

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CHEESE WORKS DI GIANYAR

I Nyoman Keramas¹, I Wayan Mendra²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of job satisfaction and organizational commitment on employee performance at Cheese Works in Gianyar with a sample of 41 people. Based on the regression analysis shows the positive influence of the job satisfaction independent variable (X1) on the employee performance dependent variable (Y) and the positive influence of the organizational commitment independent variable (X2) on the employee performance dependent variable (Y). From the multiple correlation analysis obtained R value of 0.941 which lies between 0.80-1,000, which means the relationship between job satisfaction, and organizational commitment to employee performance is very strong. From the determination results obtained adjusted R square determination coefficient of 87.9%, which means the influence of job satisfaction and organizational commitment to employee performance by 87.9%. From the results of the t test for job satisfaction variables obtained tcount 3,501 with a significance level of 0.001, this means that statistically job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, so that the first hypothesis can be accepted. For work organization commitment variable obtained tcount 4.663 with a significance level of 0.000 this means that statistically organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance, so that the second hypothesis can be accepted.

Kata kunci : Kepuasan kerja, Komitmen organisasi dan Kinerja karyawan.

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era kompetisi ini, perusahaan yang tidak bisa memenuhi tuntutan pelanggan dengan mutu produk yang istimewa mungkin akan terhempas dari percaturan dunia bisnis. Perusahaan-perusahaan yang aktif mengejar kualitas pastilah akan menuai pertumbuhan yang sehat dimasa depan. Oleh karena itu perusahaan harus siap menghadapi tekanan-tekanan untuk berubah, mereka dituntut untuk memberikan tanggapan agar tetap bertahan dan sukses dalam persaingan bisnis saat ini dan akan datang. Hal tersebut harus ditanggapi oleh manajemen yang dituntut untuk menyediakan kinerja yang lebih baik sekaligus meningkatkan dan mempertahankan kualitas, serta daya saing untuk menghadapi tekanan selanjutnya. Kualitas sumber daya manusia yang berkompeten merupakan pokok dari keberhasilan perusahaan, namun faktor organisasi dan lingkungan juga memberikan pengaruh besar bagi karyawan dalam proses kerja.

Cheese Works merupakan sebuah perusahaan yang didirikan pada tahun 1992, bergerak di bidang perdagangan berbagai macam produk yang utamanya makanan dan minuman dari hasil olahan susu. Cheese Works beralamat di Br. Pagutan Kelod, Batubulan, Gianyar, Bali. Di era globalisasi ini, sebagai penyedia produk untuk konsumen,

Cheese Works membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan juga perlu meningkatkan kinerja karyawannya untuk bisa meningkatkan kualitas dan daya bersaing dengan kompetitor lainnya, sehingga utuk kedepannya perusahaan dapat mencapai keberhasilan yang diinginkan. Namun dalam hal ini, masih ada ketimpangan yang berakibat pada menurunnya kinerjakaryawan.

Kepuasan kerja dalam hal apapun sangat penting karena kecenderungan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan tidak akan dapat tercapai tanpa adanya kepuasan kerja karyawan. Di mana pihak perusahaan memang harus selalu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya karena kalau karyawannya merasa puas maka yang akan merasa untung adalah perusahaannya itu sendiri. Dan hal ini sangat berpengaruh pada tujuan dari perusahaan. Selain itu karyawan yang merasa puas dalam bekerja senantiasa akan selalu bersikap positif dan selalu mempunyai kreativitas yang tinggi.

Akbar (2017), mengungkapkan bahwa komitmen lebih dari sekedar keanggotaan formal dan kesetiaan yang pasif terhadap organisasi. Komitmen organisasi meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengupayakan kinerja yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan, sehingga semakin tinggi komitmen organisasi karyawan menyebabkan semakin meningkatnya kinerja karyawan.

Dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa adanya permasalahan yang serius pada rendahnya tingkat kinerja karyawan Cheese Works, mengingat pentingnya kinerja karyawan pada suatu perusahaan untuk keberlangsungan perusahaan tersebut dan tercapainya tujuan perusahaan.

