabel dependen)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah aktivitas yang dilakukan karyawan untuk menyelesaikan tugasnya dengan hasil yang sesuai dengan standar yang ditetapkan dalam rangka mencapai hasil kerja dan tujuan perusahaan

C. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan secara langsung pada tempat penelitian dan melakukan pencatatan secara cermat dan sistematis.

2. Wawancara

Yaitu pengumpulan data dimana peneliti mengajukan tanya jawab dengan pimpinan perusahaan atau staff yang ditunjuk guna melengkapi keterangan tentang masalah yang diteliti dan juga memberikan data yang diperlukan.

3. Dokumentasi

Adalah melihat catatan mengenai data-data yang ada hubungannya dengan penelitian.

D. Metode Analisis Data

1. Uji Instrumen Penelitian

- **Uji Normalitas**

Validitas (Priyatno;2010) adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur.

- **Uji Reliabilitas**

Menurut Priyatno (2010:97) “uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang”

- **Uji Validitas**

Menurut Sugiyono (2008:172), instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument mempunyai korelasi positif dengan kriteria (skor total) serta korelasi yang tinggi menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Pengujian validitas data dalam penelitian ini menggunakan metode korelasi *Bivariate Pearson* (Korelasi *speraman rho Moment*). Priyatno (2010:90) mengemukakan bahwa Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujiannya adalah

jika r hitung $\geq r$ tabel maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

2. Uji Asumsi Klasik Regresi

- **Uji *Multikolinieritas*.**

Uji *Multikolinieritas* dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi yang digunakan ditemukan adanya korelasi antar variabel bebasnya. Apabila terjadi korelasi antar variabel bebas maka terdapat *multikolinieritas* pada model regresi tersebut.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Regresi berganda digunakan untuk meramalkan pengaruh dua variabel *prediktor* atau lebih terhadap satu *variabel kriterium* atau untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional antara dua buah variabel bebas (X) atau lebih dengan sebuah variabel terikat (Y).

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Adapun bentuk persamaan Regresi Linier Berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

X₁ = Kepuasan Kerja

X₂ = Komitmen Organisasi

b = Koefisien determinasi variabel independen

e = *Error*

- **Pengujian Hipotesis**

Sebelum masuk kedalam penjabaran tentang pengujian hipotesis, maka akan diuraikan sebagai berikut :

- Ho: Tidak ada pengaruh antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan.
- Ha :Ada pengaruh antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan.

Pembahasan

Dari analisis hasil penelitian data diatas maka dapat dijelaskan bahwa : Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui nilai uji parsial didapat bahwa secara individu Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian Kepuasan kerja dan komitmen organisasi cenderung mempengaruhi satu sama lain. Seseorang yang puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan orang-orang yang berkomitmen terhadap organisasi biasanya mendapatkan kepuasan yang besar. Seseorang yang tidak puas akan pekerjaannya akan terlihat menarik diri dari organisasi baik melalui ketidakhadirannya atau keluar masuk (turn over). Kepuasan kerja mempengaruhi komitmen terhadap organisasi yang pada akhirnya mempengaruhi tingkat ketidakhadiran dan turn over.