

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(BAGIAN PRODUKSI PT. DHARMA POLIMETAL BALARAJA,
TANGERANG)**

Isrial¹, M.Ifran Sani², Sugina³
Universitas Raharja Tangerang
Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang
Isrialtanjung@gmail.com, Ifran@raharja.info, Sugina@raharja.info,

Abstrak

Penelitian ini ditujukan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dharma Polimetal Balaraja, Tangerang. Penelitian ini merupakan penelitian kausal. Populasi penelitian ini adalah karyawan bagian produksi dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden. Pemilihan sampel dengan menggunakan teknik *probability sampling* jenis sampel *random sampling*. Data dikumpulkan menggunakan metode kuesioner dengan skala ordinal. Alat analisis yang digunakan adalah uji regresi linear berganda yang dijalankan dengan perangkat lunak *Statistical Process Social Science* (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan tidak menunjukkan adanya pengaruh yang positif; Sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan adanya pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan terdapat pengaruh yang positif.

Kata kunci : Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aimed to examine the effect of organizational commitment and job satisfaction on employee performance at PT. Dharma Polymetal Balaraja, Tangerang. This research is a causal research. The population of this study were employees of the production division with a total sample of 100 respondents. The sample selection using probability sampling technique, the type of sample is random sampling. Data were collected using a questionnaire method with an ordinal scale. The analytical tool used is multiple linear regression test which is run with Statistical Process Social Science (SPSS) software. The results of the study show that partially between organizational commitment to employee performance does not show a positive influence; While job satisfaction has a positive effect on employee performance, and the influence of organizational commitment and job satisfaction on employee performance simultaneously has a positive effect.

Keywords: organizational commitment, job satisfaction, and employee performance.

1. PENDAHULUAN

Dalam rangka merespon dinamika perubahan lingkungan strategis, setiap organisasi dituntut untuk dapat mengelola setiap perubahan yang terjadi secara tepat. Organisasi demikian adalah organisasi yang tumbuh secara dinamis, yang terus menerus dalam proses perubahan, baik untuk memenuhi kebutuhan perkembangan ataupun untuk menghadapi tuntutan perubahan lingkungan strategis, baik intern maupun ekstern organisasi. Hal ini mengakibatkan organisasi berupaya menemukan apa yang menjadi pusat permasalahannya. Salah satu yang coba diangkat dalam permasalahan ini adalah sebuah kepuasan kerja didalam keadaan ekonomi yang semakin sulit, kita dituntut untuk mencari kepuasan kerja, banyaknya pengangguran dan banyaknya PHK membuat kita kesulitan dalam menemukan tingkat kepuasan hal ini juga menjadi tanggung jawab sebuah organisasi bagaimana agar cara karyawan dapat tercapai kepuasannya.

Kepuasan kerja juga menjadi peran penting dalam perusahaan. Kepuasan merupakan keadaan emosional, dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas

jasa kerja dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah penting karena apabila kinerja karyawannya kurang baik, maka dapat dipastikan perusahaan tidak mampu bersaing dengan perusahaan lain. Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan akan mampu bersaing dengan perusahaan lain.

Wibowo (2010) mendefinisikan pengertian manajemen kinerja dengan mengacu pada pendapat Armstrong (2004:9) bahwa manajemen kinerja adalah sebagai sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar, dan persyaratan –persyaratan atribut yang disepakati.

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka penelitian ini di beri judul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Bagian Produksi PT. Dharma Polimetal Balaraja – Tangerang)”.

Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah;

1. Apakah Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara parsial?
2. Bagaimana cara mengetahui komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap karyawan secara simultan?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja, berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Dharma Polimetal secara parsial.
2. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Dharma Polimetal bagian produksi secara simultan.

KAJIAN TEORI

Komitmen Organisasi

(Meyer dan Allen, 1991 dalam Karina 2009) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen organisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

Kinerja Karyawan

Wibowo (2010) mengemukakan pendapat Armstrong (2004:29) lebih melihat manajemen kinerja sebagai *sarana* untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar, dan persyaratan-persyaratan atribut yang disepakati.

Kepuasan Kerja

Wibowo (2010) mendefinisikan Kepuasan kerja dengan mengacu pada pendapat (Robbins,2003:78) adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan, yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima

2.METODE PENELITIAN

Obyek Penelitian

Lokasi Penelitian

Untuk mendapatkan informasi dan data yang diperlukan dalam penyusunan penelitian ini, maka penulis memilih PT. Dharma Polimetal sebagai lokasi penelitian. yang dimana informasi dan data tersebut dikhususkan pada Karyawan bagian produksi PT. Dharma Polimetal. Penelitian ini akan dilakukan pada Karyawan bagian produksi PT. Dharma Polimetal yang ada di daerah Balaraja - Tangerang.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (sugiyono, 2012:80).

