

SKRIPSI
PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT.JASA BARU UTAMA PERKASA
PEKANBARU



OLEH:

Rocky Silvester

10871003228

JURUSAN MANAJEMENPROGRAM S1
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU

2012

SKRIPSI
PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT.JASA BARU UTAMA PERKASA
PEKANBARU

*Diajukan Pada Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Untuk Memenuhi
Salah Satu Persyaratan Dalam Memeroleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)*



OLEH:

Rocky Silvester

10871003228

JURUSAN MANAJEMENPROGRAM S1
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU

2012

ABSTRAKSI

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JASA BARU UTAMA PERKASA PEKANBARU

OLEH : ROCKY SILVISTER

Penelitian dilakukan di PT. Jasa Baru Utama Perkasa Pekanbaru. Objek penelitian ini adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan pada karyawan di PT. Jasa Baru Utama Perkasa Pekanbaru. Penelitian ini ditunjukkan untuk mengukur kepuasan kerja, dan mengidentifikasi komitmen organisasi, serta mengukur pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Baru Utama Perkasa Pekanbaru. Populasi penelitian adalah para karyawan PT. Jasa Baru Utama Perkasa Pekanbaru, yang berjumlah 100 orang sesuai dengan data yang tercatat pada bagian sumber daya manusia di PT. Jasa Baru Utama Perkasa Pekanbaru. Metode sampel dilakukan dengan cara random sampling, dan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan metode slovin, yang menghasilkan jumlah sampel sebanyak 50 orang karyawan. Data penelitian merupakan data primer, dan diperoleh dengan cara penyebaran kuesioner kepada 50 sampel terpilih. Metode analisis data dilakukan dengan cara regresi berganda, uji F dan uji t. dari pengujian tersebut dihasilkan kesimpulan PT. Jasa Baru Utama Perkasa Pekanbaru, dan faktor komitmen organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Baru Utama Perkasa Pekanbaru. Implikasi dari penelitian ini diharapkan agar manajemen PT. Jasa Baru Utama Perkasa Pekanbaru dapat meningkatkan kinerjanya karyawannya dengan memperhatikan aspek-aspek kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

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

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat hidayah serta kekuatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “**Pengaruh Kepuasan kerja dan Komitmen organisasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Jasa Baru Utama Perkasa Pekanbaru** Terwujudnya skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak yang telah mendorong dan membimbing penulis, baik tenaga, ide-ide maupun pikiran. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua penulis yaitu ayahanda dan ibunda tercinta yang tiada bosan memberikan doa, motivasi, kasih sayang, nasehat dan inspirasi serta perjuangan kepada penulis.
2. Bapak DR. Mahendra Romus, SP, SE.Ec selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri (UIN) Suska Riau.
3. Bapak Riki Handri Malau, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri (UIN) Suska Riau.
4. Bapak Mulia Sosiadi SE, MM, Ak selaku Penasehat Akademik (PA) yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan selama penulis menjalani perkuliahan.

5. Bapak Mulia Sosiadi SE, MM, Ak selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang sudah banyak memberikan bimbingan dan didikan serta arahan dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
6. Ibu Nurlasera SE, Msi selaku Dosen Konsultasi Proposal yang telah memberikan bimbingan selama penulis menyelesaikan proposal penelitian.
7. Kepada para Dosen dan Pengajar serta Staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri (UIN) Suska Riau.
8. Kepada manajemen dan seluruh karyawan PT. Jasa Baru Utama Perkasa Pekanbaru yang telah banyak membantu dalam pemberian data dan informasi yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini.
9. Kepada kawan-kawan seperjuangan khususnya lokal MSDM A angkatan 2008 dan lokal Manajemen A angkatan 2008 serta seluruh angkatan manajemen 2008 yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.
10. Kepada sahabat terbaikku“ Supri, Rial pohan, dan Erliana” yang selalu mensupport penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga segala bantuan yang tidak ternilai harganya ini mendapat imbalan disisi Allah SWT sebagai amal ibadah, Amin. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sangat penulis harapkan demi perbaikan-perbaikan ke depan.

Amin Yaa Rabbal 'Alamiin

Pekanbaru, April 2012
Penulis,

Rocky Silvester

DAFTAR TABEL

| | Hal |
|--|-----|
| I.1 : Tingkat dan realisasi service terhadap target penjualan PT. Jasa Baru Utama Perkasa Pekanbaru 2007 -2011 | 4 |
| I.2 : Jumlah Karyawan Masuk/Keluar pada PT. Jasa Baru Utama Perkasa Pekanbaru Tahun 2007 – 2011 | 4 |
| I.3 : Jumlah Absensi karyawan PT. Jasa Baru Utama Perkasa Pekanbaru Tahun 2011 | 5 |
| II.4 : Operasional Variabel Penelitian | 36 |
| V.5 : Data responden berdasarkan jenis kelamin | 54 |
| V.6 : Data responden berdasarkan umur | 55 |
| V.7 : Data responden berdasarkan tingkat pendidikan | 55 |
| V.8. : Rekapitulasi tanggapan responden tentang Variabel kepuasan kerja ... | 56 |
| V.9. : Rekapitulasi tanggapan responden tentang Variabel Komitmen kerja . | 57 |
| V.10 : Rekapitulasi tanggapan responden tentang Variabel Kinerja | 59 |
| V.11 : Rekapitulasi Hasil Uji Validitas..... | 61 |
| V.12 : Rekapitulasi hasil Uji Reabilitas | 62 |
| V.13 : Analisa Regresi Linear Berganda | 63 |
| V.14 : Uji Multikolinieritas | 65 |
| V.15 : Uji Autokolerasi | 66 |
| V.16 : Koefisien Determinasi | 68 |
| V.17 : Uji Simultan (Uji F) | 69 |
| V.18 : Uji Parsial (Uji T) | 69 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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 bekerja sama dalam berbagai aktifitas merupakan keinginan dari setiap karyawan/pegawai di suatu instansi/organisasi.

Dengan situasi semacam ini diharapkan para karyawan dapat bekerja secara maksimal dan senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan orang /karyawan terhadap pekerjaannya. Pegawai/karyawan tidak hanya formalitas bekerja 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 bekerja 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 bekerja 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 (2002 : 249) 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 (2007 : 67). 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. Jasa Baru Utama Perkasa Pekanbaru, 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. Untuk membuktikan itu tentunya kita memerlukan beberapa data sekunder tentang apa yang terjadi pada PT Jasa Baru Utama Perkasa Pekanbaru. Berikut adalah data target dan realisasi service mobil selama beberapa tahun terakhir.

Tabel 1: Target dan Realisasi Service PT. Jasa Baru Utama Perkasa Pekanbaru.

| Tahun | Target masuk (unit) | Realisasi per tahun | % pencapaian |
|-------|-----------------------|---------------------|--------------|
| 2007 | 500 | 789 | 130 |
| 2008 | 2000 | 2000 | 100 |
| 2009 | 3500 | 3300 | 95 |
| 2010 | 4000 | 3500 | 95 |
| 2011 | 4500 | 3000 | 80 |

Sumber : PT. Jasa Baru Utama Perkasa Pekanbaru

Dari Tabel 1. menunjukkan bahwa terjadi pencapaian service target unit mobil masuk dari yang direncanakan sebelumnya. Terlihat pada table 1. diatas bahwa terjadi pergerakan yang cukup signifikan, terlihat pada tahun 2007 ke tahun 2011 terjadinya penurunan dan mencapai puncak pada tahun 2007 yang mencapai 130% hal ini tentu memiliki keterkaitan yang besar dengan orang-orang yang terlibat pengelolaan perusahaan. Dan tentu saja hal ini dipengaruhi oleh berbagai faktor termasuk didalamnya yaitu menjadi focus penelitian saya yaitu Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Baru Utama Perkasa Pekanbaru. Berikut dibawah ini adalah jumlah karyawan masuk/keluar dalam beberapa tahun terakhir.

Tabel 2 : Jumlah Karyawan /i Masuk dan Karyawan/i Keluar pada PT. Jasa Baru Utama Perkasa Pekanbaru.

| Tahun | Karyawan Masuk (Orang) | Karyawan Keluar (Orang) | Jumlah Karyawan (Orang) |
|-------|-----------------------------|------------------------------|----------------------------|
| 2007 | - | - | 84 |
| 2008 | 6 | 1 | 89 |
| 2009 | 5 | - | 94 |
| 2010 | 6 | 3 | 97 |
| 2011 | 5 | 2 | 100 |

Sumber: PT. Jasa Baru Utama Perkasa Pekanbaru

Tabel 2. menunjukkan hasil pergerakan yang cukup fluktuatif tentang karyawan masuk dan karyawan keluar. Tentu menjadi sebuah pertanyaan yang besar jika pada setiap tahunnya masih saja terdapat karyawan yang keluar dari PT. Baru Utama Perkasa Pekanbaru. Hal ini membuktikan adanya sesuatu yang bermasalah disini.

Tabel 3 : Absensi Karyawan /I PT. Jasa Baru Utama Perkasa Pekanbaru

| No | Bulan | Jumlah Absensi Karyawan /I (Orang) |
|----|-----------|---------------------------------------|
| 1 | Januari | 15 |
| 2 | Februari | 10 |
| 3 | Maret | 9 |
| 4 | April | 20 |
| 5 | Mei | 10 |
| 6 | Juni | 6 |
| 7 | Juli | 15 |
| 8 | Agustus | 5 |
| 9 | September | 5 |
| 10 | Oktober | 8 |
| 11 | November | 6 |
| 12 | Desember | 3 |

Sumber: PT. Jasa Baru Utama Perkasa Pekanbaru

Tabel 3. menunjukkan tingkat absensi karyawan yang cukup besar. Timbul berbagai pertanyaan dibalik data tersebut. Apakah karyawan puas dengan tugas yang mereka dapat atau mereka tidak memiliki komitmen yang jelas terhadap organisasi. Tentu hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja mereka di perusahaan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dan mengambil judul yaitu “ **Pengaruh Kepuasan Kerja Dan**

Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Baru Utama Perkasa Pekanbaru”.

1.2 Rumusan Masalah

Masalah yang akan diteliti merujuk berdasarkan pada judul penelitian dan latar belakang permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah Pengaruh Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Baru Utama Perkasa Pekanbaru ?
2. Bagaimanakah Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Baru Utama Perkasa Pekanbaru ?
3. Bagaimanakah Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa baru utana perkasa Pekanbaru ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Baru Utama Perkasa Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Baru Utama Perkasa Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa baru utana perkasa Pekanbaru.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Sebagai masukan bagi pimpinan pada umumnya dan khususnya pada bagian personalia tentang kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi penulis ini dapat diharapkan akan menambah pemahaman tentang kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut.

1.4 Sistematika Penulisan

Secara garis besar penelitian ini di bagi enam bab dan masing-masing bab dibagi menjadi beberapa sub bab, dengan uraian sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematis penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini dikemukakan beberapa landasan teori dan tinjauan pustaka yang berhubungan dengan penelitian, serta mengemukakan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai bentuk dari penelitian, jenis dan sumber data, teknik dan metode pengumpulan data serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan serta aktifitas perusahaan.

BAB V : PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan pada perusahaan terhadap hasil penelitian.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini merupakan bab penutup yang berisi tentang inti penulisan skripsi ini didalam beberapa kesimpulan dan saran yang mungkin bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Komitmen Organisasi

2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Konsep tentang komitmen organisasi disebut pula dengan komitmen kerja yang mendapat perhatian dari manajer maupun pelaku organisasi, berkembang dari studi awal mengenai loyalitas karyawan yang di harapkan ada pada setiap karyawan. Komitmen kerja atau komitmen organisasi merupakan suatu kondisi yang di rasakan oleh karyawan yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya.