II. KAJIAN PUSTAKA

21 Kepuasan Kerja

Seorang karyawan akan merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Menurut Robbins (2003:78) 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. Sedangkan Handoko (2000:193) menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

22 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut (Robbins, 2008). Menurut Mathis and Jackson (2006) komitmen organisasional adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi. Sedangkan menurut Luthan (2006) komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Streers dan Potter (1983) dalam Sopiah (2008) mengatakan bahwa suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan

hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan. Hunt and Morgan (1994) dalam Sopiah (2008) mengemukakan bahwa karyawan memiliki komitmen organisasional yang tinggi bila : memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi, berkeinginan untuk berusaha ke arah pencapaian tujuan organisasi, memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Streers and Black (1994) dalam Sopiah (2008) memiliki pendapat yang hampir senada. Dia mengatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi bisa dilihat dari ciri-cirinya sebagai berikut : adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi, adanya kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi organisasi, dan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi.

23 Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2000:67) bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedarmayanti (2007:260) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Hasibuan (2002:160) menyatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Waldman (dalam Kusmono, 2005:170) mengemukakan kinerja merupakan gabungan perilaku dan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi. Brahmasari (dalam Ida dan Agus, 2008:129) mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun

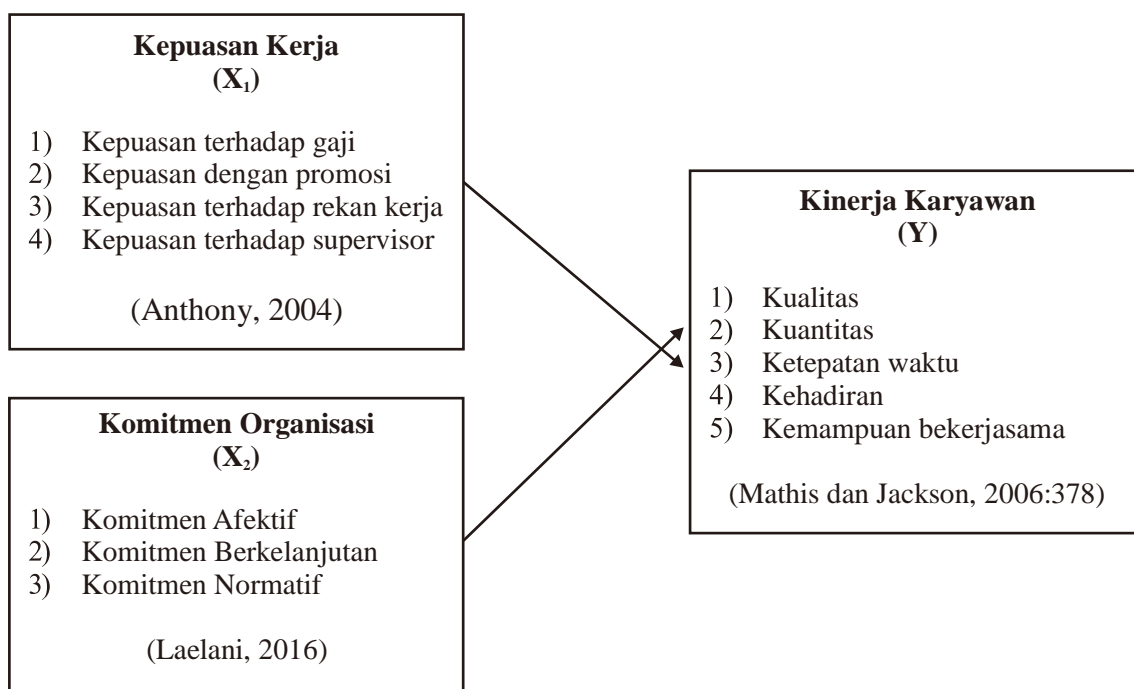
jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi. Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu sehingga kedua tujuan tersebut bertemu. Kinerja juga dapat merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas tugas tertentu (Simanjuntak, 2011). Selain itu Mathis dan Jackson (2006) menjelaskan ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah

kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi yang diterimanya. Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan yaitu pencapaian suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan. Oleh karena itu sumber daya manusia sangat penting untuk diberdayakan agar dapat menjadi investasi tersendiri bagi organisasi. Setiap organisasi berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut.

III. KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Berpikir

Gambar 1. Kerangka Berpikir



Sumber : Hasil pemikiran peneliti (2019)

3.2 Hipotesis

Hipotesis 1(H1) : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Cheese Works di Gianyar.

Hipotesis 2(H2) : Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Cheese Works di Gianyar

IV. METODE PENELITIAN

4.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Cheese Works yang berlokasi di Banjar Pagutan Kelod, Batubulan, Sukawati, Gianyar.

4.2 Obyek Penelitian

Adapun yang menjadi objek penelitian adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Cheese Works di Gianyar.

43 Identifikasi Variabel

Adapun variabel yang diteliti adalah: (1) Variabel bebas atau variabel X dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) (2) Variabel terikat atau variabel Y dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan (Y).

44 Definisi Operasional Variabel

Untuk memudahkan dalam memaknai dan mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini, maka perlu dilakukan oprasionalisasi variabel sebagai berikut :

- 1) Kepuasan Kerja (X_1), dalam penelitian ini penulis dapat menjelaskan kepuasan kerja yang dimaksud adalah tingkat kesenangan yang dirasakan oleh karyawan Cheese Works di Gianyar atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan di Cheese Works di Gianyar.
- 2) Komitmen Organisasi (X_2), dalam penelitian ini penulis dapat menjelaskan komitmen organisasi yang dimaksud adalah suatu sikap ketertarikan yang ditunjukkan oleh karyawan kepada organisasi. Seorang karyawan akan memberikan kesetiaan serta memiliki keinginan, bersedia bekerja keras, berkorban, serta memperdulikan kelangsungan hidup organisasi.
- 3) Kinerja Karyawan (Y), dalam penelitian ini penulis dapat menjelaskan kinerja karyawan yang dimaksud adalah hasil atau output dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan Cheese Works di Gianyar.

45 Jenis dan Sumber Data

- 1) Jenis Data dalam penelitian ini yaitu: (1) Data kuantitatif, yaitu data yang dapat dihitung dan berupa angka-angka seperti data jumlah karyawan, data laporan target dan pencapaian penjualan Cheese Works, data *turnover* karyawan Cheese Works, dan jawaban dari responden yang sudah diberikan skor, (Prasetyo, 2005:24), (2) Data kualitatif, yaitu data yang tidak berbentuk angka-angka melainkan keterangan-keterangan seperti pernyataan responden, gambaran umum perusahaan, dan struktur organisasi pada Cheese Works di Gianyar, (Prasetyo, 2005:24).

- 2) Sumber Data dalam penelitian ini yaitu: (1) Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber yang diamati, dan dicatat untuk pertama kalinya. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang di dapat dari jawaban kuisisioner yang disebarkan kepada responden, (2) Data sekunder, yaitu data yang nantinya dapat dipergunakan sebagai penunjang dalam data primer yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara seperti dokumen atau orang lain. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data jumlah karyawan dan struktur organisasi.

46 Metode Penentuan Sampel

- 1) Dalam penelitian ini besarnya populasi sebanyak 41 orang Karyawan pada Cheese Works di Gianyar karena besarnya populasi sebanyak 41 orang sehingga yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 41 orang responden dengan demikian penelitian ini adalah penelitian sensus.
- 2) Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Cheese Works di Gianyar yang berjumlah 41 orang.

47 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah : (1) Metode Observasi, menurut Wirawan (2007:25) metode observasi adalah cara pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap objek penelitian dan mencatat data yang diperlukan, (2) Wawancara, peneliti melakukan Tanya jawab secara langsung dengan pihak perusahaan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan (Sekaran, 2006), (3) Metode Kuesioner, menurut Wirawan (2007:27) metode kuisisioner adalah teknik mengumpulkan data dengan menggunakan daftar-pertanyaan tertulis secara lengkap tentang masalah yang akan dibahas. Pertanyaan tersebut ditujukan kepada karyawan Cheese Works di Gianyar.