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan produksi PT. Dharma Polimetal Balaraja Tangerang sebanyak 1500. Dapat dilihat pada gambar 3.2 sebagai berikut:

Gambar 3.2

<i>Shift</i>	Pukul	Jumlah Karyawan Produksi
1	23.00 - 07.00	500
2	08.00 -16.00	500
3	17.00 – 23.00	500
Total		1500

Sumber : CV. Periyangan (Katring)

Sampel

Sugiyono (2012:81) mendefinisikan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Metode Pengumpulan Data

Data Primer

Istijanto (2009) mendefinisikan data primer data asli yang dikumpulkan oleh periset untuk menjawab masalah risetnya secara khusus. Dalam hal ini, penelitian terhadap karyawan produksi PT. Dharma Polimetal Balaraja, Tangerang. Sebagai obyek penelitian dan responden.

- 1) Kuesioner (angket)

Data dikumpulkan menggunakan metode kuesioner (angket) berdasarkan pertanyaan kepada para konsumen. Metode kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawabnya.

Analisis Uji Validitas dan Realiabilitas

Uji Validitas

Sugiyono (2012:267) mengatakan bahwa validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.

Uji Reliabilitas

Susan Stainback dalam Sugiyono (2012:267) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistik (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih penelitian dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda.

3. ANALISIS HASIL PEMBAHASAN

Penulis telah melakukan penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dharma Polimetal Blaraja Tangerang dengan menyebarkan 100 kuesioner yang masing-masing terdiri dari 15 pertanyaan. Dalam penelitian ini dilakukan penyebaran kuesioner kepada karyawan produksi.

Uji Validitas

Uji signifikansi dilakukan dengan dasar pengambilan keputusan:

- 1) Jika $p\text{-value} < \alpha$ (0,05) maka dikatakan tidak valid.
- 2) Jika $p\text{-value} > \alpha$ (0,05) maka dikatakan valid.

Tabel 4.5
Hasil Analisis Uji Validitas Komitmen Organisasi(X1)

Label	Pertanyaan	Nilai	Hasil
X1	KO1	0,591	Valid
	KO2	0,683	Valid
	KO3	0,725	Valid
	KO4	0,567	Valid
	KO5	0,638	Valid

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS 18

Tabel 4.6
Hasil Analisis Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)

Variabel	Pertanyaan	Nilai	Hasil
X2	KPK1	0,680	Valid
	KPK2	0,659	Valid
	KPK3	0,638	Valid
	KPK4	0,488	Valid
	KPK5	0,655	Valid
	KPK6	0,490	Valid

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS 18

Bedasarkan tabel diatas maka dapat di bandingkan antara *pearson correlation* dengan nilai kritis pada taraf signifikan yaitu 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa semua kuesioner valid karena nilai *Pearson Correlation* semuanya lebih dari taraf signifikan $> 0,05$.

Bedasarkan tabel diatas maka dapat di bandingkan antara *pearson correlation* dengan nilai kritis pada taraf signifikan yaitu 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa semua kuesioner valid karena nilai *Pearson Correlation* semuanya lebih dari taraf signifikan $> 0,05$.

Tabel 4.7

Hasil Analisis Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Pertanyaan	Nilai	Hasil
Y	KK1	0,344	Valid
	KK2	0,669	Valid
	KK3	0,743	Valid
	KK4	0,661	Valid

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS 18

Bedasarkan tabel diatas maka dapat di bandingkan antara *pearson correlation* dengan nilai kritis pada taraf signifikan yaitu 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa semua kuesioner valid karena nilai *Pearson Correlation* semuanya $> 0,05$.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.8 Hasil Uji Relibialitas Komitmen Oragnisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,639	5

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS 18

Bedasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa diketahui nilai Cronbach's Alpha adalah sebesar 0,639. Karena nilai Cronbach's Alpha 0,639 lebih dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa hasilnya adalah *reliable*.

Tabel 4.9 Hasil Uji Relibialitas Kinerja karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,628	4

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS 18

Bedasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa diketahui nilai Cronbach's Alpha adalah sebesar 0,628. Karena nilai Cronbach's Alpha 0,628 lebih dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa hasilnya adalah *reliable*.