Sedangkan menurut Luthans (2002 : 249) 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.

Selanjutnya menurut Kreitner (2004 : 203) komitmen organisasi mencerminkan tingkat bagi perorangan mengidentifikasi dengan suatu organisasi dan merasa terikat dengan tujuannya.

Komitmen organisasi merupakan derajat tingkat yang mana suatu karyawan mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan dengan aktif mengambil bagian didalamnya. Komitmen pada umumnya lebih kuat antara karyawan lama, mereka sudah mengalami sukses pribadi didalam organisasi, dan mereka yang aktif didalam suatu kelompok Newstrom (2002 : 211).

Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan dengan menggunakan definisi tersebut, Komitmen organisasi secara umum diukur dengan kuesioner komitmen organisasi.

Menurut Luthans (2002 : 249) sikap komitmen organisasi ditentukan menurut variable orang (usia, kedudukan dalam organisasi, dan disposisi seperti efektifitas positif atau negatif, atau atribusi control internal atau eksternal) dan organisasi (desain pekerjaan, nilai, dukungan, dan gaya kepemimpinan penyedia). Bahkan factor non-organisasi. Seperti adanya alternative lain setelah memutuskan untuk bergabung dengan organisasi, akan mempengaruhi komitmen selanjutnya.

Dikarenakan lingkungan baru dimana banyak organisasi tidak menunjukkan komitmen terhadap karyawannya, penelitian terbaru menunjukkan bahwa komitmen karir pada diri karyawan merupakan penengah antara persepsi dan praktik kebijakan perusahaan dan komitmen organisasi. Misalnya meskipun karyawan menerima dukungan dari penyelia, mereka juga perlu memiliki komitmen terhadap karirnya, misalnya dalam tehnik dan pemasaran agar memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

2.1.2 Komitmen Bersifat Multidimensi

Menurut Luhans (2002 : 250) komitmen organisasi bersifat multidimensi, maka terdapat perkembangan dukungan untuk tiga model komponen yang diajukan. Ketiga dimensi itu adalah:

1. Komitmen efektif adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi.
2. Komitmen kelanjutan adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluar nya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit.
3. Komitmen normative adalah perasaan wajib untuk berada dalam organisasi karena memang harus begitu, tindakan tersebut merupakan hal yang benar yang harus dilakukan

2.1.3 Komitmen Pembelajaran

Marquardt (2003 : 82) ada tiga tingkat pembelajaran di dalam komitmen organisasi yaitu:

- 1 Pembelajaran individual perubahan keterampilan, wawasan, pengetahuan, sikap, dan nilai yang dikuasai oleh seseorang melalui belajar sendiri, dan pengamatan.
- 2 Pembelajaran kelompok atau tim peningkatan dalam pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dicapai oleh dan di dalam kelompok.
- 3 Pembelajaran organisasi meningkatkan dan kapabilitas produktif yang diperoleh melalui komitmen perusahaan dan kesempatan untuk perbaikan terus-menerus.

2.1.4 Peran Komitmen Organisasi Pada Perusahaan

Setiap perusahaan pasti berharap dan senang bila mempunyai karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi pada perusahaan. Harapan ini wajar karena terdapat pengaruh bagi aspek-aspek kerja lainnya dalam perusahaan.

Seperti yang di ketahui bahwa komitmen terhadap perusahaan diasosiasikan dengan tingkat kemauan untuk berbagi dan berkorban bagi perusahaan. Dampaknya adalah para karyawan perusahaan yang paling berkomitmen akan menjadi orang yang paling tinggi memberikan usaha-usaha yang lebih besar secara sukarela bagi kemajuan perusahaan. Karyawan yang benar-benar menunjukkan komitmennya pada tujuan-tujuan dan nilai-nilai perusahaan, mempunyai kemungkinan lebih besar untuk berpartisipasi demi kemajuan perusahaan.

Adanya komitmen organisasi pada perusahaan membuat karyawan merasa mempunyai tanggung jawab besar dengan bersedia memberikan segala kemampuannya sehingga timbulnya rasa memiliki organisasi. Adanya rasa memiliki yang kuat ini akan membuat karyawan bekerja lebih giat dan menghindari perilaku yang kurang produktif. Sementara bagi individu atau karyawan, komitmen organisasi pada perusahaan juga memiliki dampak personal yang positif yaitu reward atau kepuasan.

Nampak bahwa komitmen organisasi pada perusahaan memiliki arti berharga baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri, terutama dalam mencapai tujuan yang di harapkan perusahaan dan karyawan.

2.1.5 Pedoman Untuk Meningkatkan Komitmen Organisasi

Berikut ini Luthans (2002 : 250) memberikan pedoman khusus untuk mengimplementasikan system manajemen yang mungkin membantu memecahkan masalah dan meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan:

1. Berkomitmen pada nilai utama manusia. Membuat aturan tertulis, mempekerjakan manajer yang baik dan tepat, dan mempertahankan komunikasi.
2. Memperjelas dan mengkomunikasikan misi anda. Memperjelas misi dan ideology, berkarisma, menggunakan praktik perekrutan berdasarkan nilai, menekankan orientasi berdasarkan nilai stress dan pelatihan, membentuk tradisi.
3. Menjamin keadilan organisasi. Memiliki prosedur penyampaian keluhan yang komprehensif, menyediakan komunikasi dua arah yang ekstensif.
4. Menciptakan rasa komunitas. Membangun homogenitas berdasarkan nilai, keadilan, menekankan kerja sama, saling mendukung, dan kerja tim berkumpul bersama.
5. Mendukung perkembangan karyawan melakukan aktualisasi, memberikan pekerjaan menantang pada tahun pertama, memajukan dan memberdayakan, mempromosikan dari dalam, menyediakan aktivitas perkembangan, menyediakan keamanan kepada karyawan tanpa jaminan.

2.1.6 Arti Komitmen Bagi Organisasi

Terdapat beberapa pengertian komitmen organisasi dikemukakan para pakar SDM, Namun Sering dipergunakan untuk memahaminya adalah pendapat Luthans (2002 : 249) sebagai berikut:

Pengertian mudahnya yaitu:

1. Keinginan yang kuat untuk tetap jadi anggota perusahaan tertentu.
 2. Kesiapan untuk tetap berusaha meningkatkan kemampuan diri atas nama organisasi.
 3. Keyakinan yang pasti dan penerimaan nilai-nilai dan tujuan dari organisasi
- Nampak bahwa komitmen organisasi merupakan ukuran kemauan karyawan untuk tinggal atau tetap bertahan dalam perusahaan sampai nanti.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap factor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan social individu di luar kerja As'ad (2003 : 80).

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima Robbin (2003 : 78).

Greenberg dan Baron (2003 : 148) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan respon efektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Locke mencatat bahwa perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar.

Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Dikatakan selanjutnya bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja.

Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Menurut Locke seorang individu akan bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya (yang didapatnya).

Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

2.2.2 Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja yaitu :

1. *Two Factor Theory*

Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Pada teori ini ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintenance factors*.

Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan *motivators*.

2. *Value Theory*

Value Theory Menurut teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas dan sebaliknya. Kunci menuju kepuasan pada teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.

Menurut teori Luthans (2002 : 242) kesimpulan terbaik mengenai kerja adalah karena diduga terdapat hubungan yang pasti di dalamnya, tetapi mungkin tidak sebesar kebijakan konvensional yang mengasumsikan karyawan yang

merasa senang sebagai karyawan yang produktif. Meskipun terdapat bukti penelitian terbaru yang mendukung sebab-akibat kepuasan lebih mempengaruhi kinerja dari pada kinerja mempengaruhi kepuasan hubungan lain dalam perilaku organisasi. Secara keseluruhan, kepuasan kerja sebaiknya tidak dianggap sebagai titik akhir dalam kinerja individu.

Sedangkan hubungan antara komitmen organisasi menentukan hubungan yang kuat antara komitmen organisasi dan kinerja untuk orang dengan kebutuhan financial yang rendah dari pada orang dengan kebutuhan tinggi. Menunjukkan bahwa semakin tinggi posisi karyawan dalam pekerjaannya dan dalam organisasi tempat mereka bekerja, semakin kurang dampak komitmen pada kinerja. Menunjukkan bahwa hubungan yang positif antara komitmen organisasi dan hasil yang di inginkan seperti kinerja tinggi, tingkat pergantian karyawan rendah dan tingkat ketidakhadiran yang rendah.

2.2.3 Penyebab Kepuasan Kerja

Faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja As'ad (2003 : 86)

1. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, maupun dengan atasannya
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat,

perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.

4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan meliputi sistem besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya

Selain penyebab kepuasan kerja, ada juga faktor penentu kepuasan kerja. Diantaranya adalah gaji, kondisi kerja dan hubungan kerja (atasan dan rekan kerja).

1. Gaji/Upah

Menurut Theriault, kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolute dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja dan bagaimana gaji diberikan. Selain untuk pemenuhan kebutuhan dasar, uang juga merupakan simbol dari pencapaian (achievement), keberhasilan dan pengakuan/penghargaan.

Berdasarkan teori keadilan Adams, orang yang menerima gaji yang dipersepsikan terlalu kecil atau terlalu besar akan mengalami ketidakpuasan. Jika gaji dipersepsikan adil berdasarkan tuntutan-tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu maka akan ada kepuasan kerja.

Jika dianggap gajinya terlalu rendah, pekerja akan merasa tidak puas. Tapi jika gaji dirasakan tinggi atau sesuai dengan harapan, pekerja tidak lagi tidak puas, artinya tidak ada dampak pada motivasi kerjanya. Gaji atau imbalan akan

mempunyai dampak terhadap motivasi kerja seseorang jika besarnya imbalan disesuaikan dengan tinggi prestasi kerjanya.

2. Kondisi kerja yang menunjang

Bekerja dalam ruangan atau tempat kerja yang tidak menyenangkan (*uncomfortable*) akan menurunkan semangat untuk bekerja. Oleh karena itu perusahaan harus membuat kondisi kerja yang nyaman dan menyenangkan sehingga kebutuhan-kebutuhan fisik terpenuhi dan menimbulkan kepuasan kerja.

3. Hubungan Kerja

Hubungan dengan rekan kerja

Ada tenaga kerja yang dalam menjalankan pekerjaannya memperoleh masukan dari tenaga kerja lain (dalam bentuk tertentu). Keluarannya (barang yang setengah jadi) menjadi masukan untuk tenaga kerja lainnya. Misalnya pekerja konveksi. Hubungan antar pekerja adalah hubungan ketergantungan sepihak yang berbentuk fungsional.

Kepuasan kerja yang ada timbul karena mereka dalam jumlah tertentu berada dalam satu ruangan kerja sehingga dapat berkomunikasi. Bersifat kepuasan kerja yang tidak menyebabkan peningkatan motivasi kerja. Dalam kelompok kerja dimana para pekerjanya harus bekerja sebagai satu tim, kepuasan kerja mereka dapat timbul karena kebutuhan-kebutuhan tingkat tinggi mereka seperti harga diri, aktualisasi diri dapat dipenuhi dan mempunyai dampak pada motivasi kerja mereka.

4. Hubungan dengan atasan

Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa (*consideration*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauhmana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa, misalnya keduanya mempunyai pandangan hidup yang sama.

Tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan adalah jika kedua jenis hubungan adalah positif. Atasan yang memiliki ciri pemimpin yang transformasional, maka tenaga kerja akan meningkat motivasinya dan sekaligus dapat merasa puas dengan pekerjaannya.

2.2.4 Korelasi Kepuasan Kerja

Hubungan antara kepuasan kerja dengan variabel lain dapat bersifat positif atau negatif. Kekuatan hubungan mempunyai rentang dari lemah sampai kuat. Hubungan yang kuat menunjukkan bahwa atasan dapat mempengaruhi dengan signifikan variabel lainnya dengan meningkatkan kepuasan kerja Kreitner dan Kinicki (2002 : 226).

