

PENGARUH KEPUASAN KERJA , DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GERIHADI PETROLINDO

Ni Made Nila Kusuma Putri¹ , Ni Nyoman Suryani², I Dewa Made Adnyana³

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar

Abstrak

Kinerja merupakan ukuran seseorang dalam bekerja melaksanakan tugasnya yang semuanya bisa didukung oleh kemandirian, kreativitas, komitmen, tanggung jawab, dan rasa percaya diri individu dalam bekerja. Kinerja merupakan hal yang penting yang harus dicapai setiap perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gerihadi Petrolindo. Penelitian ini dilakukan di PT. Gerihadi Petrolindo. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 30 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah uji instrument, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, korelasi, determinasi, uji F dan uji t. Hasil analisis korelasi, R didapat 0,877 menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang sangat tinggi antara kepuasan kerja, disiplin kerja dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan. Analisis determinasi berganda menunjukkan bahwa diperoleh nilai adjusted R square sebesar 0.743 atau 74.3 persen yang berarti kinerja karyawan karyawan pada PT. Gerihadi Petrolindo dipengaruhi oleh kepuasan kerja, disiplin kerja dan komitmen Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 25.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil t-test menyatakan bahwa kepuasan kerja, disiplin kerja dan komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gerihadi Petrolindo.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Komitmen Karyawan, Kinerja Karyawan

Abstract

Performance is a measure of someone working to carry out their duties all of which can be supported by independence, creativity, commitment, responsibility, and individual confidence in working. Performance is an important thing that must be achieved by every company. This study aims to determine the effect of job satisfaction, work discipline and employee commitment to employee performance at PT. Gerihadi Petrolindo. This research was conducted at PT. Gerihadi Petrolindo. The number of samples taken was 30 people. Data collection is done through a questionnaire. The analysis technique used is the instrument test, classic assumption test, multiple linear regression, correlation, determination, F test and t test. The results of correlation analysis, R obtained 0.877 shows that there is a very high correlation between job satisfaction, work discipline and employee commitment to

employee performance. Analysis of multiple determination shows that the adjusted R square value of 0.743 or 74.3 percent, which means the performance of employees at PT. Gerihadi Petrolindo is influenced by job satisfaction, work discipline and employee commitment, while the remaining 25.7percent is influenced by other variables not examined in this study. T-test results state that job satisfaction, work discipline and employee commitment significantly influence employee performance at PT. Gerihadi Petrolindo.

Keywords: *Job Satisfaction, Work Discipline, Employee Commitment, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan dari perusahaan tercapai. Kinerja seorang karyawan pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda – beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Kinerja karyawan di dalam perusahaan memiliki peranan yang vital dalam menentukan perkembangan suatu perusahaan. Hal ini sangat penting karena kinerja karyawan yang baik akan membuat tujuan perusahaan tercapai dengan baik. Karena itu, diperlukan pelatihan dari perusahaan guna lebih menggali potensi karyawan agar karyawan tersebut mampu menjalankan tugas yang dibebankannya dengan baik dan mampu bertanggung jawab dengan pekerjaannya. Kinerja juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/penampilan kerja (Sedarmayanti, 2009 : 76). Kinerja karyawan yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja perusahaan, dan untuk memperbaiki kinerja karyawan tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang (Dwiyanto, 2005 : 45). Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan karyawan dalam mencapai kerja yang dapat dipertanggung jawabkan. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang mentaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam mencapai prestasi kerja yang baik.

Menurut Handoko (2000 : 193) 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. Kepuasan kerja seseorang di pengaruhi oleh banyak faktor, tidak hanya gaji tetapi terkait dengan pekerjaan itu sendiri, dengan faktor lain seperti hubungan dengan atasan, rekan kerja, lingkungan kerja, dan aturan – aturan. Menurut Smith & Hobin (2006 : 102) mengklasifikasikan faktor atau dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berkaitan dengan beberapa aspek yaitu : gaji (*pay*), pekerjaan itu sendiri (*Work It Self*), kemampuan atasan (*Supervision*) dan

Promosi (*Promotion*). Seseorang yang berkewajiban memenuhi tercapainya kepuasan kerja tersebut adalah setiap pemimpin perusahaan.

Perusahaan telah melakukan upaya untuk meningkatkan kesejahteraan karyawannya misalnya, dengan memperhatikan pemberian reward dan peningkatan lingkungan kerja yang kondusif. Namun dalam kenyataannya masih timbul ketidakpuasan yang tercermin dari adanya keluhan terhadap kesejahteraan terutama dalam hal besarnya gaji. Hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan beberapa karyawan didapat informasi bahwa pemimpin telah melakukan pertemuan dalam bentuk rapat – rapat rutin setiap bulannya dengan para karyawannya yaitu membahas tentang kinerja dari karyawan dalam menghadapi pelanggan, memberikan motivasi untuk kehadiran dari seluruh karyawan dan tidak adanya ketergantungan, tugas dan tanggung jawab sesuai jabatan yang dipegang mencapai kualitas dan kuantitas pekerja yang dihadapi serta tercapainya efektivitas atau efisiensi. Hal – hal tersebut nantinya akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang dapat memicu rendahnya kinerja karyawan.