48 Teknik Analisis Data

Teknis analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis statistik dengan mempergunakan model sebagai berikut:

- 1) Uji Instrument Penelitian: (1) Uji validitas dapat diartikan sebagai suatu karakteristik dari ukuran terkait dengan tingkat pengukuran sebuah alat test (kuesioner) dalam mengukur secara benar apa yang diinginkan peneliti untuk diukur. Kriteria pengukuran menurut

Ghozali (2007 : 128) adalah sebagai berikut : Jika r hasil positif dan r hasil $> 0,30$, maka item pertanyaan adalah valid. Jika r hasil positif dan r hasil $< 0,30$, maka item pertanyaan adalah tidak valid. (2) Uji reliabilitas ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Apakah responden dapat mengungkapkan data-data yang ada pada variabel-variabel penelitian. Perhitungan reliabilitas menggunakan teknik analisa Alpha Cronbach dengan α dinilai reliabel jika lebih besar dari 0,60, Ghozali (2007:129). Sekumpulan pertanyaan untuk mengukur suatu variabel dikatakan reliabel dan berhasil mengukur variabel-variabel yang kita ukur jika koefisien reliabilitasnya lebih dari sama dengan 0,60 Dasar pengambilan keputusan:

- 1) Jika r positif, serta $r \geq 0,60$ maka variabel tersebut reliabel.
 - 2) Jika r negatif, serta $r < 0,60$ maka variabel tersebut tidak reliabel.
- 2) Uji Asumsi Klasik: (1) Uji normalitas yaitu suatu pengujian untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak, Ghozali (2007:132). Pengujian normalitas distribusi data sampel dilakukan dengan menggunakan statistik Kolmogorov-Smirnov. Data sampel dikatakan berdistribusi normal jika koefisien Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari $\alpha = 0,05$. (2) Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain, Ghozali (2006:125). Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji Glejser. Metoda ini dilakukan dengan meregresi nilai absolut residual_ (AbUt) terhadap variabel bebas. Jika tidak ada variabel bebas yang berpengaruh signifikan pada absolut residual, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. (3) Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen,

Ghozali (2009:91). Multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $< 0,10$ atau samadengan nilai VIF > 10 sebaliknya bila nilai tolerance $> 0,10$ atau sama dengan nilai VIF < 10 tidak terjadi multikolinieritas.

- 3) Analisis Kuantitatif: (1) Analisis regresi linear berganda dipergunakan untuk mengetahui perubahan variabel terikat yang dipengaruhi oleh dua atau lebih variabel bebas, Sugiyono (2010:261). (2) Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara seluruh variabel X terhadap variabel Y secara bersamaan, Sugiyono (2013:256). (3) Analisis determinasi yang dimaksud ukuran tersebut adalah koefisien determinasi kuadrat koefisien korelasi atau dari R Square. Karena kita ketahui bahwa koefisien korelasi berkisar diantara -1 sampai +1, maka koefisien determinasi itu tidak pernah negatif dan paling besar sama dengan satu (+1), Sugiyono (2010:246). (4) Uji F (*F-test*), analisis ini untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (kepuasan kerja dan komitmen organisasi) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) (Sugiyono, 2010: 165). Apabila kepuasan dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka uji model bisa dilanjutkan. (5) Uji t (*t-test*), pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing koefisien regresi dari variabel bebas secara parsial terhadap variabel, Sugiyono (2010 :177).

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Uji Instrumen Penelitian

- 1) Uji Validitas: Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua instrumen bernilai signifikan serta koefisien korelasi berada di atas 0,264. Hal tersebut berarti semua instrumen yang dipergunakan untuk mengumpulkan data berupa kuesioner hasilnya adalah valid.
- 2) Uji Reliabilitas: Hasil uji reliabilitas didapat perhitungan masing-masing variabel nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Hal tersebut berarti semua instrumen sudah reliabel dan penelitian dapat dilanjutkan.