Beberapa korelasi kepuasan kerja sebagai berikut :

1) Motivasi

Antara motivasi dan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif dan signifikan. Karena kepuasan dengan pengawasan/supervisi juga mempunyai korelasi signifikan dengan motivasi, atasan/manajer disarankan

mempertimbangkan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kepuasan pekerja sehingga mereka secara potensial dapat meningkatkan motivasi pekerja melalui berbagai usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja.

2) Pelibatan Kerja

Hal ini menunjukkan kenyataan dimana individu secara pribadi dilibatkan dengan peran kerjanya. Karena pelibatan kerja mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja, dan peran atasan/manajer perlu didorong memperkuat lingkungan kerja yang memuaskan untuk meningkatkan keterlibatan kerja pekerja.

3) Organizational citizenship behavior

Merupakan perilaku pekerja di luar dari apa yang menjadi tugasnya.

4) Organizational commitment

Mencerminkan tingkatan dimana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan mempunyai komitmen terhadap tujuannya. Antara komitmen organisasi dengan kepuasan terdapat hubungan yang signifikan dan kuat, karena meningkatnya kepuasan kerja akan menimbulkan tingkat komitmen yang lebih tinggi. Selanjutnya komitmen yang lebih tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja.

5) Ketidakhadiran (*Absenteisme*)

Antara ketidakhadiran dan kepuasan terdapat korelasi negatif yang kuat. Dengan kata lain apabila kepuasan meningkat, ketidakhadiran akan turun.

6) Perputaran (*Turnover*)

Hubungan antara perputaran dengan kepuasan adalah negatif. Dimana perputaran dapat mengganggu kontinuitas organisasi dan mahal sehingga diharapkan atasan/manajer dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan mengurangi perputaran.

7) Perasaan stres

Antara perasaan stres dengan kepuasan kerja menunjukkan hubungan negatif dimana dengan meningkatnya kepuasan kerja akan mengurangi dampak negatif stres.

8) Prestasi kerja/kinerja

Terdapat hubungan positif rendah antara kepuasan dan prestasi kerja. Sementara itu menggambarkan hubungan timbal balik antara kepuasan dan kinerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan.

2.2.5 Mengukur Kepuasan Kerja

Pengukuran kepuasan kerja ternyata sangat bervariasi, baik dari segi analisa statistik maupun dari segi pengumpulan datanya. Sementara itu menurut Wibowo (2007 : 311) ada dua pendekatan yang digunakan untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja yaitu :

1. Single Global Rating yaitu meminta individu merespon atas suatu pertanyaan seperti; dengan mempertimbangkan semua hal, seberapa puas anda dengan pekerjaan anda? Individu bisa menjawab puas dan tidak puas.
2. Summation Score yaitu dengan mengidentifikasi elemen kunci dalam pekerjaan dan menanyakan perasaan pekerja tentang masing-masing elemen. Faktor spesifik yang diperhitungkan adalah sifat pekerjaan, supervisi, upah, kesempatan promosi dan hubungan dengan rekan kerja

2.2.6 Pengaruh Kepuasan Kerja

1. Terhadap Produktivitas

Orang berpendapat bahwa produktivitas dapat dinaikkan dengan meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja mungkin merupakan akibat dari produktivitas atau sebaliknya. Produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang mereka terima (gaji/upah) yaitu adil dan wajar serta diasosiasikan dengan performa kerja yang unggul. Dengan kata lain bahwa performansi kerja menunjukkan tingkat kepuasan kerja seorang pekerja, karena perusahaan dapat mengetahui aspek-aspek pekerjaan dari tingkat keberhasilan yang diharapkan.

2. Ketidakhadiran (*Absenteisme*)

Menurut Porter dan Steers, ketidakhadiran sifatnya lebih spontan dan kurang mencerminkan ketidakpuasan kerja. Tidak adanya hubungan antara

kepuasan kerja dengan ketidakhadiran. Karena ada dua faktor dalam perilaku hadir yaitu motivasi untuk hadir dan kemampuan untuk hadir.

Sementara itu menurut Wibowo (2007 : 312) antara kepuasan dan ketidakhadiran/kemangkiran menunjukkan korelasi negatif. Sebagai contoh perusahaan memberikan cuti sakit atau cuti kerja dengan bebas tanpa sanksi atau denda termasuk kepada pekerja yang sangat puas.

3. Keluarnya Pekerja (*Turnover*)

Sedangkan berhenti atau keluar dari pekerjaan mempunyai akibat ekonomis yang besar, maka besar kemungkinannya berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. ketidakpuasan kerja pada pekerja dapat diungkapkan dalam berbagai cara misalnya selain dengan meninggalkan pekerjaan, mengeluh, membangkang, mencuri barang milik perusahaan/organisasi, menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka dan lainnya.

1. Respon terhadap Ketidakpuasan Kerja

Ada empat cara tenaga kerja mengungkapkan ketidakpuasan Robbins (2003 : 78)

- 1) Keluar (*Exit*) yaitu meninggalkan pekerjaan termasuk mencari pekerjaan lain.
- 2) Menyuarakan (*Voice*) yaitu memberikan saran perbaikan dan mendiskusikan masalah dengan atasan untuk memperbaiki kondisi.

- 3) Mengabaikan (*Neglect*) yaitu sikap dengan membiarkan keadaan menjadi lebih buruk seperti sering absen atau semakin sering membuat kesalahan.
- 4) Kesetiaan (*loyalty*) yaitu menunggu secara pasif samapi kondisi menjadi lebih baik termasuk membela perusahaan terhadap kritik dari luar.

2.2.7 Meningkatkan Kepuasan Kerja

Greenberg dan Baron (2003 : 159) memberikan saran untuk mencegah ketidakpuasan dan meningkatkan kepuasan dengan cara sebagai berikut :

- 1) Membuat pekerjaan yang menyenangkan
Karena pekerjaan yang mereka senang kerjakan daripada yang membosankan akan membuat orang menjadi lebih puas.
- 2) Orang dibayar dengan jujur
Orang yang percaya bahwa sistem pengupahan/penggajian tidak jujur cenderung tidak puas dengan pekerjaannya.
- 3) Mempertemukan orang dengan pekerjaan yang cocok dengan minatnya.
Semakin banyak orang menemukan bahwa mereka dapat memenuhi kepentingannya di tempat kerja, semakin puas mereka dengan pekerjaannya.
- 4) Menghindari kebosanan dan pekerjaan berulang-ulang
Kebanyakan orang cenderung mendapatkan sedikit kepuasan dalam melakukan pekerjaan yang sangat membosankan dan berulang. Karena

orang jauh lebih puas dengan pekerjaan yang meyakinkan mereka memperoleh sukses dengan secara bebas melakukan kontrol atas cara mereka melakukan sesuatu.

2.3 Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Mangkunegara (2007 : 67) Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Bernardin dan Russel sebagaimana yang dikutip Faustino Cardoso Gomes (2005 : 135) menyatakan bahwa *performance* atau kinerja adalah catatan *outcomes* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu.

Kartono (2004 : 32) mengatakan kinerja sebagai kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing- masing karyawannya.

Selanjutnya Simamora (2003: 327) juga memberikan pendapatnya mengenai kinerja sebagai berikut : kinerja adalah tingkatan terhadap para karyawan yang dapat mencapai persyaratan- persyaratan pekerjaan.

Dalam pandangan islam, dalam surat al-Zalzalah ayat 7-8 yang berbunyi :



Artinya : ayat 7. Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya. ayat 8. Dan barangsiapa yang mengerjakan kejahatan sebesar dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya pula.

Sedangkan pengertian kinerja menurut Siagian (2002 : 168) menjelaskan hal sebagai berikut : Suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai *job descriptions* – nya.

2.3.1 Faktor –faktor yang mempengaruhi kinerja

Ada beberapa factor yang mempengaruhi kinerja karyawan Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2004 : 82) antara lain sebagai berikut :

1. Kemampuan
2. motivasi
3. dukungan yang diterima
4. keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
5. hubungan mereka dengan organisasi

Menurut Mangkunegara dari pengertian diatas menyatakan antara lain sebagai berikut :

1. Faktor kemampuan : Kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan) yang ditempatkan pada pekerjaan sesuai keahliannya.

2. Faktor motivasi : Faktor yang terbentuk dari sikap seseorang dalam menghadapi situasi kerja dan mengarahkan pegawai pencapaian tujuan kerja.
3. Faktor dukungan yang diterima :Mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.
4. Faktor keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan : Memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
5. Faktor hubungan mereka dengan organisasi : Adanya hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja

2.3.2 Penilaian Kinerja

Menurut Mahmudi (2005 : 419) penilaian kinerja adalah penentuan secara priodek efektifitas operasional suatu organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Bambang Wahyudi (2002 : 101) penilaian kinerja adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara priodik dan sistematis tentang prestasi kerja (jabatan) seorang termasuk potensi dan pengembanganya

Menurut Siagian (2002 : 168) terdapat tujuh elemen kunci dalam suatu system penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Sasaran penilaian adalah kinerja para karyawan sehingga diperoleh informasi yang akurat tentang kinerja tersebut.
2. Standar kinerja digunakan sebagai alat ukur.

3. Alat pengukur kinerja ciri-cirinya adalah mudah digunakan, dapat dipercaya, menunjukkan perilaku yang kritis, dapat diversifikasi oleh orang lain, mengukur kinerja yang ditampilkan secara regular.
4. Menghasilkan penilaian kinerja yang objektif.
5. Hasil penilaian kinerja harus tercatat secara akurat dan lengkap dalam arsip kepegawaian setiap karyawan.
6. Bahan informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja akan digunakan oleh manajemen untuk pengambilan keputusan.
7. Penilaian kinerja merupakan kegiatan yang sifatnya siklikal, artinya terjadi secara berkala dalam kehidupan kekarayaan seseorang dalam suatu organisasi.

2.3.3 Manfaat Penilaian Kinerja

Manfaat penilaian kinerja menurut Veitzal (2006 : 311) antara lain:

a. Manfaat bagi karyawan yang dinilai

1. Meningkatkan motivasi
2. Meningkatkan kepuasan kerja
3. Mendapatkan standar hasil yang diharapkan
4. Adanya umpan balik dari kinerja lalu yang akurat dan konstruktif
5. Pengembangan perencanaan untuk meningkatkan kinerja dengan membangun kekuatan dan mengurangi kelemahan semaksimal mungkin
6. Adanya kesempatan untuk berkomunikasi keatas

7. Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi
8. Kesempatan untuk mendiskusikan permasalahan pekerjaan dan bagaimana mereka dapat mengatasi
9. Adanya pandangan yang lebih jelas tentang konteks pekerjaan

b. Manfaat bagi penilai

1. Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan untuk perbaikan manajemen selanjutnya
2. Kesempatan untuk mengembangkan suatu pandangan umum tentang pekerjaan individu dan departemen yang lengkap.
3. Memberikan peluang untuk mengembangkan system pengawasan baik untuk pekerjaan dari bawahan.
4. Identifikasi gagasan untuk meningkatkan tentang nilai pribadi
5. Peningkatan kepuasan kerja
6. Pemahaman yang lebih baik terhadap karyawan tentang rasa takut, rasa grogi, dan aspirasinya.
7. Kesempatan bagi manajer untuk menjelaskan kepada karyawan apa yang sebenarnya diinginkan oleh perusahaan dari para karyawan sehingga pada karyawan dapat mengukur dirinya, menempatkan dirinya dan bekerja sesuai dengan harapan manajer.

c. Manfaat bagi perusahaan

- 1 Perbaiki seluruh unit-unit yang ada dalam perusahaan dan nilai budaya perusahaan.
- 2 Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan oleh masing-masing karyawan.
- 3 Meningkatkan kualitas komunikasi.
- 4 Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan.
- 5 Meningkatkan keharmonisan hubungan dalam pencapaian tujuan perusahaan
- 6 Peningkatkan segi pengawasan melekat dari setiap kegiatan yang dilakukan oleh karyawan.
- 7 Untuk mengenal lebih jelas pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan
- 8 Sebagai sarana penyampaian pesan bahwa karyawan itu dihargai oleh perusahaan.