Selain kepuasan kerja, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawan. Menurut Rivai (2007 : 444) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Tanpa adanya disiplin maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai harapan. Jika dilihat secara riil, faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan tugas sehari – hari para karyawan. Novianti dan Mitriani (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Allen and Meyer (1993) komitmen karyawan adalah sikap kedekatan hubungan antara seorang karyawan atau individu terhadap organisasi yang diwujudkan dengan loyalitas, dan keinginan untuk tetap tinggal karena dilibatkannya karyawan dalam organisasi. Setiap karyawan mempunyai kepentingan dan tujuan berbeda – beda ketika ia menentukan untuk bergabung dalam sebuah perusahaan. Perusahaan yang mampu memberikan perhatian dan mampu membuat karyawan percaya terhadap perusahaan akan memperoleh timbal balik dari karyawan berupa komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Komitmen yang tinggi akan membuat karyawan setia pada perusahaan dan akan bekerja dengan keras untuk kemajuan perusahaan (Yuwaliatia, 2006). Komitmen karyawan juga dapat dipandang sebagai suatu keadaan yang mana seorang karyawan atau individu memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan – tujuannya. Serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Dengan demikian komitmen yang tinggi menunjukkan tingkat keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi yang memperkerjakannya. Adanya komitmen yang tinggi berdampak pada kinerja karyawan yang baik pula.

Sesuai dengan permasalahan tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gerihadi Petrolindo.

KAJIAN LITERATUR

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja menurut Handoko (2002 : 193) “Kepuasan Kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana karyawan memandang pekerjaan mereka”. Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan pekerjaan. Menurut Smith & Hobin (2006 : 102) mengklasifikasikan faktor atau dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berkaitan dengan beberapa aspek, yaitu :

1. Gaji (*Pay*).Yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil. Pekerjaan itu sendiri (*Work It self*).Yaitu isi pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
2. Kemampuan Atasan (*Supervision*).Yaitu seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara – cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan, dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
3. Lingkungan kerja.Yaitu lingkungan yang didalamnya terdapat perabot, tata ruang, dan kondisi fisik yang mempengaruhi aktifitas karyawan.
4. Promosi (*promotion*) adalah kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Disiplin kerja

Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur menurut Simamora (1997),. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku (Ravai, 2009).

Menurut Melayu S.P Hasibuan (2010), indikator disiplin kerja adalah :

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan. Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan menaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan keamanan dalam bekerja dapat terbentuk.
2. Penggunaan waktu secara efektif. Waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik – baiknya oleh individu mengejar

- target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada di dalam standar pekerjaan perusahaan.
3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas. Tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.
 4. Tingkat absensi. Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

Komitmen Karyawan

Komitmen karyawan sebagai salah satu aspek yang mempengaruhi perilaku manusia dalam organisasi. Visi, misi dan tujuan organisasi akan tercapai jika adanya komitmen dari anggota organisasinya (Mowday, 1983). Menurut Luthans (2006) komitmen itu sendiri diartikan secara umum sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya

Pengukuran komitmen karyawan menggunakan empat indikator yang dikembangkan oleh Mowday (1983) yaitu :

1. Keinginan kuat tetap sebagai anggota. Karyawan bangga bekerja di perusahaan, dan menganggap perusahaan sebagai tempat yang baik untuk bekerja.
2. Keinginan berusaha keras dalam bekerja. Adanya perasaan nyaman yang dirasakan karyawan membuat karyawan termotivasi untuk selalu berprestasi lebih baik lagi.
3. Penerimaan nilai organisasi. Karyawan merasa bahwa nilai – nilai yang diterapkan dan berlaku di perusahaan sesuai dengan nilai yang dianut oleh karyawan.
4. Penerimaan tujuan organisasi. Keinginannya untuk tetap berada di perusahaan membuat karyawan berusaha keras dalam melaksanakan tugas supaya tujuan perusahaan tercapai.

Kinerja karyawan

Kinerja karyawan sebagai hasil – hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006). Sedangkan Bambang Gurinto dan Waridin (2005), kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.

Menurut Bernardin (2007 : 102), pendekatan untuk mengukur sejauh mana karyawan mencapai suatu kinerja secara individual adalah sebagai berikut :

1. Kualitas, yaitu tingkat atau penilaian terhadap hasil aktivitas yang dilakukan dan kemudian dibandingkan dengan standar yang harus dicapai.