Tabel 4.10 Hasil Uji Relibialitas Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,651	6

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS 18

Bedasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa diketahui nilai Cronbach's Alpha adalah sebesar 0,651. Karena nilai Cronbach's Alpha 0,651 lebih dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa hasilnya adalah *reliable*.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Autokolerasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dapat dilakukan dengan *Uji Durbin Watson*. Model regresi terbebas dari gejala autokorelasi jika terletak di daerah *no autocorrelation*. Hasil olah data SPSS dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.29 Model Summary

Model	Durbin-Watson
1	1,668

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI

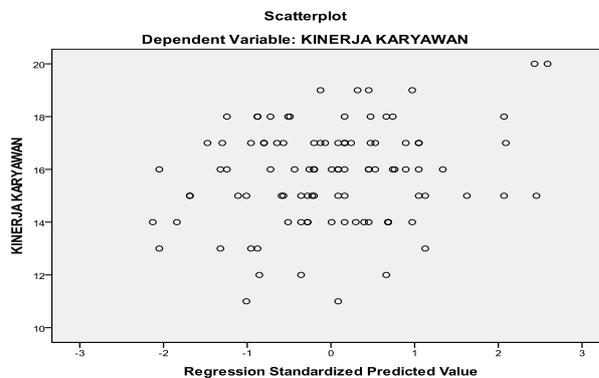
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil data yang diolah dengan SPSS 18

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat dari ketentuan pengambilan keputusan Durbin Watson, apabila (d) berada di antara 1,537 – 2,463 maka tidak ada autokorelasi. Dari hasil data diatas bahwa nilai Durbin-Watson yaitu 1,668 terletak antara 1,537 – 2,463 berarti tidak ada autokorelasi.

b. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.1



Sumber : Hasil Diolah dengan SPSS 18

Dari grafik tersebut terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain menerima hipotesis homoskedastisitas.

UJI HIPOTESIS

a. Uji t Parsial

Tabel 4.32

(Hasil Uji Anova)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,802	2,213		5,334	,000

	KOMITMEN ORGANISASI	-,034	,084	-,042	-,409	,683
	KEPUASAN KERJA	196	,082	,244	2,385	,019

Sumber: Hasil data yang diolah dengan SPSS 11

Diterima atau ditolakny hipotesis, maka dilakukan uji signifikan satu pihak yaitu pihak kanan dengan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis:

Ho : Secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara Komitmen Organisasi Kinerja Karyawan.

Ha : Secara parsial ada pengaruh signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Dari tabel 4.26 secara parsial dapat dijelaskan pengaruh antara variabel komitmen organisasi (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y), didapat nilai T sebesar -0,409 dengan probabilitas 0,683. Dengan demikian hipotesis Ho diterima dan Ha ditolak. Di lain pihak komitmen organisasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial.

Hipotesis:

Ho : Secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha : Secara parsial ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari tabel 4.26 secara parsial dapat dijelaskan pengaruh antara variabel kepuasan kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) , didapat nilai T sebesar untuk 2,385 dengan probabilitas 0,019. Dengan demikian hipotesis Ho ditolak dan Ha diterima. Maka kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial.

Persamaan umum regresi linear berganda adalah :

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2$$

$$Y = 11,229 - 0,14X_1 + 0,247X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Komitmen Organisasi

X2 = Kepuasan Kerja

b₁ = Koefisien Regresi komitmen Organisasi

b₂ = Koefisien Regresi Kepuasan Kerja

Tabel 4.33

**(Hasil Uji F)
ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19,383	2	9,692	2,868	,062 ^a
	Residual	327,777	97	3,379		
	Total	347,160	99			

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS 18

4. Kesimpulan

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Dharma Polimetal Balaraj Tangerang. Berdasarkan data yang terkumpul dan dilakukan analisis dengan menggunakan pengujian secara statistik antara lain : Uji Validitas dan Reliabilitas, sedangkan Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh secara bersama-sama antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh secara signifikan antara kepuasan kerja yang dilakukan PT. Dharma Polimetal terhadap kinerja karyawan.
3. Tidak ada pengaruh secara signifikan antara komitmen organisasi yang dilakukan PT. Dharma Polimetal terhadap kinerja karyawan.

5. Saran

Bagi PT. Dharma Polimetal Balaraja Tangerang :

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan. PT. Dharma Polimetal harus lebih meningkatkan kepuasan kerja dengan cara memberi suasana kenyamanan agar karyawan produksi merasa nyaman bila berada pabrik

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS, Cetakan Keempat*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariandja, Marihot Tua Edendi, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P,(2008), *Manajemen sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*, Penerbit Bumi Aksara Jakarta.
- Karina. 2009. *Komitmen Organisasi*, 17-11-2009, <http://rumahbelajarpsikologi.com>.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rafiak Aditama.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Mnausia, Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Prawirosentono, Suryadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Priyatno, Duwi. (2010). *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Sugiyono. 2012. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.

Triton PB. 2009. *Mengelola Sumber Daya Manusia. Cetakan pertama. ORYZA.*

Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja. Cetakan ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo.*

Zurnali, Cut. 2010. *Komitmen Organisasi.id. wikipedia.org/wiki/Komitmen_organisasi.*