

HUBUNGAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN STAF ORGANIK PERUSAHAAN MOBIL RENTAL

Nunnie Widagdo

Universitas Mercu Buana

Abstract

The aim of this research is to find the correlation between job satisfaction and organizational commitment on Car Rental organic staff (driver). Job satisfaction is related to number of major employee variables, such as turnover, absences, age, occupation and size of the organization in which an employee works. While organization commitment is degree which is the employee identify and internalize the organizational values, which make the employee want to stay in organization.

The researcher using the method of discrepancy theory by Porter to figure out all of the aspects that capable of increasing or even decreasing the level of job satisfaction refer to the organizational commitment as the result of this research.

The population of sample is the organic staff in Car Rental Company, one of the biggest in Bandung, that has been used by many companies in Bandung. The researcher use the purposive sampling to gather all of infomation needed, where job satisfaction as variable X and organizational commitmen as variable Y. And this research find out that organizational commitment influence positively towards job satisfaction.

Keywords: *job satisfaction, organizational commitment*

I. PENDAHULUAN

Secara hakiki, dalam proses mencukupi kebutuhan mendasar dalam hidupnya, seorang individu harus bekerja atau berupaya. Bilamana pekerjaan yang ditekuninya memberikan rasa kepuasan baik dari segi material maupun non material, maka dapat dikatakan seseorang tersebut memiliki tingkat kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja amatlah penting bagi level komitmen yang seorang individu lekatkan pada organisasi ia bekerja karena semua itu berkaitan dengan profesionalisme serta komitmen (Sri Trisnaningsih, 2001). Dalam mencapai kepuasan kerja, seseorang harus memiliki motivasi didalam dirinya. Motivasi yang mendorong individu tersebut melakukan kegiatan tertentu. Motivasi diperlukan seorang individu dalam mengembangkan kemampuan diri dalam hal apapun.

Komitmen organisasional sendiri menggambarkan sebuah keterikatan seseorang didalam suatu organisasi, sehingga menimbulkan suatu rasa *sense of belonigng* tersendiri. Terhadap organisasi yang menaungi individu tersebut. Dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya, pada staf organic dalam kajian ini seringkali mengasosiasikan dengan profesi serta menaati seluruh aturan, kode etik serta mengedepankan service. Terdapat dua penelitian menarik yang kontras satu sama lain terkait dengan konsep kepuasan kerja. Pertama bahwa kepuasan kerja merupakan awal dari kemunculan komitmen organisasional (Greggson, 1992). Kedua adalah bahwa komitmen tersebutlah yang justru mengdahului kepuasan kerja dimana

setidaknya dari rasa komitmen tersebut akan memengaruhi seorang individu untuk berkinerja baik (Batemann dan Strasser, 1984).

Seorang individu dalam menjalankan pekerja dalam suatu organisasi memiliki masalah fundamental dimana ia dan individu lainnya tidak memiliki level komitmen yang sama. Komitmen organisasi karyawan yang tinggi pada umumnya menunjukkan kinerja yang signifikan sekaligus dapat menurunkan tingkat absensi, sebaliknya jika seorang individu memiliki tingkat komitmen rendah maka kinerjanya tidak begitu signifikan terhadap organisasi tersebut (Nyhan, 1999). Komitmen merupakan variabel yang dapat memprediksi secara teratur sebuah perilaku individu dalam kinerja dimana menurut Benkoff (1997), komitmen individu memiliki hubungan positif terhadap kinerja dimana apabila komitmen tersebut diabaikan maka pada akhirnya akan menjadi pemborosan yang sia-sia.

Alasan mengapa peneliti mengangkat perusahaan rental mobil adalah karena disatu sisi peneliti ingin menggali seberapa besar komitmen yang ada dalam diri masing-masing individu dikaitkan dengan kepuasan kerja yang telah dimiliki. Yang menarik adalah Perusahaan ini bergerak di bidang Jasa dan Transportasi yang selalu mengedepankan service serta hubungan terhadap rekanan kerja di berbagai perusahaan lainnya yang menggunakan jasa ini. Sehingga sejauh mana komitmen dan kepuasan kerja tersebut berjalan selaras sangat menarik untuk diteliti lebih jauh.

