

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi pada Karyawan Tetap Bagian Jahit di PT Pei Hai
International Wiratama Indonesia)**

**Hamim Jazuli
Djamhur Hamid
Muhammad Djudi Mukzam**
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
e-mail: hamimjazuli644@gmail.com

ABSTRACT

This study was conducted to see the impact of variable job satisfaction and organizational commitment on employee performance both simultaneously and partiall. The kind of this study is the explanation research using quantitative approach. Sample on this research is number of 80 employees that the employee remains in the sewing section on PT Pei Hai International Wiratama Indonesia. From the analysis it can be concluded lest the performance of employees affected to job satisfaction and organizational commitment amounted to 47.6 % while the rest of the employee's performance is influenced by other variables not examined in this study which amounted to 52.4 %. On the result of the effect of simultaneous hypothesis indicated by the value of Fcount 36.874 > Ftable is 3.113 and the value Sig.F (0.000) $\alpha = 0.05$ then the results hypothetical partial effect of job satisfaction on employee performance shown by tcount > ttable namely 3.716 > 1.66412 and sig.t (0.000) < $\alpha = 0.05$. In a hupotesis test conducted in this study indicate that there is significant influence between the variable of job satisfaction and organizational commitment to employee performance both simultaneously and partially.

Keyword: *Work Satisfaction , Organizational Commitment , Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini diberlakukan untuk mengidentifikasi pengaruh variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial. Jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan atau *explanatory research* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sejumlah 80 karyawan yakni karyawan tetap bagian jahit di PT Pei Hai International Wiratama Indonesia . Dari hasil dapat dikatakan bahwa faktor kinerja karyawan pada perusahaan disebabkan oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasional sebanyak 47.6 % dilain pihak sisanya faktor kinerja karyawan disebabkan oleh variabel lain yang tidak di fokuskan pada penelitian ini yakni sebesar 52.4 %. Pada hasil analisa disebutkan bahwa pengaruh secara simultan ditunjukkan dengan nilai Fhitung > Ftabel yakni 36.874 \geq 3.113 dan nilai Sig.F (0.000) $\leq \alpha = 0.05$, Selanjutnya pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai sig. t (0.000) $\leq \alpha = 0.05$, kemudian pengaruh komitmen organisasional secara parsial diperoleh nilai thitung > ttabel yakni 3.716 > 1.66412 dan nilai sig. t (0.000) < $\alpha = 0.05$. Pada uji analisis yang dilakukan telah ditemukan adanya pengaruh secara simultan dan parsial pada kinerja karyawan yang disebabkan oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

Kata kunci: *Kepuasan Kerja , Komitmen Organisasional , Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan sumber daya utama dalam perusahaan, tanpa karyawan perusahaan tidak dapat mengolah sumber daya secara maksimal, Keutamaan karyawan karena ia adalah individu yang memiliki rasa sosial terhadap sesama dan antar satu individu dengan individu yang lain memiliki tingkat kebosanan dan tingkat emosional yang berubah ubah. Oleh karena itu mengembangkan dan mempertahankan karyawan adalah tugas wajib yang dilakukan perusahaan, dengan cara memberikan perhatian lebih untuk berkontribusi aktif pada perusahaan, karyawan yang secara emosional merasa puas dalam bekerja, kinerjanya akan meningkat dan semakin baik. Kinerja merupakan sebuah standar yang digunakan perusahaan untuk mengukur prestasi karyawan, jika karyawan dapat bekerja melebihi target atau harapan perusahaan maka karyawan tersebut memiliki keunggulan lebih. Kepuasan kerja karyawan adalah hal penting yang perlu dipikirkan oleh perusahaan, karyawan yang merasa puas bekerja akan memberikan kinerja yang maksimal, kepuasan kerja akan menimbulkan dampak pada meningkatnya hasil kerja karyawan. Sebaliknya karyawan yang tidak puas, merasa tertekan, tidak dapat bekerja secara baik akhirnya berdampak pada kurangnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Komitmen organisasional adalah sikap yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan, baik berupa rasa cinta, kesetiaan dan kepatuhan pada setiap regulasi perusahaan, maupun hubungan psikologis antara karyawan dan perusahaan. Dapat dikatakan bahwa komitmen organisasional memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Setiap jenis perusahaan pasti pernah memiliki masalah pada pengelolaan SDM terutama pada masalah-masalah kenyamanan karyawan, rasa tidak puas, hubungan karyawan dengan perusahaan dan hasil kerja. Dalam dunia kerja (perusahaan) seperti tempat lainnya, adalah tempat dimana peristiwa terjadi dan kesalahan dibuat, disengaja atau tidak. Oleh karena itu, masalah yang muncul di dalam perusahaan, baik itu perusahaan jasa atau manufaktur agar segera cepat diatasi. Fenomena tersebut dipengaruhi oleh kondisi lingkungan internal dan eksternal perusahaan serta kondisi tiap individual tersebut, bagaimana ia menunjukkan loyalitasnya terhadap perusahaan dan bagaimana strategi perusahaan dalam mengatur dan membuat regulasi untuk menjaga kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