2. Kuantitas, yaitu jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu, yaitu tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
4. Efektifitas, yaitu tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa campur tangan pihak lain.

METODE PENELITIAN

Penelitian dengan menganalisa penerapan Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Karyawan terhadap ini dilakukan pada PT. Gerihadi Petrolindo yang berlokasi di Jalan Raya Latu Gerih, Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung. Pemilihan lokasi ini didasarkan atas kinerja karyawan serta tersedianya data yang memadai dan mampu untuk diolah peneliti. Objek penelitian ini adalah Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Komitmen Karyawan serta Kinerja Karyawan pada PT. Gerihadi Petrolindo. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pencatatan dokumen, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan uji instrument, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, analisis determinasi berganda, uji F dan uji t.

HASIL ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji instrument menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian yang digunakan adalah valid dan reliable. dan dari hasil uji asumsi klasik diketahui pada persamaan regresi tidak terjadi multikolinearitas, tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan distribusi data adalah normal, sehingga model regresi linier berganda bisa digunakan karena mendapatkan hasil prediksi yang baik atau bisa memberikan manfaat dengan benar.

Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan garis regresi linier antara kepuasan kerja, disiplin kerja dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan adalah $Y = -4.689 + 0.372X_1 + 0.377X_2 + 0.765X_3$, yang artinya bahwa nilai koefisien (b_1) = 0,372 artinya apabila Kepuasan Kerja (X_1) meningkat dan variabel lain tidak terjadi perubahan, maka Kinerja Karyawan (Y) PT. Gerihadi Petrolindo akan meningkat. Nilai koefisien (b_2) = 0,377 artinya apabila Disiplin Kerja (X_2) meningkat variabel lain tidak terjadi perubahan, maka Kinerja Karyawan karyawan (Y) PT. Gerihadi Petrolindo akan meningkat. Nilai koefisien (b_3) = 0,765 artinya apabila Komitmen Karyawan (X_3) meningkat variabel lain tidak terjadi perubahan, maka Kinerja Karyawan karyawan (Y) PT. Gerihadi Petrolindo akan meningkat.

Analisis korelasi berganda diketahui nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,877, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang sangat tinggi antara kepuasan kerja, disiplin kerja dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis determinasi berganda diketahui bahwa nilai adjusted R square sebesar 0.743 atau 74.3 persen, berarti 74.3 persen. Kinerja karyawan pada PT. Gerihadi Petrolindo dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 25.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Uji F diperoleh diperoleh hasil bahwa nilai F_{hitung} sebesar 28.961 (pada signifikansi $0,000 \leq 0,05$), oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti bahwa hipotesis yang diajukan terbukti bahwa Kepuasan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Komitmen Karyawan (X_3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji t diperoleh nilai signifikansi = $0,002 < 0,05$ maka Kepuasan Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sehingga hipotesis-1 (H_1) diterima. Nilai signifikansi = $0,040 < 0,05$ maka Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sehingga hipotesis-2 (H_2) diterima. Nilai signifikansi = $0,000 < 0,05$ maka Komitmen Karyawan (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sehingga hipotesis-3 (H_3) diterima.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan semakin baik Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Karyawan maka Kinerja Karyawan pada PT. Gerihadi Petrolindo akan meningkat.
2. Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang sangat tinggi.
3. Hasil analisis determinasi berganda menunjukkan bahwa 74.3% Kinerja Karyawan karyawan pada PT. Gerihadi Petrolindo dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 25.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian
4. Hasil nilai $F_{hitung} = 28.961$ pada signifikansi $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Komitmen Karyawan (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
5. Kepuasan Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Gerihadi Petrolindo, Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Gerihadi Petrolindo, Komitmen Karyawan (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Gerihadi Petrolindo.

DAFTAR REFERENSI

- Bernardin, H. John. 2007. *Human Resources Management: An Experiential Approach*, 3rd edition, New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Bambang Guritno, dan Waridin. 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JRBI*. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Flippo, E.B. 1999. *Personnel Management*, Singapore :McGraw Hill.
- Handoko, T. Hani 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mowday, R.T., R.M., Steers, & L.W., Porter. 1983. The Measurement Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 14.
- Novianti, Kadek dan Mitariani, Ni Wayan Eka. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada De Bakker Bakery Denpasar. *JUIMA*. Vo. 7, No.2.September 2017.
- Rivai. 2009. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: dari teori ke praktik*” penerbit Rajawali Pers
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- Smith & Hobin. 2006. *Manajemen Personalialia*. Surabaya : PT. Angkasa.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; STIE YKPN
- Tika, H Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Yuwaliatin, Sitty. 2006. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif Dosen UNISULA Semarang. *EKOBIS*. Vol7.No2.Hal:2