

Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Petrolog Indah Badak

Satryawati¹, Andi Nurhasanah^{2*}, Dan Risma Wati³

¹²³Program Studi Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Samarinda, Samarinda 75131

**Correspondent Author*

E-mail: andin61@gmail.com

Diterima: 24 Oktober 2020 Direvisi: 23 November 2020 Disetujui: 27 Desember 2020

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk dapat menyimpulkan ada atau tidaknya pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Petrolog Indah Badak. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan software SPSS 23 for windows, sedangkan untuk pengujian dilakukan dengan cara pengujian secara simultan dan parsial. Setelah melakukan analisis terhadap data yang diperoleh dari responden, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada regresi linear berganda, komitmen organisasi dan kepuasan kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to conclude whether or not there is an influence of organizational commitment and job satisfaction on employee performance at PT. Beautiful Rhino Petrologist. Data processing in this study used SPSS 23 for windows software, while testing was carried out by simultaneous and partial testing. After analyzing the data obtained from the respondents, the researcher concludes that organizational commitment and job satisfaction both simultaneously and partially have an effect on employee performance. In multiple linear regression, organizational commitment and job satisfaction have a positive influence on employee performance.

Keywords: Organizational Commitment, Job Satisfaction, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Komitmen organisasi menurut Allen dan Mayer (2010) merupakan kelekatan emosi, identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Kepuasan karyawan merupakan aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Selain itu kepuasan kerja adalah salah satu indikator penting dalam mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. PT. Petrolog Indah Badak adalah salah satu perusahaan terkemuka di bidang jasa logistic, lifting dan heavy transportation yang melayani industri migas, panas bumi, pertambangan dan industri umum lainnya. PT. Petrolog Indah Badak memiliki tingkat komitmen yang masih rendah, terlihat dari intensi karyawan yang keluar dari perusahaan. Dari informasi yang diperoleh dari PT. Petrolog Indah Badak dapat diketahui bahwa kinerja karyawan pada perusahaan ini masih memiliki beberapa kelemahan antara lain karyawan disini masih kurang

disiplin waktu, rendahnya tanggung jawab dan minimnya gagasan yang akan muncul untuk menyelesaikan permasalahan yang timbul. PT. Petrolog Indah Badak harus mampu mengelola sumber daya dengan semaksimal mungkin. Perusahaan harus selalu memperhatikan dan selalu menghargai setiap upaya yang dilakukan oleh karyawan sehingga karyawan merasa puas dalam bekerja serta meningkatnya komitmen organisasi. Adapun Rumusan masalah pada penelitian ini adalah

1. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Petrolog Indah Badak?
2. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Petrolog Indah Badak?
3. Apakah Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Petrolog Indah Badak?

(Robbins, 2008) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen organisasi adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi dapat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional. Komitmen organisasi bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap organisasi yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada serta tekad dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dirinya sendiri. Allen dan Meyer (1993) dalam Eva Kris (2009) mengemukakan bahwa ada tiga komponen indikator komitmen organisasional, yaitu :

1. Komitmen Afektif (Affective commitment) Terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.
2. Komitmen Kelanjutan (Continuance commitment) Muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.
3. Komitmen Normatif (Normative commitment) Timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Menurut (Robbin, 2003) 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. Serta Menurut Smith, Kendall & (Hulin) (dalam Luthans, 2006) ada beberapa dimensi kepuasan kerja yang dapat digunakan untuk mengungkapkan karakteristik penting mengenai pekerjaan, dimana orang dapat meresponnya. Dimensi itu adalah:

1. Pekerjaan itu sendiri, Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
2. Gaji atau upah, Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.
3. Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.
4. Hubungan dengan atasan atau pengawasan, 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.
5. Teman kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis.

Kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku. Maksudnya adalah bahwa kinerja pegawai/karyawan merupakan hasil unjuk kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut Bernadin dan Russel (1993:378) Dalam (Rucky) Kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka hipotesis yang dapat dikembangkan dan akan diuji oleh peneliti adalah sebagai berikut:

H1: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Petrolog Indah Badak.

H2: Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT Petrolog Indah Badak.

H3: Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Petrolog Indah Badak.

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk menganalisa dan membuktikan pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Petrolog Indah Badak.

2. METODOLOGI

Jenis penelitian ini menggunakan metode survei, menurut Sugiyono (2011:80) metode survei digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan, tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya penyebaran kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya). Dalam penelitian ini yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah hasil survei mengenai persepsi orang-orang terhadap suatu fenomena yang terjadi serta bersifat sistematis, terencana dan data-data yang diperoleh berupa angka. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT. Petrolog Indah Badak yaitu sebanyak 32 orang responden.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua jenis data, yaitu:

1. Data Primer

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari literature- literature kepustakaan seperti buku-buku, jurnal, serta sumber lainnya yang berkaitan dengan materi penulisan ini.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	32	100%

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2020

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Crane Operator	10	31,3%
Trailer Driver	9	28,1%

Forklift Operator	5	15,6%
Focco Crane Operator	3	9,4%
Operator Vacuum Truck	5	15,6%

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2020

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

Umur Responden	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
< 5 Tahun	13	40,6%
6 - 10 Tahun	18	56,3%
11 - 15 Tahun	1	3,1%

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2020

Hasil Analisis Uji Validitas X1, X2, dan Y

Instrument penelitian dikatakan valid jika memiliki koefisien korelasi antara pernyataan pada setiap total per indikator lebih besar atau sama dengan 0,30.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas X1, X2, dan Y

Variabel	Item	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Komitmen Organisasi	X1.1	0,661	0,349	Valid
	X1.2	0,472	0,349	Valid
	X1.3	0,448	0,349	Valid
	X1.4	0,625	0,349	Valid
	X1.5	0,428	0,349	Valid
	X1.6	0,402	0,349	Valid
Kepuasan Kerja	X2.1	0,727	0,349	Valid
	X2.2	0,417	0,349	Valid
	X2.3	0,376	0,349	Valid
	X2.4	0,461	0,349	Valid
	X2.5	0,490	0,349	Valid
	X2.6	0,447	0,349	Valid
	X2.7	0,728	0,349	Valid
	X2.8	0,626	0,349	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,492	0,349	Valid
	Y2	0,430	0,349	Valid
	Y3	0,380	0,349	Valid
	Y4	0,772	0,349	Valid
	Y5	0,587	0,349	Valid
	Y6	0,529	0,349	Valid
	Y7	0,482	0,349	Valid
	Y8	0,504	0,349	Valid

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2020

Dari hasil uji validitas dapat dilihat pada rTabel didapatkan nilai dari sampel (N) = 32 taraf signifikansi 0,05 adalah 0,349 Sehingga pada hasil dari uji validitas dihasilkan bahwa semua instrument mulai dari variabel bebas yaitu komitmen organisasi (X1), kepuasan kerja (X2) dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) semuanya menghasilkan nilai (rHitung) lebih besar dari pada rTabel sebesar (0,349). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

Hasil Analisis Uji Reabilitas X1, X2, dan Y

Suatu instrument dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,6.

Tabel 5 Hasil Uji Reabilitas X1, X2, dan Y

Variabel	Cronbach' Alpa	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,666	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,754	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,743	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2020

Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	0.12703560
Most Extreme Differences	Absolute	0.113
	Positive	0.071
	Negative	-0.113
Test Statistic		0.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200 ^{c,d}

Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinieritas yang dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS Statistcs 23 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance
1	(Constant)	0.917	0.325		2.822	0.009		
	Komitmen	0.492	0.157	0.532	3.140	0.004	0.276	3.621
	Kepuasan	0.295	0.132	0.379	2.237	0.033	0.276	3.621

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2020

Dari hasil perhitungan yang ada pada table hasil uji multikolinearitas, variabel bebas menunjukkan bahwa nilai VIF = 3 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bebas dari Multikolinearitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	0.917	0.325
Komitmen	0.492	0.157
Kepuasan	0.295	0.132

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2020

Dari tabel di atas diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

$$Y = 0,917 + 0,492 X_1 + 0,295 X_2$$

Keterangan:

- Nilai konstanta sebesar 0,917 di mana nilai komitmen organisasi dan kepuasan kerja bernilai konstan, maka nilai kinerja karyawan sebesar 0,917.
- Nilai komitmen organisasi sebesar 0,492 sehingga jika terjadi perubahan variable komitmen organisasi sebesar 1 poin, akan mengakibatkan perubahan yang positif pada nilai kinerja karyawan sebesar 0,492. Namun sebaliknya jika terjadi penurunan 1 poin komitmen organisasi, akan mengurangi nilai kinerja karyawan sebesar 0,492.
- Nilai kepuasan kerja sebesar 0,295 sehingga jika terjadi perubahan variable kepuasan kerja sebesar 1 poin, akan mengakibatkan perubahan yang positif pada nilai kinerja karyawan sebesar 0,295. Namun sebaliknya jika terjadi penurunan 1 poin kepuasan kerja, akan mengurangi nilai kinerja karyawan sebesar 0,295.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Analisis Uji t (parsial)

Tabel 8. Hasil Uji t (parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.917	0.325		2.822	0.009
	Komitmen	0.492	0.157	0.532	3.140	0.004
	Kepuasan	0.295	0.132	0.379	2.237	0.033

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2020

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat diketahui bahwa t-Hitung untuk variabel komitmen organisasi adalah sebesar 3,140 dengan nilai signifikansi 0,004 dan nilai signifikansi yang telah ditentukan sebesar 5% atau 0,05. Oleh karena probabilitas $0,004 < 0,05$ maka H_0 ditolak, Sedangkan t-Hitung untuk variabel kepuasan kerja adalah sebesar 2,237 dengan nilai signifikansi 0,033 dan nilai signifikansi yang telah ditentukan sebesar 5% atau 0,05. Oleh karena signifikansi $0,033 < 0,05$ maka H_0 ditolak. sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan, (H1): komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Petrolog Indah Badak **diterima**. (H2): kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Petrolog Indah Badak **diterima**.