PT Pei Hai International Wiratama Indonesia selalu mengutamakan komitmen dan kepuasan kerja karyawannya agar tujuan perusahaan tercapai, namun karyawan adalah manusia, yang tingkat kepuasan antara karyawan yang satu dengan yang lain memiliki indikator dan ukuran tersendiri, selain itu faktor eksternal seperti regulasi pemerintah akan upah minimum juga mempengaruhi karyawan yang ingin tetap atau berhenti dari perusahaan. PT Pei Hai International Wiratama Indonesia merupakan perusahaan produksi sepatu yang terdiri dari banyak bagian fungsional seperti bagian jahit, bagian plong, kerja tangan, lasting, sole, lem, foxing. Bagian jahit merupakan departemen produksi sepatu yang paling dominan, karena awalnya bahan baku sepatu dikirim tiap minggu dari Taiwan kemudian pada tahap akhir bahan bahan tersebut dijahit dengan menggunakan mesin khusus oleh karyawan jahit tersebut.

Perusahaan ini memiliki ribuan karyawan, demikian dengan status pekerjaan yang ada pada karyawan juga berbagai macam, ada status karyawan tetap, karyawan kontrak, karyawan harian lepas (HL). Karyawan tetap perusahaan ini merupakan karyawan yang rata rata sudah lama bekerja dan memiliki perjanjian kerja dengan status tetap. Dalam penelitian ini, peneliti memandang bahwa karyawan tetap bagian jahit merupakan objek penelitian yang relevan karena karyawan tersebut memiliki masa kerja yang paling lama dan memiliki hubungan dengan perusahaan lebih dahulu dibandingkan dengan status pekerjaan yang lain.

KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Handoko (2001:193) menyebutkan kepuasan kerja merupakan keadaan secara emosional baik itu menyenangkan ataupun merasa tidak enak ketika karyawan melakukan pekerjaan. Sedangkan menurut pendapat Martoyo (2000:142) mengenai pengertian kepuasan kerja adalah perasaan emosional karyawan dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa yang diharapkan oleh karyawan. Berdasarkan pendapat Mangkunegara (2009:120) mengemukakan bahwa ada lima teori kepuasan kerja yakni: 1) Teori keseimbangan, yaitu mengukur kepuasan kerja dengan cara membandingkan kewajiban dan hak karyawan. 2) Teori perbedaan, yaitu kepuasan yang didasari oleh apa yang didapat dengan apa yang diharapkan karyawan. 3) Teori pemenuhan kebutuhan, yaitu teori kepuasan kerja yang didasari

oleh sudah atau belum terpenuhinya kebutuhan para karyawan. 4) Teori pandangan kelompok, yaitu karyawan akan lebih merasa puas apabila hasil kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh kelompok kerja tersebut. 5) Teori dua faktor, yaitu faktor yang menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas pada karyawan.

Wexley dan Yukl (2003) dalam (Sopiah, 2008:171) berpendapat bahwa ada enam faktor utama yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan: upah, pekerjaan, pengawasan, teman kerja, materi pekerjaan, jaminan kerja, dan promosi. Dimensi kepuasan kerja ini yang digunakan menjadi indikator dalam mengukur kepuasan kerja, dimensi ini menurut (Luthans, 2006:243-245) mencakup pekerjaan itu sendiri, gaji, pengawasan, kelompok kerja dan kondisi kerja.

Komitmen Organisasional

Hasil penelitian Allen dan Meyer (1993) menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan karakteristik hubungan antar individu dengan organisasi, hal ini berdampak pada pengambilan keputusan untuk bertahan, individu yang memiliki komitmen tinggi akan lebih mengutamakan kepentingan organisasi tersebut. (Luthans, 2006:249) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap, yakni sikap yang kuat untuk tetap ada dalam perusahaan, berpendirian kuat untuk mendukung tujuan perusahaan, melaksanakan nilai dan moral yang ada dalam perusahaan pada kehidupan pribadi karyawan.