5.2 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas:

Tabel 1. Hasil Uji Normalita

		Unstandardized Residual
N		41
Normal	Mean	.0000000
Parameters		1.13962392
Most		.096
Extreme		.095
Differences		-.096
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data diolah, 2019

Dari Tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti dapat dikatakan bahwa variabel tersebut adalah berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas:

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	Nilai VIF
Kepuasan Kerja	0,214	4,663
Komitmen Organisasi	0,214	4,663

Sumber : Data diolah, 2019

Pada Tabel 2 menunjukkan nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas:

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	B	t-hitung	Sig.
Konstan	0,487	0,772	0,445
Kepuasan Kerja	0,019	0,223	0,825
Komitmen Organisasi	0,013	0,137	0,891

Sumber : Data diolah, 2019

Dari Tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS_RES) lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas pada model regresi.

5.5 Analisis Kuantitatif

1) Analisis regresi linear berganda

Tabel 4. Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	B	t-hitung	Sig.
Konstanta	1,517	1,332	0,191
Kepuasan Kerja	0,549	3,501	0,001
Komitmen Organisasi	0,784	4,663	0,000
R	0,941		
Adjusted R Square (R ²)	0,879		
F hitung	146,724		
Sig. F	0,000		

Sumber : Data diolah, 2019

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dapat diketahui secara nyata dengan menggunakan analisis regresi, dalam hal ini digunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan nilai-nilai pada Tabel 4, maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 1,517 + 0,549 X_1 + 0,784 X_2$$

2) Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan Tabel 4 didapat hasil koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,941. Berdasarkan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono dalam Santosa (2016) bahwa koefisien korelasi berganda sebesar 0,941 berada antara 0,80 – 1,000 yang berarti korelasi adalah sangat kuat.

3) Analisis Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi/ sumbangan antara Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan yang dinyatakan dalam persentase. Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) adalah 0,879. Ini berarti besarnya kontribusi antara Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan adalah 87,9% sedangkan sisanya 12,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

4) Uji F (*F-test*)

Uji Simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui apakah secara serempak (simultan) seluruh variabel bebas (variabel Kepuasan Kerja, variabel Komitmen Organisasi) memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (variabel Kinerja Karyawan). Apabila Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka penelitian ini bisa dilanjutkan ke uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel X terhadap variabel Y. Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 146,724 dengan nilai signifikansi $F_{0,000} < 0,05$, sehingga dapat dijelaskan bahwa secara simultan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka uji model bisa dilanjutkan.

5) Uji t

Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh antara Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan. Berdasarkan Tabel 4 di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : (1) Penarikan Kesimpulan untuk Variabel Kepuasan Kerja, dari Tabel 4 diketahui bahwa nilai unstandardized coefficients B untuk variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,549 menunjukkan arah positif dengan signifikansi t-hitung untuk variabel Kepuasan Kerja sebesar $0,001 < 0,05$ dengan ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini menunjukkan bahwa Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan “Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Cheese Works di Gianyar” dapat diterima. (2) Penarikan Kesimpulan untuk variabel Komitmen Organisasi, dari Tabel 4 diketahui bahwa nilai unstandardized coefficients B untuk variabel Komitmen organisasi sebesar 0,784 menunjukkan arah positif dengan signifikansi t- hitung untuk variabel Komitmen Organisasi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini menunjukkan bahwa Variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan “Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Cheese Works di Gianyar” dapat diterima.

5.4 Pembahasan Hasil

Berdasarkan hasil analisis dengan program SPSS pada tabel 5.13 diperoleh hasil bahwa :

- 1) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Cheese Works di Gianyar. Hal tersebut searah dengan penelitian Kristianto (2011) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Meningkatnya kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut sehingga kepuasan kerja dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan.
- 2) Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Cheese Works di Gianyar. Hal tersebut searah dengan penelitian Akbar (2017) yang menyatakan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Apabila karyawan memiliki komitmen yang tinggi dalam sebuah organisasi maka akan mempengaruhi loyalitas dan semangat kerja karyawan serta kinerja karyawan tersebut akan meningkat.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian dari bab-bab sebelumnya, maka dalam skripsi ini penulis dapat menarik simpulan sebagai berikut :

- 1) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Cheese Works di Gianyar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Kepuasan Kerja maka Kinerja Karyawan pada Cheese Works di Gianyar akan meningkat.
- 2) Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Cheese Works di Gianyar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Komitmen Organisasi maka Kinerja Karyawan pada Cheese Works di Gianyar akan meningkat.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dibuat maka saran-saran yang dapat diajukan berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel Kepuasan Kerja di mana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap kepuasan dengan promosi jabatan. Sebaiknya kepuasan dengan promosi perusahaan juga harus lebih memperhatikan karyawan yang memiliki kinerja baik dengan memberikan promosi jabatan dalam perusahaan. Adanya promosi jabatan akan membuat karyawan tersebut merasa puas karena hasil kerjanya selama ini telah diperhatikan oleh perusahaan.
- 2) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel Komitmen Organisasi di mana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap komitmen afektif yaitu karyawan bersedia mengambil upaya ekstra di luar pekerjaan yang telah ditetapkan. Maka dari itu jika ada pekerjaan ekstra diluar jam kerja sebaiknya pimpinan memberikan insentif sesuai dengan beban kerja yang dipikul karyawan. Dengan insentif yang sesuai maka karyawan tidak akan keberatan untuk bekerja ekstra.
- 3) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel Kinerja Karyawan di mana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap kualitas kerja. Kualitas kerja pada karyawan sebaiknya lebih ditingkatkan lagi, maka perlu dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap kinerja karyawan. Pimpinan

juga sebaiknya memberikan pelatihan kepada karyawan secara berkala agar tercapainya hasil kinerja karyawan yang maksimal sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Agus Sunyoto. 1999. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Modul Program Pasca Sarjana STIE IPWI.
- Amirul Akbar. 2017. *Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Pelindo Surabaya)*. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Arikunto, S. 2008. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Karya
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi VI. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bambang Prasetyo, Lina Miftahul Jannah. 2005. *Metode Penelitian. Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT.Raja Grafindo. Persada.
- Bangun, Tridah. 2006. *Sifat dan Tabiat Orang Karo*. Jakarta: Yayasan Lau Simalem.
- Christian G. Makaluas. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Prisma Dana Manado*. Manado: Jurnal Administrasi Bisnis.
- Dian Kristianto. 2011. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada RSUD Tugurejo Semarang)*. Semarang: Jurnal Bisnis Strategi.
- Fred Luthans. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: PT. Andi.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta

- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II, Cetakan Keempat Belas. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Lie Liana. 2015. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru pada Guru SMA Kesatrian dalam Yayasan Pendidikan Kesatrian*. Semarang: Universitas Stikubank Semarang.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Melizawati. 2015. *Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT. Indotirta Abadi, Pasuruan)*. Surabaya: Jurnal Akutansi UNESA.
- Novita Marlia. 2010. *Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Alam Prima Komputer Bandar Lampung*. Lampung: Fakultas Ekonomi Universitas Lampung Bandar Lampung.
- Nur Abidin. 2012. *Pengaruh Kepuasan, Motivasi dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Jawa Tengah*. Semarang: PsiUdinus.
- Ranty Sapitri. 2016. *Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru*. Riau: Jurnal Online Mahasiswa. Rivai.
2004. *Penilaian Prestasi Kerja Teori dan Praktek*. Jakarta: PT. Ganudra Pustaka Utama.
- Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jilid I dan II. Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, Stephen, P. 2003. *Prinsip – Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Santoso, Singgih. 2010. *Statistik Parametrik, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Cetakan Pertama, PT Elex Media Komputindo. Jakarta: PT Gramedia Jakarta.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Stephen P. Robbins. 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka. Edisi keenam. Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2009,. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Uma Sekaran. 2006. *Metodelogi Penelitian untuk Bisnis*. Edisi 4. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Uma Sekaran. 2006. *Metodelogi Penelitian untuk Bisnis*. Edisi 4. Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.