2.3.4 Pengukuran Kinerja Karyawan

Yuwono, dkk (2003) memberikan pendapatnya mengenai pengukuran kinerja sebagai berikut: pengukuran kinerja adalah tindakan pengukuran yang dilakukan terhadap berbagai aktivitas dalam rantai nilai yang ada pada perusahaan Hasil pengukuran tersebut kemudian digunakan sebagai umpan balik yang akan memberikan informasi tentang prestasi pelaksanaan suatu rencana dan titik dimana perusahaan memerlukan penyesuaian-penyesuaian atas aktifitas perencanaan dan pengendalian.

2.4 Hasil Penelitian Sebelumnya.

Penelitian ini didasarkan kepada beberapa penelitian yang mengindikasikan faktor-faktor yang dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Abdulloh (2006) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, *locus of control* dan kepuasan kerja secara langsung mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tidak langsung terhadap variabel kinerja karyawan, variabel budaya organisasi dan *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Parwanto wahyuddin (2005) dari riset dapat disimpulkan bahwa faktor kepuasan yaitu : gaji, kepemimpinan, dan sikap rekan sekerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang terjadi di Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi IMKA di Surakarta. Faktor kepuasan kerja, gaji, kepemimpinan, dan sikap rekan sekerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Sikap rekan sekerja merupakan faktor kepuasan kerja yang mempunyai pengaruh paling besar dibandingkan variable lain terhadap kinerja.

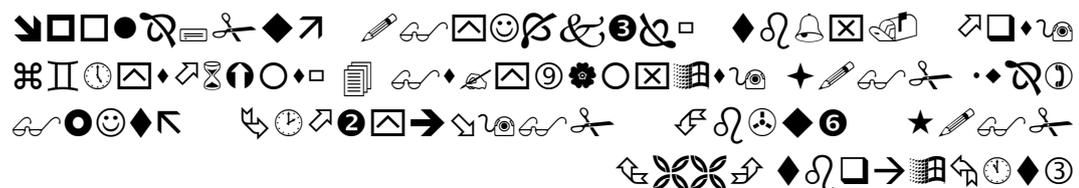
S. Pantja Djati (2003) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan karyawan pada kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Variable kepuasan karyawan pada kompensasi merupakan faktor yang mempunyai pengaruh paling besar dibandingkan variable komitmen organisasi terhadap prestasi kerja.

Jules Carrie're and Christoper Bourque. The effect of organizational communication on job satisfaction and organizational commitment in a land ambulance service and the mediating role of communication satisfaction career Development International Vol. 14 No. 1, 2009 pp. 29-49. Dalam jurnal ini ditulis bahwa yang paling berpengaruh terhadap komitmen organisasi adalah kepuasan komunikasi. Tentu menjadi ketertarikan bagi peneliti untuk mencari sebenarnya jika kepuasan kerja dan komitmen organisasi disandingkan untuk menentukan mana yang lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.5 Pandangan islam tentang komitmen kerja

Islam dituntut berkomitmen pada aqidah seorang muslim harus lurus, jelas dan benar sesuai tuntunan al-qur'an dan sunnah Rasul Saw.

Menurut Q.S. Al-Anbiya ayat 22.



Artinya : sekiranya ada dilangit dan dibumi tuhan-tuhan selain allah tentulah keduanya itu telah rusak binasa. Maka maha suci allah yang mempunyai arsy daripada apa yang mereka sifatkan.

2.6 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Kepuasan kerja (X1) adalah Kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap factor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan social individu di luar kerja As'ad (2003 : 80).

Komitmen organisasi (X2) adalah suatu keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi dari organisasi tersebut. Luthans (2002 : 249).

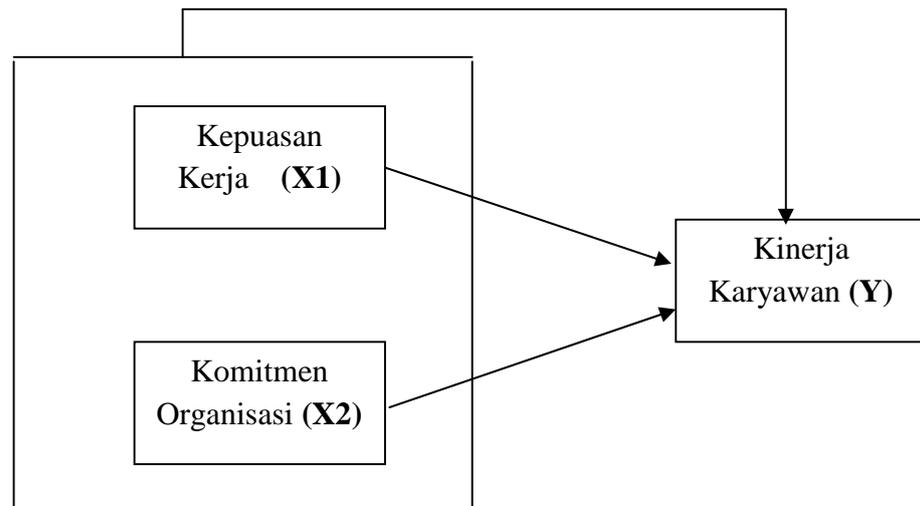
Kinerja (Y1) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.Mankunegara (2007 : 67).

Kesimpulan mengenai kepuasan kerja dan kinerja adalah karena diduga terdapat hubungan yang didalamnya, tetapi mungkin tidak sebesar kebijakan konvensional yang mengasumsikan karyawan yang merasa senang sebagai karyawan yang produktif. Meskipun terdapat bukti penelitian terbaru yang mendukung sebab-akibat kepuasan lebih mempengaruhi kinerja dari pada kinerja memengaruhi kepuasan hubungan ini mungkin akan lebih kompleks dari pada hubungan lain dalam perilaku organisasi. Secara keseluruhan, kepuasan kerja sebaiknya tidak dianggap sebagai titik akhir dalam kinerja individu.

Sedangkan hubungan antara komitmen organisasi menemukan diduga hubungan yang kuat antara komitmen organisasi dan kinerja untuk orang kebutuhan finansial yang rendah dari pada orang dengan kebutuhan tinggi. Menunjukkan bahwa semakin tinggi posisi karyawan dalam pekerjaannya dan dalam organisasi tempat mereka bekerja, semakin kurang dampak komitmen pada kinerja. Menunjukkan bahawa hubungan yang positif antara komitmen organisasi

dan hasil yang diinginkan seperti kinerja tinggi, tingkat pergantian karyawan rendah dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Luthans (2002 : 242)

Gambar 1 : Kerangka Pemikiran Teoritis



2.7 Hipotesis

Berdasarkan dari latar belakang permasalahan yang dihadapi, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis sebagai kesimpulan sementara, yaitu “Diduga variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan PT. Jasa Baru Utama Perkasa Pekanbaru.

2.8 Operasional Variabel

Adapun operasional variable penelitian ini adalah sebagai berikut :

Table 4 : Operasional Variabel Penelitian

| Variabel | Pengertian | Indikator |
|--------------------------|--|---|
| Kepuasan Kerja (X1) | Kepuasan kerja (X1) adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap factor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan social individu di luar kerja. As'ad (2003 : 80) | <ul style="list-style-type: none"> - Minat kerja - Ketentraman kerja - Kebersihan ruangan kantor - Jam kerja kantor - Tunjangan dari kantor - Tunjangan hari raya As'ad (2003 : 80) |
| Komitmen Organisasi (X2) | Komitmen organisasi (X2) adalah suatu keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi dari organisasi tersebut. Luthans (2002 : 249) | <ul style="list-style-type: none"> - Keterikatan emosional - Keterlibatan dalam organisasil - Keluar nya karyawan dari organisasi - Perasaan wajib untuk berada didalam organisasi Luthans (2002 : 249) |
| Kinerja Karyawan (Y) | Kinerja (Y1) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mankunegara (2007 : 67) | <ul style="list-style-type: none"> - Tanggung jawab - Kuantitas kerja - Kualitas kerja - Ketepatan waktu - Target kerja - Pengetahuan pekerjaan Mankunegara (2007 : 67) |

Sumber : Data Olah

2.9 Variabel Penelitian

Variabel bebas (X1)

Variabel ini adalah kepuasan kerja dengan indikator yaitu minat kerja, ketentraman kerja, kebersihan ruangan kantor, jam kerja kantor, tunjangan dari kantor, tunjangan hari raya

Variabel bebas (X2)

Variabel ini adalah komitmen organisasi dengan indikator yaitu kemauan karyawan, kesetiaan karyawan, dan kebanggaan karyawan pada organisasi.

Variabel terikat (Y)

Variabel ini adalah kinerja karyawan dengan indicator yaitu tanggung jawab, kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, target kerja, pengetahuan pekerjaan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Adapun Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. Jasa Baru Utama Perkasa yang beralamat di Jl. Tuanku Tambusai Pekanbaru.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berkerja di PT. Jasa Baru Utama Perkasa Pekanbaru sebanyak 100 karyawan. Sampel diambil dari populasi yang ada dengan menggunakan teknik probability sampling. Sedangkan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan rumus slovin (Husein Umar) yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+N(e^2)}$$
$$n = \frac{100}{1 + 100 (0.1^2)}$$
$$n = 50 \text{ orang}$$

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subjek tertulis yang diperoleh melalui instrumen kuesioner. Sumber data pada penelitian adalah data primer yang diperoleh dari responden melalui kuesioner serta data sekunder yang didapati dari perusahaan. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode survey dengan menggunakan kuesioner

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah :

- a. Kuesioner Questioner, yaitu dengan dengan membuat daftar pertanyaan yang diajukan kepada sumber yang diharapkan dapat memberi jawaban yang penulis butuhkan.
- b. Interview, yaitu cara pengumpulan data yang di lakukan melalui wawancara dengan pimpinan perusahaan dan karyawan yang terkait langsung pada perusahaan.

3.4 Metode Analisis Data

Hasan (2003 : 28) menyatakan kegiatan pengolahan data dengan melakukan tabulasi jawaban pada masing-masing pertanyaan untuk masing-masing variable. Analisa data dengan menggunakan regresi linear berganda (*multiple regression*) untuk menguji pengaruh variable-variabel independen dan variable dependen. Kemudian dilakukan pengecekan dengan melakukan plot data untuk melihat adanya data linear. Persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana Y : Kinerja Karyawan

X₁ : Kepuasan Kerja

X₂ : Komitmen Organisasi

β₁, β₂ : Koefisien Regresi

e : Variabel lain yang tidak teridentifikasi

Oleh karena data yang didapat dari peneliti bersifat kualitatif, maka data yang bersifat kualitatif itu diberi skala sehingga menjadi data-data yang bersifat kuantitatif.

Kategori yang digunakan berdasarkan *skala liker*, dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai yang telah ditetapkan sebagai berikut :

| | |
|---------------------------|---------|
| Sangat Setuju (SS) | Nilai 5 |
| Setuju (S) | Nilai 4 |
| Kurang Setuju (KS) | Nilai 3 |
| Tidak Setuju (TS) | Nilai 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | Nilai 1 |

3.5 Pengukuran Instrumen

Dalam sebuah penelitian, data yang diperoleh harus diuji terlebih dahulu sebelum memasuki proses analisis. Pengujian data yang dilakukan meliputi pengujian validitas (keabsahaan) dan pengujian reliabilitas. Pengujian validitas untuk melihat tingkat kemampuan suatu instruemn untuk mengungkapkan suatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan pengujian rebilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi instrument yang dipakai.