Hasil Uji F (simultan)

Tabel 9. Hasil Uji F (simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.675	2	0.837	48.537	0.000
	Residual	0.500	29	0.017		
	Total	2.175	31			

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2020

Berdasarkan hasil dari table diatas diketahui F-hitung sebesar 48,537 dengan nilai signifikansi 0,000 dan nilai signifikansi yang telah ditentukan sebesar 5% atau 0,05. Oleh karena nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Petrolog Indah Badak. Hal ini berarti komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan apabila kedua hal tersebut diterapkan secara bersama-sama. Jadi dapat dikatakan bahwa secara simultan komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Petrolog Indah Badak. Sehingga dapat disimpulkan, (H3): dimana diduga komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Petrolog Indah Badak **diterima**.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.877 ^a	0.770	0.754	0.13134

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2020

Dalam regresi linier berganda, nilai R sebesar 0,877 yang menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang sangat kuat antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0,770 menunjukkan besarnya peran atau kontribusi variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 77%. Sedangkan sisanya sebesar 23% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini seperti motivasi, gaya kepemimpinan, kualitas SDM dan sebagainya.

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara simultan maupun secara parsial semua variabel bebas (komitmen organisasional dan kepuasan kerja) dapat mempengaruhi variabel terikat (kinerja) pada PT. Petrolog Indah Badak. Adapun pengaruh dari komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja tersebut adalah positif, dimana setiap peningkatan komitmen organisasional dan kepuasan kerja selalu diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada pembahasan berikut:

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT. Petrolog Indah Badak.

Hasil uji hipotesis pertama (H1) diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Petrolog Indah Badak. Hal ini ditunjukkan oleh hasil hipotesis pertama (H1) yakni hasil uji t (parsial) antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan, menunjukkan pengaruh signifikan dengan taraf signifikan $0,004 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan artinya semakin baik komitmen organisasi yang diberikan maka semakin baik juga kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT. Petrolog Indah Badak.

Hasil uji hipotesis kedua (H2) diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Petrolog Indah Badak. Hal ini ditunjukkan oleh hasil hipotesis kedua (H2) yakni hasil uji t (parsial) antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan, menunjukkan pengaruh signifikan dengan taraf signifikan $0,033 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan artinya semakin baik kepuasan kerja yang diberikan maka semakin baik juga kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT. Petrolog Indah Badak.

Hasil uji hipotesis ketiga (H3) diketahui bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Petrolog Indah Badak. Hal ini ditunjukkan oleh hasil hipotesis kedua (H3) yakni hasil uji F (simultan) antara komitmen organisasi (X1), kepuasan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y), menunjukkan nilai F-hitung sebesar 48.537 dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$.

Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan artinya jika secara bersama-sama komitmen organisasi dan kepuasan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan semakin baik.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Petrolog Indah Badak, sehingga jika komitmen organisasional baik maka kinerja akan meningkat, sebaliknya jika komitmen organisasional kurang baik maka kinerja akan turun.
2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Petrolog Indah Badak, sehingga jika kepuasan kerja baik maka kinerja akan meningkat, sebaliknya jika kepuasan kerja kurang baik maka kinerja akan turun.
3. Komitmen organisasional dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Petrolog Indah Badak, sehingga jika komitmen organisasional dan kepuasan kerja baik maka kinerja akan meningkat, sebaliknya jika komitmen organisasional dan kepuasan kerja kurang baik maka kinerja akan turun.

Beberapa hal yang dapat menjadi masukan pada penelitian ini berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dipaparkan, yaitu:

1. PT. Petrolog Indah Badak sebaiknya lebih meningkatkan penguatan komitmen, agar dapat meyakinkan pada karyawan untuk dapat bertahan dalam keanggotaan perusahaan, dan memberikan nasehat jika meninggalkan perusahaan dapat mengganggu sumber pendapatan, serta perlu menciptakan suasana kekeluargaan yang lebih.
2. PT. Petrolog Indah Badak sebaiknya meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan tugas yang dilakukan secara profesional sehingga keahlian dan pengetahuan yang dimiliki dapat meningkat.
3. PT. Petrolog Indah Badak sebaiknya selalu melakukan penilaian kinerja secara berkala, terutama yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi, agar kinerja terjaga dan terus meningkat.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Luthans. (2002). Teori Teori Manajemen dan Organisasi. Darma.
- Mekta, H. Q. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indra Kelana Yogyakarta.
- Robbins. (2008). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan . Mukhtar Purnama.
- Singarimbun, E. (1995). In S. I. Muslich Anshori, Metodologi Penelitian Kuantitatif (p. 8). Surabaya: Pusat Penerbitan dan Percetakan (AUP).
- Sugiyono. (2015). In S. M. Dr. Sandu Siyoto, Dasar Metodologi Penelitian (p. 55). Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sunyoto. (2012). In M. P. Kuantitatif, Dominikus Dolet Unaradjan (p. 42). Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Sunyoto, D. (2012). Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian). Yogyakarta: CAPS (Centre For Academic Publishing Service)