Kanter (1986) dalam (Sopiah, 2008:158) menjelaskan bahwa ada tiga komitmen organisasional yaitu: 1) Komitmen berkesinambungan, yakni komitmen yang berhubungan dengan kontribusi anggota dalam kehidupan organisasi. 2) Komitmen terpadu, yakni komitmen individu organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan individu lainnya. 3) Komitmen terkontrol, yakni komitmen anggota pada norma organisasi yang membawa perilaku ke arah yang diinginkan.

Menurut (Luthans, 2006:249-251) menjelaskan komitmen organisasi bersifat multidimensi, maka terdapat perkembangan dukungan untuk tiga model komponen yang diajukan Meyer dan Allen (1991) Ketiga dimensi tersebut adalah: a) Komitmen afektif adalah hal yang berkaitan mengenai keadaan emosional karyawan terhadap perusahaan, bagaimana ia secara perasaan terlibat dalam perusahaan. b) Komitmen kelanjutan adalah komitmen yang

berkaitan dengan untung rugi karyawan terhadap tanggung jawab nya dalam perusahaan. c) Komitmen normative adalah perasaan untuk bertahan dalam perusahaan karena alasan nilai dan moral yang mengharuskan. Komitmen organisasional ditentukan oleh banyak faktor , diantaranya menurut Steers (1985) dalam (Sopiah, 2008:163) yaitu: Ciri pribadi pekerja, yang merupakan kepribadian pekerja dalam melakukan tanggung jawabnya terhadap perusahaan, Ciri pekerjaan, yaitu karakteristik suatu pekerjaan yang memberikan efek terhadap komitmen karyawan pada perusahaan dan Ciri pengalaman kerja yakni kompetensi dan kualifikasi tambahan pada karyawan yang membuat dirinya bekerja dengan lebih mudah.

Kinerja Karyawan

Definisi kinerja menurut (Bangun, 2012:231) merupakan suatu hasilkerja yang telah diperoleh individu berdasar pada syarat pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut (Dharma, 2003:351-352) yakni ada beberapa situasi yang memerlukan standar yang sama bagi semua karyawan yang melakukan pekerjaan serupa. Standar pekerjaan ini dijadikan indikator untuk mengukur kinerja dalam penelitian ini. Mangkunegara (2009:67) menjelaskan kinerja sebagai hasil baik secara kualitatif dan kuantitas yang sudah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya terhadap perusahaan. Kinerja menurut (Bangun, 2012:230) merupakan variabel yang tidak bebas dan dipengaruhi oleh banyak faktor yang mempunyai arti dalam pencapaian tujuan organisasional. Untuk menentukan kinerja yang baik perusahaan membuat standar pekerjaan yang telah diputuskan bersama. Menurut (Bangun, 2012:231) Standar kinerja adalah suatu indikator yang dibandingkan dengan suatu pekerjaan yang dilakukan atas tujuan atau target yang ingin dicapai. (Dharma, 2003:355) mengemukakan standar pengukuran kinerja karyawan terdiri dari sebagai berikut: a) Kuantitas, yaitu indikator yang diukur berdasar pada jumlah pekerjaan baik berupa banyaknya target atau hasil produksi. b) Kualitas, yaitu indikator yang diukur berdasar pada standar mutu yang sudah ditetapkan perusahaan., seperti kepuasan, kenyamanan. c) Ketepatan waktu, yaitu indikator yang diukur pada ketepatan waktu pekerjaan yang dilakukan.

Penilaian kinerja dapat dilakukan oleh pihak atasan, bawahan, rekan kerja maupun diri sendiri (*self-appraisal*), karyawan yang dapat menilai diri sendiri dalam bekerja merupakan karyawan yang mampu untuk mengenali

pekerjaannya di perusahaan. Menurut (Mathis & Jackson, 2002:90) menjelaskan bahwa penilaian diri sendiri dilakukan dalam beberapa kondisi tertentu. Secara umum, hal ini merupakan alat pengembangan diri yang memaksa karyawan untuk memikirkan kekuatan dan kelemahan mereka dan menetapkan tujuan untuk pengembangan.