3.5.1 Pengujian Hipotesis

Ketetapan penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai. Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai didalam penelitian tersebut. Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk menghasilkan data yang berkualitas Indriantoro (2002 : 180).

1) Uji Validitas

Validitas data yang ditentukan oleh proses pengukuran yang kuat. Suatu instrumen pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang kuat apabila instrument tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui item-item yang ada didalam kuesioner mampu mengukur pengubah yang didapatkan dalam penelitian ini. Untuk mengetahui valid suatu variable, dilakukan pengujian dengan menggunakan teknik validity analysis dengan nilai korelasi diatas 0,30. Sekaran (2006 : 169).

2) Uji Reliabilitas.

Ujia reabilitas digunakan untuk mengetahui instrumen penelitian yang dipakai dapat digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Pengujian dilakukan dengan menggunakan teknik cronbach alpha. Dimana suatu instrumen dapat dikatakan reliable bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar (a) <0,6 tidak releabel, (b) 0,6-0,7 acceptable, (c) 0,7-0,8 baik, dan (d) >0,8 sangat baik. Sekaran (2006 : 171).

3) Uji Normalitas Data.

Menguji dalam sebuah model regresi yaitu variable dependen, variable lindependen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat dilihat grafik Normal P-P *Plot of Regression*

Standardized Residual. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Santoso (2001 : 214).

Daftar pengambilan keputusan antara lain: (1) jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, serta (2) jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal , maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Untuk mendukung grafik normal P-P Plot of regression standardized residual dalam uji normalitas data digunakan uji kolmogorov-smirnov, kriteria yang digunakan adalah jika masing-masing variable menghasilkan nilai K-S-Z dengan $P > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing data pada variable yang diteliti terdistribusi secara normal. Ghozali (2005 : 30).

3.5.2 Uji Asumsi Klasik.

Untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan terbebas dari bias. Yang mengakibatkan hasil regresi yang diperoleh tidak valid dan akhirnya hasil regresi tersebut tidak dapat dipergunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis dan penarikan kesimpulan, maka digunakan asumsi klasik.

Tiga asumsi klasik yang diperhatikan adalah:

1. Uji Multikolinearitas

Metode ini digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya Multikolinearitas dalam penelitian ini adalah menggunakan Variance Inflation Factor atau VIF yang merupakan kebalikan dari toleransi sehingga formulasi formulanya sebagai berikut:

$$\text{VIF} = \frac{1}{(1 - R^2)}$$

Dimana R^2 merupakan koefisien determinan. Bila toleransi kecil artinya menunjukkan VIF akan besar. Untuk nilai bila $\text{VIF} > 5$ maka dianggap ada Multikolinearitasn dengan variable bebas lainnya, sebaliknya $\text{VIF} < 5$ maka dianggap tidak terdapat Multikolinearitas Ghazali (2005 : 34).

2. Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan kolerasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam times series pada waktu yang berbeda. Autokolrelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada priode t jika ada, berarti autokorelasi. Dalam penelitian keberadaan autokorelasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut:

$$d = \frac{\sum_{t=2}^{t=n} (e_t - e_{t-1})}{\sum_{t=2}^{t=n} e_t^2}$$

Keterangan:

1. Jika angka D – W di bawah – 2 berarti terdapat Autokorelasi positif.
2. Jika angka D – W diantara – 2 sampai 2 berarti tidak terdapat Autokorelasi.
3. Jika D – W di atas 2 berarti terdapat Autokorelasi negatif.

Untuk menentukan batas tidak terjadinya Autokorelasi dalam model regresi tersebut adalah $du < d < 2$ dimana du adalah batas atas dari nilai d *Durbin Watson* yang terdapat pada tabel uji *Durbin Watson*. Sedangkan d merupakan nilai d *Durbin Watson* dari hasil perhitungan yang dilakukan. Model regresi tidak mengandung masalah Autokorelasi jika kriteria $du < d < 4 - du$ terpenuhi .

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas menurut Ghazali (2005: 105) dapat dilihat dari *Scatterplot* antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka telah terjadi heterokedastisitas. Sebaliknya jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar maka tidak terjadi heterokedastisitas.

4. Pengujian Hipotesis

Untuk memperoleh kesimpulan dari analisis ini maka terlebih dahulu dilakukan pengujian hipotesis yang dilakukan secara menyeluruh atau simultan(Uji F). dan secara parsial (Uji t) yang dijelaskan sbagai berikut:

1. Uji Simultan (Uji F)

Untuk pengujian-pengujian variable independen secara bersamaan digunakan statisti Uji F (F-test) dilakukan untuk melakukan apakah model pengujian hipotesis yang dilakukan tepat.

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variable independen secara bersamaan berpengaruh terhadap variable dependen. Analisis Uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan alpha yang ditentukan adalah 10% membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} yaitu apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $p_{value} < a$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti bahwa variable independen secara bersamaan mempunyai pengaruh terhadap variable dependen. Sebaliknya, apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $P_{value} > a$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasilnya tidak signifikan yang berarti bahwa variable independen secara bersamaan tidak mempunyai pengaruh terhadap variable dependen.

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji atau membandingkan rata nilai sesuatu sampel dengan nilai lainnya. Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah semua variable independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variable dependen. Pengujian dilakukan dengan tingkat yang ditentukan adalah 95 % dengan tingkat signifikan sebesar 0,5 % dan degree of freedom (df) $n - k$ membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} , jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $p_{value} < a$ maka H_0 ditolak dan H_a diteriama. Berarti bahwa variable independen mempunyai pengaruh bermakna terhadap variabel dependen. Sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $P_{value} > a$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima berarti bahwa variabel

independen tidak mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel dependen.

3. Uji Koefisien Determinan

Koefisien determinan (R) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan seberapa besar persentase variabel-variabel independen. Semakin besar koefisien determinasinya, maka semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Dengan demikian regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen.

Begitu juga untuk mengetahui variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen dilihat dari koefisien korelasi parsial. Variabel independen yang memiliki koefisien korelasi parsial yang paling besar adalah variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Bengkel PT. Jasa Baru Utama Perkasa didirikan pada tahun 1973 bergerak dalam bidang Engine Service, Jasa Pebarbaikan Body Repair dan Cat Oven, Assesories Mobil, ganti Olie dan Cuci Mobil. Berada di lokasi yang mudah terjangkau di tengah perkotaan, sehingga sangat memudahkan para pemilik kendaraan datang ke bengkel.

PT. Jasa Baru Utama Perkasa baru melakukan perombakan/ pembangunan bengkel menjadi lebih besar dengan fasilitas sarana serta peralatan yang modern sesuai dengan perkembangan pasar otomotif saat ini.

PT. Jasa Baru Utama Perkasa dapat mengerjakan perbaikan berbagai Merk dan Jenis kendaraan seperti Daihatsu, Isuzu, Toyota, Ford, Nissan, Mitsubhisi, Mercedes. BMW, Kia, Hyundai dan lain-lain, dengan kualitas kerja yang baik, waktu penyelesaian yang cepat dan pelayanan customer yang memuaskan.

Selama ini PT. Jasa Baru Utama Perkasa telah dipercaya oleh Principal kendaraan DAIHATSU dan ISUZU dib ayah payung PT. Astra Internasional TBK menjadi “Bengkel Resmi Astra” sebagai back up service setiap unit DAIHATSU dan Isuzu yang terjual maupun berada atau beroperasi di wilayah Provinsi RIAU.

Hal tersebut dapat dicapai karena adanya dukungan dari tenaga Operasional, Mekanik yang berpengalaman, STAFF yang professional, Peralatan

Kerja Modern dan sistem Komputerisasi pada bagian Administrasi atau Keuangan.

PT. Jasa Baru Utama Perkasa juga secara terus menerus menjaga mutu hasil kerja dengan cara control yang ketat dan Operasional dan Sistem pengendalian Manajemen Terpadu.

Untuk pengembangan PT. Jasa Baru Utama Perkasa masih membutuhkan lagi kerja sama dengan para pemilik kendaraan yaitu secara Perorangan, Perusahaan Swasta, Pemerintah Daerah dan Perusahaan Asuransi agar untuk mejadi mitra kerja atau rekan kerja dalam pekerjaan perawatan dan perbaikan mobil.

Begitu juga adanya support atau kerjasama dari perusahaan dan para Supplier, PT. Jasa Baru Utama Perkasa berupa pengadaan Suku Cadang, Olie, Bahan-Bahan Keperluan bengkel lainnya dan Distributor Astra, para Dealer lainnya dan Toko-Toko berikut adalah jaringannya di wilayah RIAU.

PT. Jasa Baru Utama Perkasa juga memberikan Pelayanan :

1. Antar jemput kendaraan yang akan diperbaiki.
2. Storing kendaraan mogok.
3. Derek kendaraan baik di dalam maupun diluar kota.
4. Estimasi biaya kendaraan diluar bengkel.

4.2 Fasilitas Bengkel

Luas PT. Jasa Baru Utama Perkasa keseluruhan : 11.000 M . didalamnya terdiri dari bangunan dengan kegiatan :

1. Bengkel Engine Service dan Repair.

2. Bengkel Body Repair dan Cat Oven (Claim Asuransi).
3. Outlet/ Toko Suku Cadang dan Oli.
4. Distributor Oli Top 1 untuk Provinsi RIAU.
5. Gudang Stok Mobil baru PT. Astra Internasional, Pekanbaru.

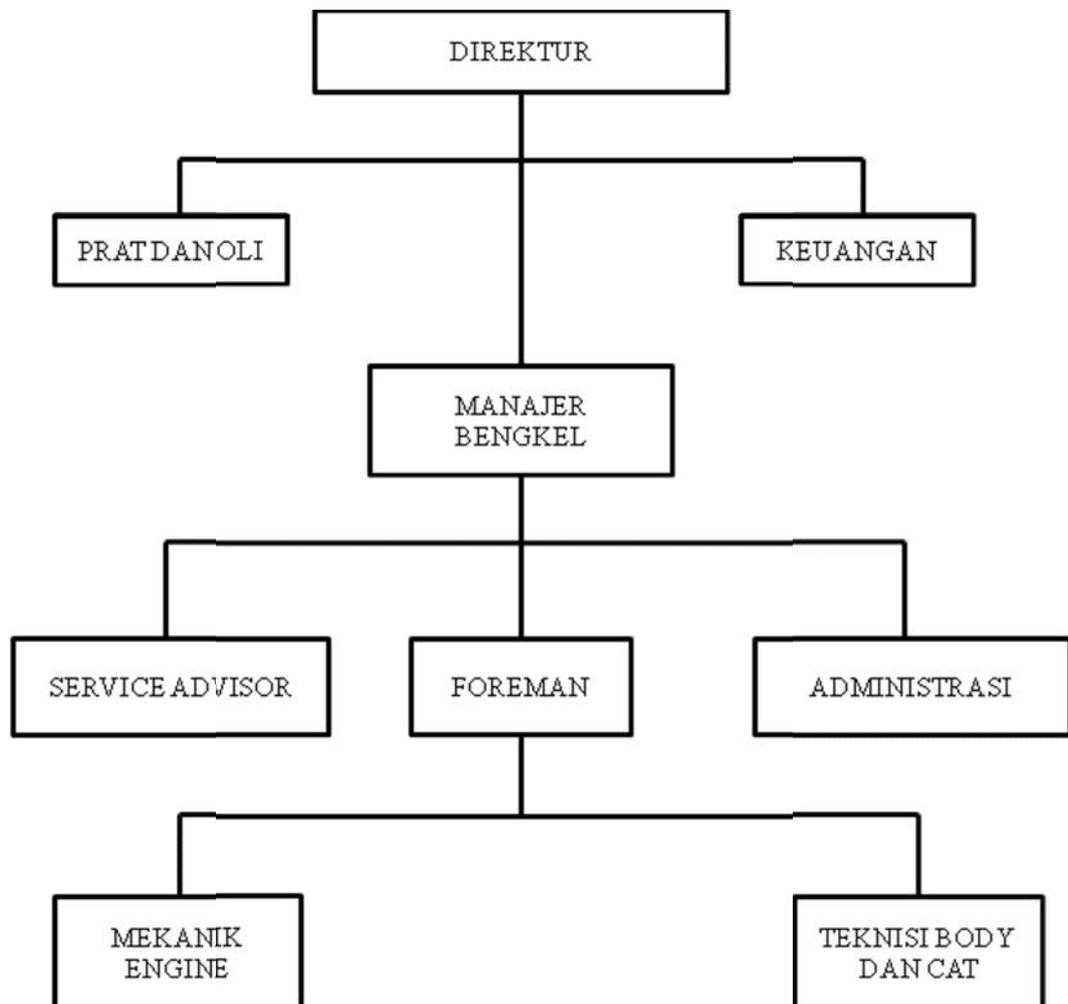
PT. Jasa Baru Utama Perkasa menyediakan ruang tunggu yang nyaman dengan AC dan Kantin yang menyajikan menu makanan untuk memanjakan para Costemer pembawa ataupun pemilik mobil agar tidak bosan ketika menunggu selesai perbaikan.