Faktor-faktor penunjuang yang dapat memengaruhi komitmen adalah kepuasan kerja karyawan dapat digambarkan melalui terpenuhi atau tidaknya keinginan mereka terhadap pekerjaan. Apabila dalam praktiknya suasana kerja seorang individu tidak sesuai dengan ekspektasinya maka dapat dipastikan kinerja individu tersebut tidak akan baik. Sebagai contoh ekspektasi individu terhadap pekerjaan adalah promosi yang adil, pendapatan yang baik, rekan kerja yang koperatif dan profesional serta atasan yang dapat senantiasa mengayomi serta menyenangkan. (Timmreck, 2001)

Ketika seseorang mendapatkan kepuasan kerja dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi yang menaunginya, maka individu tersebut sebagai sebuah entitas perusahaan akan memberikan pelayanan yang terbaik, terutama secara khususnya bagi perusahaan yang bergerak dibidang jasa seperti Rental Mobil. Secara tidak langsung juga individu tersebut akan membawa serta dalam setiap proses pelaksanaan tugasnya visi misi yang dibawa oleh perusahaan. (Luthans, 1995)

Sumber Daya Manusia merupakan hal yang fundamental dalam suatu perusahaan, dikarenakan keefektifan serta keberhasilan suatu perusahaan amat bergantung dari kualitas dan kinerja masing-masing individu. Adanya komitmen organisasi dipicu dari berbagai faktor. Salah satunya adalah kepuasan kerja dimana ketika seorang individu telah merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka karyawan tersebut akan bekerja secara optimal bahkan melakukan hal yang diluar tugasnya. Sebagai contoh, melakukan improvisasi dan menciptakan ide baru. Hal tersebut dilakukan berdasarkan keyakinannya terhadap komitmen organisasi.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan diuraikan lebih jauh mengenai teori-teori yang menjelaskan mengenai dua variabel utama yang digunakan pada penelitian ini, yaitu definisi dan teori kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Serta bagaimana teori kedua berkorelasi terhadap satu sama lain menciptakan sebuah perilaku budaya organisasi.

KEPUASAN KERJA

Kepuasan kerja merupakan sebuah respon afektif dari sebuah pekerjaan (Krieter & Kinicki, 2004) serta merupakan konsep praktis yang amat penting dikarenakan merupakan dampak dari keefektifan kinerja dan kesuksesan dalam bekerja, sementara disisi lain ketidakpuasan kerja pada perusahaan merupakan rangkaian penurunan moral organisasi dan peningkatan absensi. (Mathieu dan Hamsel, 1889). Definisi lainnya mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu refleksi atas terpenuhinya kebutuhan dan keinginan individu yang diperoleh melalui pekerjaannya. (Chruden 1988)

Kepuasan kerja juga merupakan sikap emosional yang menyenangkan dimana seorang individu menikmati pekerjaannya dimana dalam setiap tindakan yang dilakukan juga dapat menghasilkan sebuah hasil yang baik. Kepuasan dalam pekerjaan merupakan kepuasan yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan yang baik, fasilitas serta suasana kerja yang baik. Sedangkan kepuasan di luar pekerjaan merupakan kepuasan kerja individu yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya imbalan jasa yang diterima atas hasil kerjanya. Kombinasi kepuasan kerja tersebut merupakan kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. (Malayu, 2005)

Seorang individu yang tergabung dalam sebuah perusahaan akan membawa serta keinginan, kebutuhan dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja (Meyer dan Tett, 1993) sehingga kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul berkaitan dengan pekerjaan yang disediakan sebagai sekumpulan perasaan, sebuah kepuasan kerja yang bersifat dinamis.

Ada pula sejumlah teori tentang kepuasan kerja yang dapat membantu kita dalam meneliti berbagai isu tentang ini (As'ad, 2004), diantaranya adalah:

1. *Discrepancy Theory*. Teori ini dikembangkan oleh Porter yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan selisih atau perbandingan antara harapan dengan kenyataan dimana seorang individu akan puas bila kondisi aktual atau sesungguhnya sesuai dengan harapan yang diinginkannya
2. *Equity Theory*. Teori ini dikembangkan oleh Adam dimana individu akan merasa puas terhadap aspek-aspek khusus dari pekerjaan mereka. Aspek yang dimaksud misalnya gaji, rekan kerja dan supervisi. Individu ini merasa puas bila jumlah aspek yang sebenarnya dia terima sesuai dengan apa yang harus ia terima.