Hipotesis

Dari tinjauan empiris dan rumusan masalah di atas, maka hipotesis yang dibuat oleh peneliti pada penelitian ini yakni:

- H₁ : Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepuasan kerja (X₁) dan komitmen organisasional (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Pei Hai International Wiratama Indonesia
- H₂ : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepuasan kerja (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Pei Hai International Wiratama Indonesia.
- H₃ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasional (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial pada PT Pei Hai International Wiratama Indonesia.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan atau disebut juga (*explanatory research*) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Partisipan yang direncanakan pada penelitian ini sejumlah 80 orang yaitu karyawan tetap bagian jahit di PT Pei Hai International Wiratama Indonesia. Teknik menganalisis data yang dilakukan peneliti adalah :

- Analisis Statistik Deskriptif**
Menurut (Sugiyono, 2009:206) Statistik deskriptif ialah perhitungan statistik dalam pendekatan data dengan menggunakan deskripsi atau gambaran data yang sudah terkumpul sesuai fakta yang ada.
- Analisis Statistik Inferensial**
Menurut (Sugiyono, 2009:207) Statistik inferensial ialah perhitungan statistik yang dalam menginterpretasikan data sampel. Analisis statistik inferensial umumnya untuk menginterpretasikan data sampel yang kebenarannya bersifat peluang (*probability*). Untuk mengelola analisis inferensial ini peneliti menggunakan program IBM SPSS v.23

- Uji Asumsi Klasik**
Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah ada penyimpangan terhadap variabel variabel yang ada dan untuk mendapatkan kesimpulan statistic yang dapat dipegang kebenarannya dan merupakan syarat untuk melakukan uji analisis regresi.
- Analisis Regresi Linier Berganda**
Analisis regresi ini digunakan untuk mengukur beberapa variabel pengaruh (X) terhadap variabel tergantung (Y) dengan model linier. Persamaan yang digunakan (Hasan,2008:74) adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

- X₁ = Kepuasan Kerja
- X₂ = Komitmen Organisasional;
- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- b dan c = Konstanta regresi parsial

c. Pengujian Hipotesis

1. Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan memberikan informasi mengenai sejumlah pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* secara bersamaan yakni pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap variabel *dependant* yakni kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dengan memiliki tujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan statistik pada analisis berganda yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan program IBM SPSS v.23. Hasil pengolahan data dari program tersebut sebagai berikut:

Tabel 1 Coefficients

Model	Koefisien Non Standar		Koefisien Standar	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.887	2.418		1.607	.112
X1	.178	.048	.366	3.716	.000
X2	.437	.101	.425	4.320	.000

Sumber: Data Primer Diolah 2016

Dari hasil tabel 1 dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3.887 + 0.178 X_1 + 0.437 X_2$$

Berikut penjelasannya:

1. Peningkatan kinerja karyawan meningkat sebesar 0.178 yang dipengaruhi oleh peningkatan kepuasan kerja (X_1) sebesar 1 satuan dan begitu sebaliknya.
2. Kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0.437 jika komitmen organisasional (X_2) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan. Begitu halnya apabila komitmen organisasi (X_2) mengalami penurunan sebesar 1 satuan, sehingga kinerja karyawan juga menurun sebesar 0.437

Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.178 kemudian pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan juga meningkat pula.

Koefisien Determinasi (R^2) dan Koefisien Korelasi (R)

Dengan melihat nilai *Adjusted R Square* maka dapat mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan secara bersamaan, selain itu juga untuk melihat pengaruh variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 2 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.699	.489	.476	1.925

Sumber: Data Primer Diolah 2016

Dari tabel 2 dapat ditunjukkan nilai koefisien korelasi (R) = 0.699 sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan karena nilai (R) > 0.6. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.476 atau 47.6 persen sehingga sebesar 47.6 % kinerja karyawan disebabkan oleh faktor kepuasan kerja dan faktor komitmen organisasional, sedangkan sisanya sebesar 52.4 % kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan kegiatan pengujian untuk menguji hipotesis yang sudah dibuat peneliti sebelum memulai penelitian. Ada dua pengujian dalam penelitian ini yaitu uji F (simultan) dan uji t (parsial).