Tempat kerja perbaikan kendaraan cukup luas untuk pekerjaan Body Repair dapat menampung 200 unit kendaraan perbulannya sedangkan untuk perbaikan Engine dapat menampung sekaligus 30 unit mobil.

Pekerjaan yang dapat dilakukan di bengkel adalah :

1. Service Berkala.
2. Body repair dan Cat Oven.
3. Ganti Oli.
4. Tune Up Mesin.
5. Ganti clutch atau kopling.
6. Overhoul Engine dan Transimsi.
7. Spooring dan Balancing.
8. Perbaikan AC Mobil.
9. Cuci mobil Ice Cream Wash.
10. Salon Mobil.
11. Accessories mobil.

4.3 STRUKTUR ORGANISASI



Sumber : PT. Jasa Baru Utama Perkasa

Untuk lebih jelasnya fungsi-fungsi dan tiap bagian dalam struktur organisasi PT. Jasa Baru Utama Perkasa pekanbaru tersebut dapat penulis sampaikan sebagai berikut:

1. Direktur

- a) Seorang yang lebih dianggap perlu dan jika dianggap perlu dapat dibantu oleh seorang wakil direktur atau lebih.
- b) Tugas direktur antara lain mengurus harta kekayaan perusahaan, mengemudikan usaha, mewakili perusahaan didalam maupun diluar perusahaan.
- c) Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, direktur dapat memperbantukan seorang staf ahli. Staf disini adalah staf di bagian prat dan oli tugasnya melayani dan memenuhi kebutuhan seperti perbengkelan dan penjualan suku cadang asli. Sedangkan staf ahli keuangan bertugas menagani bagian keuangan perusahaan.

2. Manajer bengkel

- a) Manajer bengkel adalah orang yang bertanggung jawab di bagian bengkel tersebut dan melaporkan secara langsung kepada direktur.
- b) Manajer bengkel tersebut mempunyai tugas dan tanggung jawab menjabarkan dan menata laksanakan seluruh kebijaksanaan perusahaan yang diperintahkan dan didelegasikan oleh direktur.

3. Service Advisor

- a) Bertugas membantu manajer mengkoordinasi tugas-tugas manajer dibagian bengkel tersebut dan mengawasi mekanik engine dan teknisi body dan cat sehingga pekerjaan yang dilakukannya dapat berjalan dengan apa yang telah direncanakan perusahaan.

- b) Memberikan masukan kepada manajer mengenai kondisi para kepala bagian yang berada dibawah koordinasinya.
4. Foreman/kepala bagian
- a. Menjalankan tugasnya membawahi 2 orang kepala bagian yaitu kepala bagian mekanik engine dan kepala bagian teknisi body&cat yang bertanggung jawab mengarahkan para mekanik engine dan teknisi body&cat menjalankan tugasnya.
 - b. Mengkoordinir para mekanik dan teknisi body&cat mendiskusikan seluruh permasalahan baik yang timbul dari pekerjaan rutin maupun terobosan baru bagi perusahaan.
5. Administrasi
- a. Bertugas membantu manajer mengkoordinasikan tugas-tugas manajer dibidang penjualan part dan oli, memaraf setiap penjualan dan menyiapkan laporan berkala manajer mengenai perusahaan bengkel tersebut.

Melakukan hubungan koordinasi dan konsultasi yang baik terhadap manajer.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Idensitas responden

Seperti yang dikemukakan pada bab terdahulu, bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. jasa baru utama perkasa pekanbaru. Namun sebelum penulis menjelaskan secara terperinci hasil penelitian yang berkaitan dengan hal tersebut diatas, ada baiknya terlebih dahulu melihat gambaran umum atau karakteristik responden. Selanjutnya ciri-ciri responden tersebut dapat diharapkan memperjelas dan menambah informasi yang akan berguna untuk menggambarkan latar belakang responden.

Dalam penulisan ini responden berjumlah 50 orang. Jadi total kuisioner yang dapat diolah dari jumlah keseluruhan kuisioner yang disebarakan adalah 50 rangkap. Sedangkan data responden terlihat pada tabel 5 dibawah ini :

Tabel 5 : Data Responden Berdasarkan jenis kelamin

| Keterangan | Frekuensi | persentase |
|-------------------|------------------|-------------------|
| Laki-laki | 42 | 84 % |
| Perempuan | 8 | 16 % |
| Total | 50 | 100 % |

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari data diatas dapat dijelaskan bahwa laki-laki yang bekerja berjumlah 42 orang sebesar 84 %, perempuan yang bekerja berjumlah 8 orang sebesar 16 %.

Tabel 6. Data Responden Berdasarkan Umur

| Keterangan | Frekuensi | Persentase |
|-----------------|-----------|------------|
| 25 s/d 35 tahun | 18 | 36% |
| 36 s/d 45 tahun | 15 | 30% |
| 46 s/d 55 tahun | 15 | 30% |
| 56 s/d 65 tahun | 2 | 4% |
| Total | 50 | 100 % |

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari data diatas dapat dijelaskan bahwa yang berumur 25 s/d 35 tahun sebanyak 18 orang atau sebesar 36 %, yang berumur antara 36 s/d 45 tahun sebanyak 15 orang atau sebesar 30%, yang berumur antara 46 s/d 55 tahun sebanyak 15orang atau sebesar 30 %, yang berumur antara 56 s/d 65 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 4 %.

Tabel 7. Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan

| Tingkat Pendidikan | Frekuensi | Persentase |
|--------------------|-----------|------------|
| SMP | 2 | 4% |
| SMA/SMK | 36 | 72% |
| D.3 | 9 | 18% |
| S.1 | 3 | 6% |
| Jumlah | 50 | 100% |

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian

Dari data diatas menunjukkan mengenai responden menurut tingkat pendidikan. Sebanyak 2 orang (4%) responden dengan tingkat pendidikan SMP, 36 orang (72%) responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK, 9 orang (18%) responden dengan tingkat pendidikan D.3, dan 3 orang (6%) responden dengan tingkat pendidikan S.1.

5.2 Deskripsi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat 3 (tiga) variabel yang diteliti. Terdiri dari 1 (satu) variabel terikat dan 2 (dua) variabel bebas. *Kepuasan kerja, komitmen kerja* (variabel bebas) dan kinerja (variabel terikat). Melalui kuesioner yang telah disebarakan, diperoleh data mengenai variabel-variabel tersebut sebagai berikut :

5.2.1 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap factor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan social individu di luar kerja As'ad (2003 : 80).

Pada variabel Kepuasan Kerja ini, diwakili oleh 5 (lima) pernyataan yang bernilai positif. Tanggapan responden terhadap masing-masing pernyataan dapat dilihat pada tabel rekapitulasi berikut ini:

Tabel 8 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel kepuasan kerja

| No | Pertanyaan | Alternatif Jawaban | | | | | Jumlah |
|-------------------|--|--------------------|-----|----|----|-----|--------|
| | | SS | S | KS | TS | STS | |
| 1 | Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu terhadap suasana kerja di lingkungan PT.jasa baru utama perkasa? | 27 | 23 | 0 | 0 | 0 | 50 |
| 2 | Bagaimana menurut Bapak/Ibu mengenai hubungan dengan sesama rekan kerja PT. jasa baru utama perkasa? | 35 | 14 | 1 | 0 | 0 | 50 |
| 3 | Bagaimana kondisi kebersihan ruang kerja yang Bapak/Ibu rasakan di PT. jasa baru utama perkasa? | 27 | 21 | 2 | | | 50 |
| 4 | Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu tentang jam kantor pada PT. jasa baru utama perkasa? | 20 | 30 | 0 | 0 | 0 | 50 |
| 5 | Berapa banyak Bapak/ Ibu mendapatkan tunjangan selain gaji yang diterima selama dalam setahun? | 26 | 22 | 2 | 0 | 0 | 50 |
| Jumlah | | 135 | 110 | 5 | 0 | 0 | 250 |
| Persentase | | 54% | 44% | 2% | 0% | 0% | 100% |

Sumber: Data Primer yang Diolah

Dari Tabel 8 dapat dilihat bahwa 54% responden menyatakan sangat setuju, 44% responden menyatakan setuju dan 2% responden menyatakan cukup setuju terhadap pernyataan informasi yang disampaikan. Berdasarkan tabel 8 maka dapat dilihat bahwa kepuasan kerja di PT. Jasa Baru Utama Perkasa Pekanbaru berada pada kategori sangat baik. Kondisi ini dapat dilihat dari beberapa aspek suasana kerja dan kondisi ruang kerja, hubungan sesama rekan kerja, jam kerja kantor, dan tunjangan yang diterima dalam kondisi sangat baik.

5.2.2 Komitmen Organisasi

Menurut Luthans (2002 : 249) 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.

Pada variabel Komitmen Organisasi, yang, diwakili oleh 4 (empat) pernyataan yang bernilai positif. Tanggapan responden terhadap masing-masing pernyataan dapat dilihat pada tabel rekapitulasi berikut ini:

Tabel 9 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang komitmen organisasi

| No | Pertanyaan | Alternatif Jawaban | | | | | Jumlah |
|----|--|--------------------|----|----|----|-----|--------|
| | | SS | S | KS | TS | STS | |
| 1 | Bagaimana menurut Bapak/ Ibu keluarganya karyawan dari komitmen dilakukan PT. jasa baru utama perkasa? | 27 | 23 | 0 | 0 | 0 | 50 |
| 2 | Seberapa keterikatan Bapak/Ibu pada PT. jasa baru utama perkasa? | 35 | 14 | 1 | 0 | 0 | 50 |
| 3 | Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu tentang keterlibatan organisasi terhadap PT. jasa baru utama perkasa? | 23 | 17 | 10 | 0 | 0 | 50 |

| | | | | | | | |
|-------------------|---|-----|-----|------|----|----|------|
| 4 | Apakah kebijakan perusahaan perasaan wajib sesuai dengan komitmen perusahaan di PT.jasa baru utama perkasa? | 20 | 30 | 0 | 0 | 0 | 50 |
| Jumlah | | 105 | 84 | 11 | 0 | 0 | 200 |
| Persentase | | 53% | 42% | 5.5% | 0% | 0% | 100% |

Sumber: Data Primer yang Diolah

Dari Tabel 9 dapat dilihat bahwa 52.5% responden menyatakan sangat setuju, 42% responden menyatakan setuju dan 5.5% responden menyatakan cukup setuju. Berdasarkan tabel 9 maka dapat dilihat bahwa komitmen organisasi di PT. Jasa Baru Utama Perkasa Pekanbaru berada pada kategori sangat baik. kondisi maka dapat dilihat dari beberapa aspek keluarnya karyawan, keterikatan karyawan, keterlibatan organisasi dan kebijakan perusahaan berada dalam kondisi sangat baik.