3. *Oponnent-process theory*. Teori ini dikemukakan oleh Landy yang menekankan pada upaya seseorang dalam mempertahankan keseimbangan emosionalnya dimana yang pemicu hanya merupakan faktor emosional saja.
4. Teori Maslow. Teori ini mengungkapkan bahwa kebutuhan manusia masih berjenjang atau bertingkat, dimulai dari rendah hingga paling tinggi. Tingkatan yang dimaksud adalah: (a) Kebutuhan fisiologis; (b) Kebutuhan keamanan dan keselamatan; (c) Kebutuhan akan rasa memiliki; (d) Kebutuhan untuk dihargai; (e) Kebutuhan yang dirasakan oleh seseorang dengan menggunakan kemampuan, keahlian dan potensi dirinya secara maksimal.
5. Teori Dua Faktor Herzberg yang memandang kepuasan kerja berasal dari motivator intrinsik (prestasi kerja, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri dan pertumbuhan) Bilamana kondisi intrinsik ini dipenuhi perusahaan maka individu tersebut akan puas. Dan bahwa ketidakpuasan kerja berdasarkan dari ketiadaan dari faktor-faktor ekstrinsik (gaji, keamanan kerja, kondisi pekerjaan, status, kebijakan, organisasi, supervisi dan hubungan interpersonal). Apabila faktor ekstrinsik tersebut tidak tersedia maka individu tersebut akan merasa tidak puas.

Didalam lingkungan kerja terdapat dua sisi yang memengaruhi kepuasan kerja (Timmreck, 2001), yaitu:

1. Hubungan personal individu terhadap lingkungan kerja, dimana pekerjaan yang menjadi tanggung jawab keseharian adalah kemungkinan pekerjaan yang mudah dan menyenangkan. Namun apabila individu tersebut tidak mendapatkan perlakuan yang menyenangkan maka akan timbul rasa ketidakpuasan. Hal tersebut berlaku sebaliknya, jika individu tersebut diperlakukan secara baik maka yang timbul adalah sebuah kepuasan kerja
2. Hubungan personal individu dengan pekerjaan itu sendiri, dimana pekerjaan yang dilakukan terkadang menimbulkan efek kebosanan atau tingkat stress yang cukup tinggi. Hal lainnya adalah jika pekerjaan tersebut tidak memiliki tantangan yang dapat menimbulkan titik jenuh pada seorang individu.

Pengukuran terhadap kepuasan kerja dapat diukur dalam tiga bagian (Testa, 1998):

1. Hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan seperti visi dan tujuan
2. Hal-hal yang berkaitan dengan atasan, misal upaya atasan dalam memotivasi karyawan, metoda yang digunakan dalam mengkritik, serta cara atasan memberikan contoh dalam melakukan pekerjaan
3. Hal-hal yang berkaitan dengan fasilitas pada lingkungan kerja

Dimana dalam konsep manajemen, individu sebagai sumber daya dalam perusahaan diharapkan mampu untuk memanfaatkan dan meningkatkan tenaga sepenuhnya atau seoptimal mungkin untuk meningkatkan produktifitas yang diikuti guna terciptanya hubungan kerja yang bermutu. Produktifitas tenaga kerja atau kineja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Sedangkan peran serta tenaga kerja ialah penggunaan sumber daya secara efisien dan efektif.

Adapun menurut teori Herzberg, terdapat dua faktor utama yang memengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan, yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Motivator yang merupakan karakteristik pekerjaan berkaitan dengan kepuasan pekerjaan, yaitu sejumlah kebutuhan yang apabila dipenuhi akan menimbulkan kepuasan tetapi jika tidak dipenuhi akan mengurangi kepuasan.
2. Faktor Hygiene yang merupakan karakteristik pekerjaan berkaitan dengan ketidakpuasan pekerjaan, yaitu sejumlah kebutuhan yang bilamana dipenuhi tidak akan meningkatkan motivasi, tetapi jika tidak dipenuhi maka akan menimbulkan kepuasan.

Faktor yang termasuk kedalam faktor motivator adalah prestasi kerja, promosi, tanggung jawab, pengakuan dan kerja itu sendiri. Sedangkan faktor yang termasuk kedalam hygiene faktor adalah hubungan antar pribadi, keamanan kerja, kehidupan pribadi, kebijakan administrasi, gaji, status, supervisi dan lingkungan kerja. Kedua faktor tersebut amatlah penting bagi pemeliharaan tingkat kepuasan individu dalam sebuah perusahaan dimana keduanya senantiasa berjalan beriringan dengan aktivitas kerja individu dalam organisasinya.

KOMITMEN ORGANISASI

Komitmen Organisasi paling sering didefinisikan sebagai keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota dari sebuah perusahaan, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan perusahaan, serta keyakinan tertentunya akan penerimaan nilai dan tujuan perusahaan dimana dapat dikatakan bahwa hal ini merupakan refleksi dari loyalitas individu terhadap perusahaan (Luthans, 2006)

Teori lain menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada perusahaan tempat ia bekerja (Griffin, 2004). Karyawan-karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada perusahaan pada umumnya memiliki kebiasaan yang dapat diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama didalam perusahaan tersebut dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja. Ditambahkan pula oleh Mathis dan Jackson bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan memiliki keinginan yang besar untuk tetap berada dalam perusahaan tersebut.

Komitmen organisasi adalah sifat hubungan seorang individu dengan organisasi dengan memperlihatkan ciri-ciri: (1) Menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi; (2) Mempunyai keinginan berbuat untuk organisasinya; (3) Mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap bersama dengan organisasinya. Dan Griffin menambahkan pula bahwa komitmen tersebut merupakan dambaan pribadi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi serta kemauan secara sadar untuk mencurahkan usaha demi kepentingan organisasi.

Sehingga secara definisi dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah sejauh mana individu tersebut mengenal, mengidentifikasi dan memihak pada suatu organisasi serta berkeinginan kuat

untuk tetap tinggal serta secara aktif berpartisipasi dalam organisasi guna mencapai tujuan organisasi tersebut.

Adanya peningkatan komitmen organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting bagi motivasi dan kualitas individu yang bekerja di sektor jasa dikarenakan pelayanan jasa membutuhkan komitmen yang tinggi, dimana citra perusahaan dapat tercermin jelas dari sikap dan perilaku keseharian saat bertemu dengan klien. Secara hakiki, individu tentunya hendak berkontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan dimana untuk mencapai tujuan tersebut juga dipengaruhi oleh sifat komitmen yang berbeda-beda. Sehingga akibatnya tuntutan tersebut diatas menjadi semakin terdesak ketika fleksibilitas fiskal mulai mengalami penurunan, sebagai contoh seorang manajer pada lingkungan pemerintah memiliki kemampuan yang amat terbatas untuk memberikan penghargaan khusus seperti promosi atau kenaikan gaji. (Nyhan, 2000)

Adapun bentuk-bentuk komitmen dalam organisasi adalah *affective*, *normative* dan *conituanace commitment*. Dimana *affective* merupakan kuatnya seseorang dalam perusahaannya disebabkan oleh karena individu tersebut setuju atas tujuan-tujuan organisasi serta berkeinginan untuk mengimplementasikannya. *Conituanace commitment* ialah kuatnya keinginan seseorang dalam melanjutkan pekerjaannya bagi organisasi disebabkan karena individu tersebut membutuhkan pekerjaan tersebut dan tidak dapat melakukan pekerjaan yang lain. Sedangkan *Normative Commitment* merupakan kuatnya keinginan seseorang dalam melanjutkan pekerjaannya bagi organisasi disebabkan karena individu tersebut merasa berkewajiban untuk dipertahankan. (Greenberg, 2005)

Greenberg juga mengemukakan bahwa akibat dari terbentuknya sebuah komitmen organisasi maka akan muncul minimal 2 konsekuensi, yaitu: (1) Karyawan yang komitmen memiliki kemungkinan lebih kecil untuk mengundurkan diri dimana sebagian besar komitmen individu mendorong untuk tetap mencintai pekerjaannya dan bangga saat ia berada disana. (2) Karyawan yang memiliki komitmen bersedia untuk berkorban demi perusahaannya. Individu yang memiliki komitmen dapat menunjukkan kesadaran tinggi untuk berbagi dan berkomitmen untuk kelangsungan hidup perusahaan.

Komitmen organisasi tidak hanya menggambarkan loyalitas pasif yang dimiliki oleh individu dalam sebuah perusahaan melainkan juga tindakan aktif anggota perusahaan untuk memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dan keberlangsungan organisasi tetap dapat dipertahankan.

HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI

Perlu diketahui secara teori pula hubungan dalam kepuasan kerja serta komitmen organisasional yaitu bahwa apabila seseorang merasa telah terpenuhi seluruh kebutuhan serta keinginan oleh perusahaan maka dengan penuh kesadaran individu tersebut akan meningkatkan komitmen yang ada didalam individu tersebut. Hal tersebut didukung oleh teori Luthan dan Ganzach yang menyatakan bahwa variabel yang positif terhadap kepuasan kerja yaitu jenis pekerjaan itu sendiri, gaji atau bayaran yang diperoleh, kesempatan untuk

mendapatkan promosi, atasan serta rekan kerja yang dapat terpenuhi dengan baik akan berdampak pada komitmen individu tersebut terhadap organisasi.

Namun perlu juga diketahui fakta empiris lainnya yang menunjukkan bahwa hubungan diantara keduanya seringkali menunjukkan hasil yang tidak konsisten dikarenakan faktor pengukur yang berbeda juga situasi dan kondisi antara individu dan perusahaan yang juga kompleks satu sama lain. Secara teori dinyatakan bahwa sifat dari komitmen organisasional dapat berubah sepanjang waktu (Ferris, 1981)

Terdapat tiga model hubungan kepuasan kerja dan kinerja organisasional (Petty, McGee dan Cavender, 1984), yaitu:

1. Kepuasan mendorong kinerja
2. Kinerja mendorong munculnya kepuasan
3. Hubungan antara kepuasan dan kinerja dipengaruhi oleh variabel lain.

Model hubungan pertama, yaitu kepuasan mendorong kinerja, terdapat indikasi bahwa peningkatan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja organisasional. Namun demikian banyak penelitian empiris yang tidak berhasil menemukan hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja organisasional, sehingga perlu adanya penunculan variable kontrol baru yaitu dimensi *personality*. Hasilnya menunjukkan bahwa hubungan antara kepuasan dan kinerja organisasional semakin kuat ketika individu tersebut memiliki dimensi *locus of control internal*. (Norris dan Neibuhr, 1984)

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subjek (data yang bersifat personal/perorangan) karena merupakan sikap, opini atau karakteristik seseorang, sedangkan jenis data yang diperoleh langsung dari sumber data tanpa melalui perantara yaitu dengan mengambil data dari responden dan juga menggunakan data yang didapat dengan cara tidak langsung atau pihak lain (Nur Indrianto, 1999)

Populasi dari penelitian ini adalah 134 orang dari staf organik perusahaan Mobil Rental X yang bekerja sama dengan salah satu Bank besar di Bandung. Untuk melakukan penelitian, seorang peneliti dapat meneliti sebagian atau seluruh sampel (Nur Indrianto, 1999) dimana penelitian tersebut mewakili pendapat dari seluruh populasi.

Sedangkan metode pemilihan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel yang telah ditentukan kriterianya. Adapun kriteria yang digunakan adalah sbb:

1. Merupakan pegawai organik
2. Merupakan staf yang bekerja diatas 5 tahun

Pedoman yang dipergunakan dalam parameter yang telah diestimasikan adalah 5-10 kali (Heir, 1995). Adapun untuk jumlah sampel yang digunakan penelitian adalah 34 responden maka diambil perhitungan sampel dengan cara kebetulan atau *accidental sampling* dengan rumus sebagai berikut:

$$= \Sigma (\text{Std. Loading})^2$$

$$= \Sigma (\text{Std. Loading})^2 + \Sigma \epsilon J$$

Keterangan:

1. Standar loading didapat dari variable indicator yang didapat dari perhitungan computer
2. ϵJ adalah perhitungan erro dari setiap indikator

Berikut ini data yang disajikan dengan melihat variabel demografis diatas:

Tabel 1. Deskripsi Responden

Variabel Demografis	Karakteristik	Jumlah (dalam persen)
Jenis Kontrak	Organik	36
	Non-Organik	64
Usia staf organik	20-25	19
	25-25	28
	25-45	47
	45-55	0
Masa Kerja staf organik	0 - 5 tahun	14
	5-15 tahun	56
	Diatas 15 tahun	31

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menyebarkan kuesioner yang kemudian dikumpulkan dan diolah, dimana kuesioner ini berisikan pertanyaan terkait indikator-indikator dari faktor komitmen pada organisasi, kepuasan kerja serta kinerja karyawan. Pertanyaan dalam kuesioner tersebut diuji dengan menggunakan skala Likert 1-5 guna mendapatkan data yang bersifat internal diberi skor sebagai berikut:

1. Skala 1 menunjukkan respon yang sangat tidak setuju
2. Skala 2 menunjukkan respon tidak setuju
3. Skala 3 menunjukkan respon netral
4. Skala 4 menunjukkan respon setuju
5. Skala 5 menunjukkan respon sangat setuju

Untuk ketepatan pernyataan agar data yang terkumpul mengarah tepat pada model, maka dilakukan uji reliabilitas dan uji validitas. Validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melaksanakan fungsi ukurnya, sehingga suatu alat ukur dikatakan memiliki validitas tinggi bila instrumen tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai, sedangkan reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan *one shot* dimana pengukuran dilakukan hanya sekali yang kemudian dibandingkan dengan pertanyaan lain. Suatu variabel dikatakan menjadi reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 (Nunnally, 1969).

Metode Analisis Data

Analisis data pada pengujian ini menggunakan uji hubungan, yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variable independen dengan variable dependen. Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji korelasi, dengan metode Pearson.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hipotesis Awal berdasarkan teori adalah sebagai berikut:

H1: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional

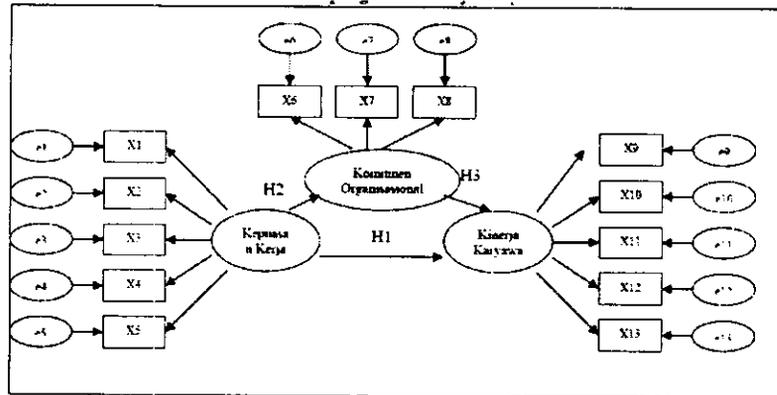
H3: Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja

Ketiga Hipotesis tersebut kita terjemahkan kedalam berbagai variable, yaitu: Indikator Kepuasan Kerja, Indikator Komitmen Organisasional dan Indikator Kinerja karyawan. Keterangan lengkap adalah sebagai berikut:

1. Indikator Kepuasan Kerja
 - a. X1 = Kepuasan terhadap atasan
 - b. X2 = Kepuasan terhadap rekan kerja
 - c. X3 = Kepuasan terhadap pekerjaan
 - d. X4 = Kepuasan terhadap peluang promosi
 - e. X5 = Kepuasan terhadap pendapatan
2. Indikator Komitmen Organisasional
 - a. X6 = Komitmen Afektif
 - b. X7 = Komitmen Continuan
 - c. X8 = Komitmen Normatif
3. Indikator Kinerja Karyawan
 - a. X9 = Ketepatan Waktu
 - b. X10 = Kualitas
 - c. X11 = Kuantitas
 - d. X12 = Kemandirian
 - e. X13 = Efektifitas

Guna mengetahui korelasi antara ketiga indikator tersebut, maka akan lebih mudah diterjemahkan dalam bentuk diagram alur seperti pada gambar dibawah ini:

Gambar 1
Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional



Hasil pengukuran data:

(1) Standard loading data:

$$\text{Kepuasan Kerja} = 0.855 + 0.747 + 0.817 + 0.713 + 0.68 = 3.812$$

$$\text{Komitmen Organisasi} = 0.722 + 0.724 + 0.851 = 2.437$$

$$\text{Kinerja} = 0.717 + 0.784 + 0.642 + 0.88 + 0.845 = 3.868$$

(2) Measurement error data:

$$\text{Kepuasan Kerja} = 0.269 + 0.442 + 0.333 + 0.492 + 0.538 = 2.073$$

$$\text{Komitmen Organisasi} = 0.404 + 0.476 + 0.276 = 1.156$$

$$\text{Kinerja} = 0.486 + 0.385 + 0.588 + 0.226 + 0.286 = 1.971$$

Perhitungan reabilitas data:

$$\text{Kepuasan kerja} = (3.812)^2 / ((3.812)^2 + 2.073) = \mathbf{0.875}$$

$$\text{Komitmen Organisasi} = (2.347)^2 / ((2.347)^2 + 1.156) = \mathbf{0.827}$$

$$\text{Kinerja} = (3.868)^2 / ((3.868)^2 + 1.971) = \mathbf{0.884}$$

Berdasarkan hasil analisa pada tabel 2 dibawah terlihat bahwa variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional berhubungan positif dengan koefisien korelasi masing-masing sebagai berikut: 0,541 ($p < 0,01$) dan 0,752 ($p < 0,01$). Disamping itu dapat terlihat pula bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan diantara variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini. Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki korelasi terbesar dengan kinerja organisasional. Signifikansi dari seluruh korelasi diantara variabel dependen dan independen menunjukkan bahwa masing-masing variabel saling berkorelasi.

Tabel 2. Hasil Analisis Korelasi dan Deskriptif

Variable	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasional	Rata-Rata	Jumlah Responder
Kepuasan Kerja		0,541	3,75	36
Komitmen Organisasional	0,607		4,19	

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan hasil pengukuran reliabilitas data diperoleh nilai reliabilitas data dalam penelitian ini memiliki nilai ≥ 0.70 , dengan demikian penelitian ini dapat diterima. Hal tersebut dapat terlihat dari nilai CR hasil analisis data penelitian yang menyatakan bahwa diduga kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja individu karyawan dalam penelitian ini terbukti secara empiris. Adapun rincian kesimpulan hipotesis adalah sebagai berikut:

H1 = Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, hal ini mengandung pengertian bahwa kinerja dapat ditingkatkan apabila kepuasan kerja atas pekerjaan karyawan dirasakan telah terpenuhi. Kepuasan kerja tersebut dapat tercapai apabila hal-hal dibawah ini terpenuhi antara lain sebagai berikut:

1. Adanya hubungan yang harmonis antara karyawan dengan atasan
2. Adanya kerjasama yang baik dengan sesama rekan kerja
3. Promosi berkala yang transparan
4. Adanya kepuasan atas pekerjaan yang dibebankan
5. adanya kepuasan terhadap pendapatan

Sehingga kepuasan kerja merupakan variabel yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja individu hal ini dapat diketahui dari hasil $CR = 2,046$ yang memenuhi standar yang ada yaitu $CR \geq$ dengan taraf signifikan 1%

H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

Parameter estimasi antara kepuasan kerja terhadap komitmen perusahaan menunjukkan hasil yang positif signifikan dengan nilai $CR = 2,928$; $CR \geq 2$ dengan taraf signifikan sebesar 0,01 (1%). Dengan demikian hipotesis II juga dapat diterima dimana kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi dalam penelitian ini terbukti secara empiris.

H3: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Parameter estimasi antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang positif dengan nilai $CR 3,114$; $CR \geq 2,00$ dengan tarif signifikan sebesar 0,01 (1%). Dengan demikian Hipotesis III dapat diterima bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini terbukti pula secara empiris.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil penelitian adalah upaya untuk meningkatkan kinerja organisasional bisa diawali dengan meningkatkan kinerja individual dimana kinerja individual dipengaruhi oleh banyak aspek termasuk didalamnya aspek motivasional maupun personal. Dengan dilakukannya penelitian ini maka memperkuat teori Luthan dan Ganzach bahwa apabila seorang individu merasa telah terpenuhi semua kebutuhan dan keinginannya oleh perusahaan maka dengan penuh kesadaran mereka akan meningkatkan tingkat komitmen yang ada dalam dirinya

Saran

- a. Bagi para pemimpin perusahaan agar dapat terus memerhatikan sumber daya manusia yang dimiliki karena SDM merupakan aset utama dalam proses pertumbuhan sebuah perusahaan .
- b. Bagi para individu yang bernaung dibawah perusahaan sekiranya dapat terus mengkomunikasikan secara baik apa yang menjadi perhatian utama supaya dapat bersinergi dengan visi misi perusahaan dari segi pencapaian kesuksesan
- c. Bagi peneliti sejenis, diharapkan untuk menganalisis faktor-faktor lain yang memperkuat hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi serta persiapan penelitian yang lebih matang terutama dalam proses pemilihan alat ukur penelitian, serta tidak kalah pentingnya agar memerhatikan waktu untuk penyebaran kuesioner sehingga mendapatkan respon baik dari responden

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. 2004. *Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Property Liberty
- Bateman, T.S and Strasses, S. 1984. *A Longitudinal analysis of the Antecedents or Organizational Commitment and Organizational Effectiveness*. Dalam *Academy of Management Journal*, Vol 27: 95-112
- Benkhoff, B. 1997. *Disentangling Organisational Commitment: The Dangers of the OCQ for research and policy*. Dalam *Personnel Reviews* Vol 26: 114-131
- Chruden, J. P. 1988. *Personnel Management, The Utilization of Human Resources 6th Edition*. South Western Publishing Co.
- Greenberg, Jerald dan Robert Baron. 2005. *Behavior in Organization (understanding and managing the human side of work)*. New York: Prentice Hall
- Greggson, Terry. 1992. *An Investigation of Casual Orderong of Job Satisfaction and Organizational Commitment In Turnover Models in Accounting*. Dalam *Behavioral Research in Accounting* Vol 4: 80-95
- Griffin, Ricky. 2004. *Management, Jilid 1*. Jakarta: Erlangga
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara

- Krietner dan Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Luthans, Fred. 1995. *Organizational Behaviour, seventh edition*. Singapore: McGraw Hill
- Mathieu, J. and Hamel, D. 1989. *A Cause Model of The Antecedents of Organizational Commitment Among Professional Commitment*. Dalam *Psychological Bulletin*, Vol. 108, No. 2, Hal. 171-194.
- Mathis, R. L, JH Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Meyer dan Tett, 1993. *Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention and Turnover*. Dalam *Personnel Psychology* Hal. 23-27
- Norris, D dan R. Niebuhr. 1983. *Professionalism, Organizational Commitment and Job Satisfaction in Accounting Organization*. Dalam *Organization and Society* 9 Hal. 49-59
- Nyhan, Ronald C.. 1999. *Increasing Affective Organizational Commitment in Public Or-Review of Public Personnel Administration*. Dalam *Empirical Assessment, Public Administration Quarterly*: 99-118
- Petty M, McGee, Dan J. W . 1984. *A Meta-analysis of the Relationship between Individual Performance*. Dalam *Academy of Management Review* Vol 9 Hal 712-721.
- Timmreck, Thomas C. 2001. *Managing Motivation and Developing Job Satisfaction in the Health Care Work Environment*. Dalam *The Health Manager*, September 2001 Hal 42
- Trisnaningsih, Sri. 2001. Dalam *Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi pengaruh pemahaman, Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*. Makasar: Simposium Nasional Akuntansi X