Uji Simultan (Uji F)

Uji F dimanfaatkan untuk melihat dampak simultan antara faktor kepuasan kerja dan faktor

komitmen organisasional pada kinerja karyawan. Hasil uji dapat dilihat pada tabel 3

Tabel 3 ANOVA

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	273.221	2	136.611	36.874	.000
Residual	285.266	77	3.705		
Total	558.478	79			

Sumber: Data Primer Diolah 2016

Dari tabel 3 diperoleh nilai F hitung = 36.874 dengan sig. F = 0.000, Selain itu nilai F tabel ($\alpha=0.05$; db regresi = 2 ; db residual = 80) adalah sebesar 3.113. Karena nilai Fhitung > Ftabel yaitu $36.874 \geq 3.113$ dan nilai sig.F (0.000) $\leq \alpha = 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama sama kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasional dengan signifikan.

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas secara terpisah mempengaruhi variabel terikat. Jika thitung > ttabel maka hasilnya tidak signifikan dan H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil uji t ada pada tabel 4

Tabel 4 Coefficients

Model	Koefisien Non Standar		Koefisien Standar	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.887	2.418		1.607	.112
X1	.178	.048	.366	.3.716	.000
X2	.437	.101	.425	4.320	.000

Sumber: Data Primer Diolah 2016

Dari tabel 4 didapatkan hasil sebagai berikut:

1. Dari uji t antara kepuasan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) didapatkan nilai t hitung sebesar 3.716. Sedangkan t tabel = 1.66412. karena t hitung > ttabel yaitu $3.716 > 1.66412$ dengan nilai sig. t (0.000) $< \alpha = 0.05$. Oleh karena itu dapat ditemukan bahwa ketika kepuasan kerja pegawai bertambah, maka produktifitas kerja (kinerja) juga bertambah.
2. Pada tabel 4 pengaruh antara komitmen organisasional (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) didapatkan nilai t hitung sebesar 4.320. Kemudian t tabel sebesar 1.66412 dengan nilai sig. t (0.000). Sehingga pengaruh dari komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bisa dikatakan meningkat secara signifikan pada $\alpha = 5$ %. Oleh karena itu dari

analisis telah ditemukan bahwa peningkatan komitmen organisasional juga menimbulkan dampak pada peningkatan hasil kerja karyawan pada perusahaan.

Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan kinerja karyawan pada PT Pei Hai International Wiratama Indonesia adalah faktor kepuasan kerja dan faktor komitmen organisasional, Hasil analisis juga menyebutkan bahwa faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen karena nilai t dan koefisien beta yang muncul lebih besar.

Pembahasan

1. Analisis Statistik Deskriptif

Dari hasil yang sudah dianalisis, telah disimpulkan yakni naik-turunnya kinerja karyawan disebabkan oleh peningkatan dan penurunan kepuasan kerja. Hasil distribusi frekuensi kepuasan kerja diperoleh nilai rata-rata pada indikator gaji sebesar 4.16. Hasil ini merupakan hasil yang tertinggi daripada indikator lainnya dalam variabel kepuasan kerja. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa faktor kepuasan kerja pada objek yang diteliti yang mendapatkan perhatian lebih besar oleh para karyawan adalah indikator gaji. Indikator gaji pada penelitian ini terdiri dari kesesuaian gaji dengan tanggung jawab karyawan jumlah gaji yang lebih besar dari perusahaan sepatu lain, dan adanya insentif pada perusahaan tersebut. Hasil skor rata-rata kepuasan kerja sebesar 4.08 pada range nilai 3.43 - 4.22 yang menunjukkan kepuasan kerja berada pada kategori baik. Kemudian hasil skor rata-rata kinerja karyawan dari jawaban responden sebesar 4.04 dan berada pada range nilai 3.43 - 4.22 yang artinya kategori baik pada indikator kinerja karyawan dalam perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika kepuasan kerja di PT Pei Hai International Wiratama Indonesia mengalami peningkatan maka hal ini berpengaruh pada kinerja karyawan sehingga kinerja karyawan lebih produktif.

Variabel komitmen organisasional (X_2), yang juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil distribusi frekuensi variabel komitmen organisasional di atas didapatkan nilai rata-rata pada indikator komitmen afektif sebesar 3.91 dan hasil ini merupakan hasil yang tertinggi dibandingkan indikator lainnya dalam variabel

komitmen organisasional. Sehingga dapat dijelaskan dalam penelitian ini bahwa komitmen organisasional yang mendapatkan perhatian lebih besar oleh karyawan adalah perasaan cinta terhadap perusahaan dan masalah yang dialami perusahaan juga masalah yang dialami karyawan. Hasil skor rata-rata variabel komitmen organisasional dari jawaban responden sebesar 3.88-4.22 yang berada pada kategori baik. Kemudian hasil skor rata-rata variabel kinerja karyawan dari jawaban responden sebesar 4.04. skor tersebut berada pada range nilai 3.43 - 4.22 yang dapat disebutkan bahwa kategori baik ada pada indikator kinerja karyawan dalam perusahaan.