5.2.3 Kinerja

Menurut Mangkunegara (2007 : 67) Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pada variabel kinerja diwakili oleh 6 (enam) pertanyaan yang bernilai positif. Tanggapan responden terhadap masing-masing pernyataan dapat dilihat pada tabel rekapitulasi berikut ini:

Tabel 10 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel kinerja

| No | Pertanyaan | Alternatif Jawaban | | | | | Jumlah |
|-------------------|--|--------------------|-----|------|----|-----|--------|
| | | SS | S | KS | TS | STS | |
| 1 | Bagaimana menurut Bapak/Ibu mengenai sikap bertanggung jawab Bapak/Ibu terhadap pekerjaan di PT. jasa baru utama perkasa? | 35 | 14 | 1 | 0 | 0 | 50 |
| 2 | Bagaimana menurut Bapak/Ibu tentang kuantitas pekerjaan Bapak/Ibu di PT. jasa baru utama perkasa? | 27 | 21 | 2 | 0 | 0 | 50 |
| 3 | Bagaimana menurut Bapak/Ibu tentang kualitas pekerjaan Bapak/Ibu di PT. jasa baru utama perkasa? | 20 | 30 | 0 | 0 | 0 | 50 |
| 4 | Bagaimana menurut Bapak/Ibu tentang ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan Bapak/Ibu di PT. jasa baru utama perkasa? | 22 | 21 | 7 | 0 | 0 | 50 |
| 5 | Bagaimana menurut Bapak/Ibu tentang pencapaian target dalam menyelesaikan pekerjaan di berikan PT. jasa baru utama perkasa? | 20 | 30 | 0 | 0 | 0 | 50 |
| 6 | Bagaimana menurut Bapak/Ibu tentang pengetahuan pekerjaan yang Bapak/Ibu miliki dalam lingkungan PT. jasa baru utama perkasa? | 22 | 12 | 16 | 0 | 0 | 50 |
| Jumlah | | 146 | 128 | 26 | 0 | 0 | 300 |
| Persentase | | 49% | 43% | 8.6% | 0% | 0% | 100% |

Sumber: Data Sumber: Data Primer yang Diolah

Dari Tabel 10 dapat dilihat bahwa 48.67 % responden menyatakan sangat setuju, 42.67 % responden menyatakan setuju dan 8.66 % responden menyatakan cukup setuju. Berdasarkan tabel 10 maka dapat dilihat bahwa kinerja karyawan di

PT. Jasa Baru Utama Perkasa Pekanbaru berada pada kategori sangat baik. kondisi maka dapat dilihat dari beberapa aspek seperti sikap bertanggung jawab terhadap pekerjaan, kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, pencapaian target, dan pengetahuan pekerjaan berada dalam kondisi sangat baik.

5.3 Analisa Data

5.3.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Dengan kata lain, mampu memperoleh data yang tepat dari variable yang diteliti Simamora (2004 : 172).

Menurut Masrun dalam Sugiono (2006 : 126) Item yang mempunyai korelasi yang positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r \geq 0,3$. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3, maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid.

Untuk perhitungan validitas dan reliabilitas instrumen item masing-masing variabel pada penelitian yang dilakukan menggunakan program SPSS 17.0. Untuk selanjutnya peneliti membuat rekapitulasi hasil uji validitas dan reliabilitas seperti dalam Tabel 11 dibawah ini:

Tabel 11. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

| Variabel | | | |
|----------------|------|-------|-------|
| Kepuasan kerja | X1.1 | 0.801 | valid |
| | X1.2 | 0.661 | valid |
| | X1.3 | 0.565 | valid |
| | X1.4 | 0.774 | valid |
| | X1.5 | 0.628 | valid |
| Komitmen kerja | X2.1 | 0.805 | valid |
| | X2.2 | 0.615 | valid |
| | X2.3 | 0.704 | valid |
| | X2.4 | 0.721 | valid |
| Kinerja | Y1.1 | 0.558 | valid |
| | Y1.2 | 0.791 | valid |
| | Y1.3 | 0.696 | valid |
| | Y1.4 | 0.662 | valid |
| | Y1.5 | 0.696 | valid |
| | Y1.6 | 0.472 | valid |

Sumber : Data Olahan SPSS

Dari tabel di atas diketahui bahwa semua butir instrument variabel bebas (*kepuasan kerja, komitmen organisasi*) dan variabel terikat (Kinerja) (Y) dinyatakan valid karena r hitung $> 0,30$. Berdasarkan nilai uji *validitas* butir instrumen seluruh variabel di atas, dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang peneliti gunakan dalam penelitian sudah representatif. Dalam artian mampu mengungkapkan data dan variabel yang diteliti secara tepat.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat keandalan kuesioner. Kuesioner yang reliabel adalah kuesioner yang apabila digunakan secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama. Asumsinya, tidak terdapat perubahan psikologis pada responden. Memang, apabila data yang diperoleh sesuai dengan kenyataannya, berapakah pun pengambilan data dilakukan, hasilnya tetap sama Simamora (2004 : 177).

Adapun hasil uji reliabilitas dari data yang peneliti gunakan sebagai berikut:

Tabel 12. Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Koefisien Alpha | Keterangan |
|---|-----------------|------------|
| <i>Kepuasan kerja (X₁)</i> | 0.764 | Reliabel |
| <i>Komitmen oraganisasi (X₂)</i> | 0.776 | Reliabel |
| kinerja (Y) | 0.747 | Reliabel |

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa variabel independen maupun dependen dapat dikatakan reliabel, karena nilai alphanya > *Alpha cronbach* (0,6). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang peneliti gunakan dalam penelitian ini sudah representatif, dalam arti pengukuran datanya dapat dipercaya.

5.3.2 Hasil regresi Linear Berganda

Hasil dari mengolah data variabel menggunakan program SPSS 17.00 *for windows* dengan analisis regresi berganda diperoleh *output* data seperti pada tabel 13 berikut :

Tabel 13 : Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficient

| Model | Unstandardized Coefficients | |
|---------------------|-----------------------------|------------|
| | B | Std. Error |
| 1 (Constant) | 3.911 | 2.093 |
| Kepuasan kerja | .363 | .223 |
| Komitmen organisasi | .802 | .265 |

a. Dependent variable : Kinerja

Sumber : Data olahan SPSS

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diatas diperoleh koefisien untuk variabel *Kepuasan kerja* (X_1) sebesar 0,363, variabel *komitmen organisasi* (X_2) sebesar 0,802 dan konstanta sebesar 3,911

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 13 maka dihasilkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3.911 + 0,363 X_1 + 0,802 X_2$$

Hasil analisis tersebut akan diinterpretasikan sebagai berikut :

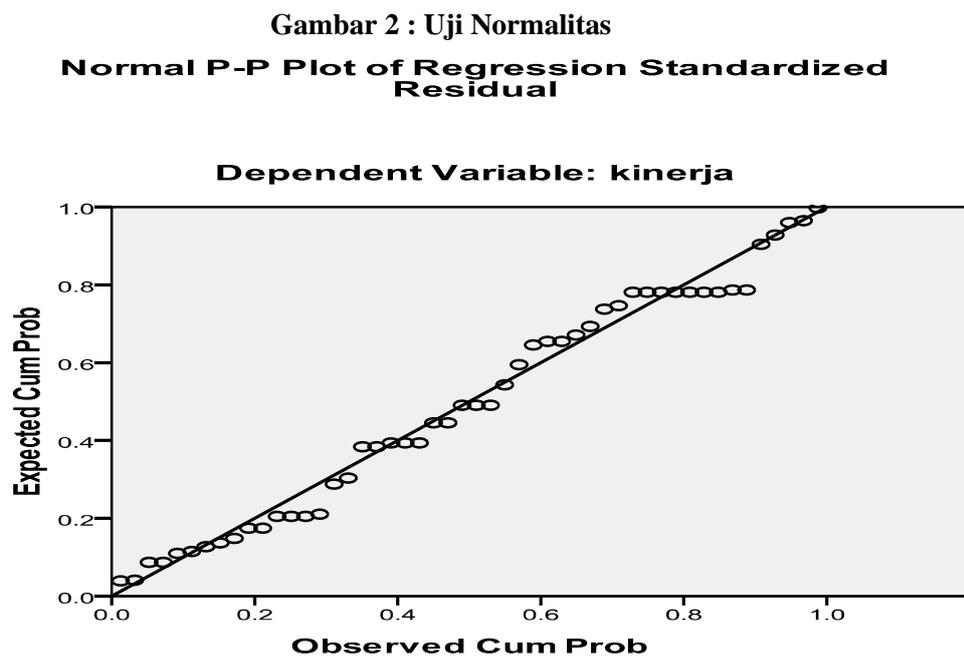
- a. Konstanta 3.911 berarti bahwa kinerja akan konstan sebesar 3.911 dipengaruhi variable *kepuasan kerja*(X_1), *komitmen organisasi* (X_2),
- b. Koefisien regresi *kepuasan kerja* (X_1) sebesar 0,363 berarti variabel *kepuasan kerja* mempengaruhi variabel kinerja sebesar 0,363 atau berpengaruh positif yang artinya jika *kepuasan kerja* ditingkatkan 1 kali saja maka jumlah akan meningkat sebesar 0,363. Sebaliknya jika *kepuasan kerja* diturunkan 1 kali saja maka penjualan akan menurun sebesar 0,363.
- c. Koefisien regresi *komitmen organisasi* (X_2) sebesar 0,802 berarti variabel *komitmen kerja* mempengaruhi variabel kinerja sebesar 0,802 atau berpengaruh positif yang artinya jika *komitmen organisasi* ditingkatkan 1 kali saja maka kinerja akan meningkat sebesar 0,802. Sebaliknya jika *komitmen organisasi* diturunkan 1 kali saja maka penjualan akan menurun sebesar 0,802.

5.3.3 Uji Asumsi Klasik

Model regresi selanjutnya diuji keefektifannya dengan menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heterokedastisitas.

1.3.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak Ghozali (2005 : 83). Hasil uji normalitas dapat dilihat pada grafik plot sebagai berikut:



Sumber : Data Olahan SPSS

Dari grafik tersebut tampak bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas yang berarti data telah terdistribusi normal.

1.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 14 sebagai berikut :

Tabel 14 : Uji Multikolinearita Coefficients

| Model | Collinearity statistics | |
|----------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | | |
| Kepuasan kerja | -173 | 5.790 |
| Komitmen kerja | -173 | 5.790 |

Sumber : Data olahan SPSS

Pengujian nilai multikolinearitas dilakukan dengan melihat (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) VIF (*variance inflation factor*). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 10.

Dari hasil pengujian diatas, dapat dilihat bahwa angka *tolerance* pada kepuasan kerja, komitmen kerja > 0,10 dan VIF-nya < 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel penelitian.

1.3.3.3 Uji Autokorelasi

Hasil dari uji Autokorelasi dapat dilihat pada tabel 15. sebagai berikut :

Tabel 15 : Uji Autokorelasi

Model Summary^b

| Model | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|----------------------------|---------------|
| 1 | 1.250 | 1.181 |

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

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data olahan SPSS

Berdasarkan tabel 15 diatas, diketahui bahwa nilai DW sebesar 1.181. Angka DW tersebut berada diantara -2 sampai +2 yang berarti tidak terjadi autokorelasi. Yang ketentuan tersebut adalah sebagai berikut :

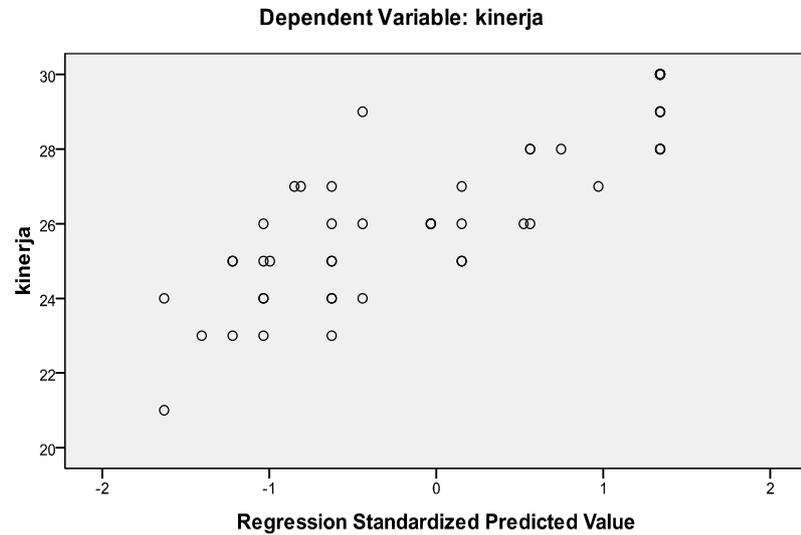
- a. Apabila angka DW dibawah -2 maka ada autokorelasi positif.
- b. Apabila angka DW diantara -2 sampai +2 maka tidak ada autokorelasi.
- c. Apabila angka DW diatas +2 berarti ada autokorelasi negatif.

1.3.3.4 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas menurut Ghozali (2005:105) dapat dilihat dari *Scatterplot* antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka telah terjadi heterokedastisitas. Sebaliknya jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Hasil dari uji heterokedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* berikut ini:

**Gambar 3 Uji Heterokedastisitas
Scatterplot**



Sumber : Data Olahan SPSS

Dari grafik *scatterplot* diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tidak membentuk pola tertentu atau tidak teratur. Hal ini mengindikasikan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai.

1.3.4 Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS 17.00 *for windows*, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 16 : Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | |
|----------------------------|--------------------|----------|-------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square |
| 1 | 0.848 ^a | 0.720 | 0.708 |

- a. Predictors: (Constant), Komitmen organisasi, Kepuasan kerja
- b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data olahan SPSS

Berdasarkan tabel 16 diatas diperoleh angka R sebesar 0,848 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara kinerja (variabel dependen) dengan *kepuasan kerja, komitmen organisasi* (variabel independen) adalah sedang karena berada diatas 0.5 (50%).

Angka *Adjusted R square* atau koefisien determinasi yang disesuaikan adalah 0,708. Hal ini berarti 70,8% variasi atau perubahan dalam kinerja dapat dijelaskan oleh variasi *kepuasan kerja, komitmen organisasi*. Sedangkan sisanya sebesar 29,2 % dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

1.3.5 Uji Hipotesis

1.3.5.1 Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji F menggunakan program SPSS 17.00 dapat dilihat pada tabel 17 sebagai berikut :

Tabel 17 : Uji Simultan (Uji F)

| ANOVA ^b | | | |
|--------------------|------------|--------|-------------------|
| Model | | F | Sig. |
| 1 | Regression | 60.323 | .000 ^a |
| | Residual | | |
| | Total | | |

a. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, kepuasan kerja

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas 0,05. Syarat hipotesis dapat diterima apabila signifikannya $< 0,05$. Berdasarkan hasil uji simultan pada tabel 17. Berikut adalah nilai F tabel

$$\begin{aligned} F \text{ tabel} &= (k-1);(n-k) \\ &= (2-1);(50-2) \\ &= 1;48 \\ &= 4.004 \end{aligned}$$

F hitung $>$ F tabel

$$60,323 > 4,004$$

Diatas diperoleh nilai F hitung = 60,323 $>$ daripada F tabel sebesar = 4,004 sehingga seluruh variabel bebas secara bersama-sama merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat dan dengan tingkat signifikannya $0,000 < 0,05$. Hal ini sesuai dengan syarat diatas yang berarti hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel bebas (*kepuasan kerja, komitmen organisasi*) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

1.3.5.2 Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial atau uji T digunakan untuk menyelidiki masing-masing variabel bebas yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hasil uji T menggunakan program SPSS 17.00 dapat dilihat pada tabel 18 sebagai berikut :

**Tabel 18 : Uji Parsial (Uji T)
Coefficients^a**

| Model | T hit | Sig. |
|---------------------|-------|------|
| 1 (constant) | 1.868 | 0.68 |
| Kepuasan kerja | 1.629 | .110 |
| Komitmen organisasi | 3.033 | .004 |

a. Dependent variable : kinerja

Sumber : Data olahan SPSS

Pengujian dengan membandingkan nilai probabilitas T_{hitung} dengan probabilitas 0,05. H_0 dapat diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan H_a diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$. Berikut ini adalah nilai t_{tabel} dari variabel bebas:

$$\begin{aligned}
 t_{tabel} &= \alpha/2 \quad ; \quad n-2 \\
 &= 0.05 \quad ; \quad 50-2 \\
 &= 0.025: 48 \\
 &= 2,010
 \end{aligned}$$

Berdasarkan pertimbangan tabel 18 diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

- a. Berdasarkan tabel 18 untuk *kepuasan kerja* (X_1) memiliki t_{hitung} sebesar 1.629 dan t_{tabel} sebesar 2,010 dengan signifikan 0,110 $>$ 0,05 sehingga terbukti bahwa variabel *kepuasan kerja* secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja.
- b. Berdasarkan tabel 18 untuk *komitmen organisasi* (X_2) memiliki t_{hitung} sebesar 3,030 dan t_{tabel} 2,010 sebesar dengan signifikan 0,004 $<$ 0,05 sehingga terbukti variabel *komitmern organisasi* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 KESIMPULAN

Sebagai kesimpulan dari penelitian ini, maka penulis merumuskan beberapa hal untuk menjadi perhatian sebagai berikut:

1. Variabel kepuasan kerja dengan indikator yaitu faktor psikologis (ketentraman kerja, sikap terhadap kerja), factor fisik (jenis pekerjaan, kesehatan pegawai pengaturan waktu kerja dan istirahat), factor finansial (tunjangan, fasilitas yang diberikan)
2. Variabel komitmen organisasi dengan indikator yaitu keterikatan emosional, keterlibatan organisasi, keluarnya karyawan dari organisasi, dan perasaan wajib untuk berada didalam organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan di PT.Jasa Baru Utama Perkasa Pekanbaru
3. Secara simultan, variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan di PT.Jasa Baru Utama Perkasa Pekanbaru.
4. Secara persial variable komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetapi nilainya lebih kecil dibandingkan dengan variable kepuasan kerja. Ini dapat disimpulkan bahwa variabel yang berpengaruh adalah variable komitmen organisasi.

5. Kontribusi variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang menjelaskan variasi yang terjadi pada kinerja karyawan pada PT. Jasa Baru Utama Perkasa Pekanbaru.

6.2 SARAN

Sebagai saran yang penulis sampaikan kepada manajemen dan pihak-pihak yang berkepentingan adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada manajemen PT. Jasa Baru Utama Perkasa Pekanbaru mempertahankan dan berupaya untuk meningkatkan terus kondisi kepuasan kerja karyawannya, yang sudah baik sejauh ini, karna memiliki faktor pengaruh terhadap peningkatan kerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa PT. Jasa Baru Utama Perkasa Pekanbaru 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.
3. PT. Jasa Baru Utama Perkasa Pekanbaru 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. Jasa Baru Utama Perkasa Pekanbaru.

4. Penulis juga menyarankan agar dalam proses bekerja karyawan, manajemen tidak menitik beratkan pada aspek kepuasan kerja dan komitmen organisasi saja
5. Kepada pihak lain yang ingin melanjutkan penelitian ini, diharapkan agar mempergunakan sebaik-baiknya, didalam variabel-variabel menjelaskan penelitian di PT. Jasa Baru Utama Perkasa Pekanbaru.

Demikian saran dan kesimpulan yang dapat penulis sampaikan yang tentunya didalam keterbatasan pengetahuan dan penelitian penulis. Semoga apa yang penulis sumbangkan dalam skripsi ini dapat bermanfaat bagi perusahaan baik secara langsung maupun tidang langsung dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulloh. 2006 "Pengaruh budaya organisasi, Locus Of Control dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor pelayanan Pajak Semarang Barat". Program Pasca Sarjana, Magister Manajemen, UNDIP Semarang.
- Edy sutrisno. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta: Kencana.
- Ghozali, Imam, 2005, *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang; Badan Penerbit Universitas Diponegoro.Semarang.
- Gomes F. Cardoso. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Greenberg dan Baron, 2003. *Behavior in Organization, understanding and managing the human side of work*. Prentice Hall.
- Hasan, Iqbal, 2002, *Statistik untuk Penelitian*, Yogyakarta; Pustaka Pelajar.
- Jules Carrie're and Christoper Bourque. The effect of organizational communication on job satisfaction and organizational commitment in a land ambulance service and the mediating role of communication statisfaction career Development International Vol. 14 No. 1, 2009 pp. 29-49.*
- Kartono. 2004. *Manajemen Personalia dan manajemen sumber Daya Manusia*, BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki, 2004, *organizational behavior (Sixth Edition)*, Mc Graw-hill/Irwin, inc. New York.
- Luthans, Fred, 2002, *Organizational Behavior (teinth Edition)*, Mc Graw-Hill/irwin, Inc, New York.
- Mahmudi, 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Unit Penerbit Akademi Manajemen Perusahaan.

- Mark van Vuuren, Menno D. T de jong and Erwin R seydel. *Direct and indirect effects of supervisor communication on organizational commitment*. International journal Vol. 12 No. 2, 2007 pp-116-128.
- Marquart, 2003 . *Action learning in action*. Mumbai: Jaico publishing House.
- Newstrom, W. John dan Keith Davis, 2002, *Organizational behavior*, Mc Graw-Hill/irwin,Inc,New York.
- Prabumangkunegara, Anwar. 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, PT.Remaja Rosdakarya offset, Bandung.
- P. Robbins Stephen, 2003. *Organizational behavior international edition (Tenth Edition)*, Person Eucation, Inc, New jersey.
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson, 2004 *Prilaku Organisasi* Khaerul Umam PT.Pustaka Setia.
- Riggio, R.E,2005, *Introduction to Industrial/Organizational Psychologi*, Scott, Foresman & Co, USA.
- Simmamora, Henry. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sondang P. Siagian, 2002. *Organisasi Kepemimpinan Prilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.Sugiyono, 2006, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono , dan Wibowo, 2002, *Statistik Penelitian Edisi 1*, Alfabeta, Bandung.
- _____. 2002. *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Veitzal Rivai,2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke praktek*, PT .Rajagrafindo persada, jakarta.dan Ahmad Fawzi, 2005. *Peformance* PT. Rajagrafindo persada, Jakarta.
- Wahyuddin,Purwanto. 2005. “*pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pusat pendidikan komputer IMKA di surakarta*” Tesis tidak dipublikasikan. Program pasca sarjana.UMS Surakarta.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007.

Winardi, 2006, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.

Yuwono, Soni, 2003. *Petunjuk Praktis Penyusunan Balance Scorecard*, Cetakan Kedua, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.