2. Simultan dan Parsial

Secara simultan dapat dilihat dari F hitung = 36.874 dengan sig. $F = 0.000$, nilai $F_{tabel} = 3.113$, maka nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yaitu $36.874 \geq 3.113$. Maka kinerja karyawan dalam perusahaan tetap bagian jahit di PT Pei Hai International Wiratama Indonesia disebabkan oleh fluktuasi naik-turunnya kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Selanjutnya dampak kepuasan kerja pada kinerja karyawan dilihat oleh nilai $t_{hitung} = 3.716$, $t_{tabel} = 1.66412$, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$, sig. $t (0.000)$. Oleh karena itu fluktuasi naik turunnya kepuasan kerja menyebabkan fluktuasi kinerja karyawan pada perusahaan.

Kemudian analisis parsial komitmen organisasional (X_2) pada kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai $t_{hitung} = 4.320$, $t_{tabel} = 1.66412$, $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dengan sig. $t (0.000)$. Oleh karena itu kesimpulan yang dapat diambil yakni secara parsial komitmen organisasional mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

nilai koefisien determinasi diperlukan untuk melihat pengaruh seberapa besar variabel bebas lainnya terhadap kinerja karyawan yang tidak difokuskan pada penelitian ini.

Pada penelitian ini diperoleh nilai *Adjusted R Square* = 0.476, sehingga sebanyak 47.6 % variabel terikat yakni kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasional, sedangkan sisanya sebesar 52.4 % kinerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti: kemampuan kerja, motivasi, dan lain lain. Mangkunegara (2009:67) menjelaskan faktor

yang mempengaruhi kinerja yakni kemampuan dan motivasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil uji simultan antara variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $F_{hitung} = 36.874$ dan $F_{tabel} = 3.113$, maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai *Adjusted R Square* = 0.476. Oleh karena itu terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan secara simultan sebesar 47.6 %.
2. Berdasarkan pada hasil analisis uji t (parsial) membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar $t_{hitung} = 3.716$ dengan $sig. t 0.000 < 0.05$. Maka kepuasan kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil uji parsial memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (X_2) sebesar $t_{hitung} = 3.716$ dengan $sig. t 0.000 < 0.05$, maka komitmen organisasional memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan, maka peneliti memberikan beberapa saran yang dapat digunakan oleh perusahaan maupun pihak-pihak lainnya. Saran yang diberikan antara lain:

1. Untuk perusahaan agar dapat mempertahankan serta meningkatkan kinerja para karyawan tetap bagian jahit dengan memperhatikan faktor kepuasan kerja para karyawan dan faktor komitmen organisasional yang sudah ada, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dan secara selektif dapat bertahan dalam tantangan perubahan dimasa depan. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa faktor komitmen organisasional pada perusahaan lebih penting daripada kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, maka diharapkan perusahaan untuk memperhatikan komitmen organisasional sehingga kinerja yang akan dihasilkan akan bertambah. Untuk menghadapi tantangan global dan kecanggihan teknologi yang semakin berkembang, diharapkan perusahaan untuk lebih waspada dan mampu untuk bertahan dengan mengikuti perkembangan teknologi, seperti penambahan

mesin-mesin baru, *update* teknologi, sehingga kinerja dan *goal* perusahaan dapat mudah tercapai.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk memperhatikan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, karena hanya 47.6 % variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti upah kemampuan kerja, motivasi, pengalaman kerja dan lain lain. Peneliti menyarankan untuk penambahan faktor tersebut sehingga penelitian tentang kinerja karyawan semakin berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Erlangga
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi: (Petunjuk Praktis bagi Para Supervisor)*. Ed Revisi., Cet 5. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Edisi ke 14*. Yogyakarta : BPF
- Hasan, Iqbal. 2008. *Analisis data Penelitian dengan statistik*, cetakan ketiga. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. Penerbit Andi
- Luthans. 2006. *Manajemen Personalialia. Edisi VI*, Jakarta. PT. Erlangga
- Mangkunegara, Anwar. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya
- Martoyo, S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF
- Mathis dan Jackson, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan. Buku 1 Jakarta, Salemba Empat
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta. Andi
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA