

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI  
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN  
STUDI KASUS PT. KURNIA SUBUR DI RENGAT**

**Oleh :**

**Srimaulani**

**Pembimbing : Taufiqurrahman dan Henni Noviasari**

*Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia*

Email : [srimaulani@gmail.com](mailto:srimaulani@gmail.com)

*The Effect of Job Satisfaction and Organization Climate to Commitments  
Employee Organization Case Study PT. Kurnia Subur In Rengat*

**ABSTRACT**

*This study aims to determine how the influences of job satisfaction and organizational climate on organizational commitment employee case study PT. Kurnia Subur in Rengat. The population in this study was all employees at PT. Kurnia Subur 86 people. The sampling is done by making all employees in the sample. Analysis of the data used is descriptive analysis with quantitative analysis tools that multiple linear regression with SPSS version 18.00. From the testing that has been done, simultaneous test showed that job satisfaction and organizational climate simultaneously have effect to organizational commitment of employees, while the partial test job satisfaction and organizational climate partially have effect to the organizational commitment of employees at PT. Kurnia Subur In Rengat. In order to maximize organizational commitment of employees at PT. Kurnia Subur In Rengat, it is necessary to increase the employee's emotional ties to the company. For example, by giving the employee participation in decision-making regarding the company and with regard to employee in company facilities. It is expected that employees will have a strong emotional bond with the company and to increase employees' organizational commitment.*

*Keyword : Job Satisfaction, Organizational Climate, Commitment Organization.*

**PENDAHULUAN**

Perusahaan yang ingin memenangkan persaingan yang sangat ketat ini harus lebih memperhatikan peran dari SDM (Sumber Daya Manusia) dan juga sumber daya lainnya guna mencapai tujuan organisasi. SDM adalah salah satu aset yang dimiliki oleh perusahaan dan perlu mendapatkan perhatian yang lebih serius, karena

untuk mendapatkan produktivitas yang tinggi dan hasil yang maksimal diperlukan dukungan yang besar dari SDM (karyawan) yang bermutu sehingga mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal, maka yang perlu dilakukan adalah perbaikan dan peningkatan yang berkesinambungan seluruh bidang antara lain manajemen SDM, manajemen produksi dan pemasaran.

Realitanya saat ini banyak organisasi dalam perkembangannya mengalami problem yang muncul akibat munculnya kelompok-kelompok kecil yang tidak membuat organisasi semakin dinamis, melainkan malah menjadikan keruntuhan organisasi tersebut. Perbedaan peran, harapan, kepentingan, interpendensi, dan persepsi para anggota kelompok menjadi sumber dari konflik internal yang mengancam kelangsungan hidup kelompok tersebut. Misalnya pemogokan karyawan, absensi yang tinggi tingkat turnover tidak terkendali. Semua ini merupakan gejala yang muncul dan disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan terhadap organisasi. Ini dikarenakan rendahnya komitmen kerja dari para karyawannya.

Komitmen karyawan dikenal sebagai pendekatan sikap terhadap organisasi. Komitmen karyawan memiliki dua komponen yaitu sikap dan kehendak untuk berperilaku. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan padanya dan merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi. Karyawan dengan komitmen yang tinggi akan ikut memperhatikan nasib organisasi mereka. Pada karyawan yang memiliki komitmen tinggi, hanya sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan berkeinginan untuk bergabung dengan organisasi lain, sedangkan karyawan dengan komitmen rendah akan bekerja tidak maksimal, bahkan akan meninggalkan atau resign dari perusahaan ataupun organisasi lainnya.

PT. Kurnia Subur adalah perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor jalan dan jembatan. Dalam pengoperasiannya perusahaan memiliki komitmen untuk selalu menempatkan prioritas tertinggi bagi kepuasan pelanggan dengan cara selalu meningkatkan kualitas pelayanan pelanggan dan mutu produk yang ditawarkan. Tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik apabila memiliki karyawan yang mau bekerja dengan maksimal serta didukung oleh komitmen untuk sama-sama mencapai tujuan perusahaan yaitu kepuasan pelanggan. Masih rendahnya tingkat komitmen karyawan yang mana diungkapkan oleh karyawan, adanya ketertarikan pada pekerjaan di perusahaan lain, dan belum maksimalnya dukungan perusahaan pada beberapa aspek.

Di PT. Kurnia Subur gejala yang dapat diamati adalah banyaknya karyawan yang berusaha mencari lowongan kerja dan merasa tidak kerasan bekerja di perusahaan, mereka juga memiliki gejala-gejala sering mengeluh, merasa tidak senang dengan pekerjaan, pernyataan bernada negatif, dan tidak mau peduli dengan perusahaan tempat dia bekerja. Kurangnya komitmen karyawan terjadi dimana masih terdapat karyawan yang kurang disiplin, selain itu, ditahun 2015 terjadi *turn over* yang tinggi di PT. Kurnia Subur

Dampak positif dari adanya komitmen yang tinggi dalam diri karyawan akan memberikan keuntungan bagi perusahaan dalam dua hal, yaitu perusahaan akan mendapatkan keuntungan yang maksimal dari karyawan dan mengurangi ongkos dalam

membayai pemeliharaan sumber daya manusia sebagai akibat dari pengurangan kemangkiran dan turn over. Alasan mengapa perusahaan perlu meningkatkan komitmen karyawan adalah dengan komitmen yang tinggi maka karyawan akan keinginan karyawan untuk tetap berada didalam organisasi tinggi dan produktivitasnya semakin tinggi pula.

Pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada perusahaan apabila dalam melakukan pekerjaan mereka memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang mereka inginkan. Kepuasan kerja sangat diharapkan oleh semua pihak dari berbagai golongan, kepuasan kerja itu sendiri mempunyai makna bagi seorang pekerja

Salah satu cara untuk melihat karyawan itu mempunyai kepuasan dalam bekerja yaitu pada tingkat perputaran jumlah sumber daya manusia dan data perlengkapan serta peralatan pada suatu perusahaan. Adapun perlengkapan dan peralatan yang disediakan perusahaan demi kebutuhan karyawan dalam bekerja dirasa masih kurang maksimal. Seperti kendaraan baik mobil ataupun sepeda motor dan fasilitas lainnya seperti kursi, meja atau komputer. Fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja Perusahaan masih belum memadai, fasilitas merupakan perlengkapan yang ada dalam organisasi yang merupakan alat dan perlengkapan yang menjadi keperluan karyawan dalam bekerja untuk melaksanakan semua aktifitas dalam organisasi sesuai dengan peraturan. disekitar lingkungan kerja PT. Kurnia Subur dikatakan baik, tetapi perlengkapan dan peralatannya

ruang ada yang berlebihan dan ada yang kekurangan. Belum memadainya perlengkapan dan peralatan tersebut, dapat menyebabkan para karyawan kurang puas dalam bekerja.

Indikasi lain yang dapat menurunkan komitmen organisasi karyawan yaitu dari internal perusahaan yang disebut iklim organisasi. Iklim organisasi adalah hasil dari interaksi antar struktur organisasi, sistem, budaya, tingkah laku pimpinan dan kebutuhan-kebutuhan psikologis karyawan. Jika iklim dalam organisasi tersebut kurang menunjang, misalnya fasilitas kurang, hubungan kerja kurang harmonis, jaminan sosial keamanan kurang, maka secara otomatis komitmen karyawan terhadap organisasi menjadi makin luntur Kuntjoro dalam Adhy Setyanto, Dkk. (2013).

Rendahnya komitmen karyawan disebabkan karena kurang terpuaskan kebutuhan dan harapan karyawan pada iklim organisasi perusahaan yang kurang baik. Jika karyawan merasa kebutuhan dan harapannya terpenuhi tentu akan berusaha mempertahankan keanggotaannya, mengidentifikasi serta mengabdikan diri sepenuhnya pada sasaran dan tujuan organisasi. sehingga komitmen karyawan terhadap organisasi akan tercipta dengan sendirinya dengan komitmen yang dimilikinya, dalam masalah ini tercermin bahwa komitmen karyawan PT Kurnia Subur sangatlah rendah.

Fenomena iklim organisasi yang belum kondusif pada PT. Kurnia Subur, terlihat dengan masih minimnya kepercayaan dan dukungan yang diberikan perusahaan

kepada beberapa karyawan, dan kecenderungan terjadinya konflik dengan proses penyelesaian yang belum maksimal. Iklim yang buruk dapat menurunkan kinerja anggota organisasi.

Rumusan masalah penelitian ini adalah : 1) Apakah kepuasan kerja dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Kurnia Subur? 2) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Kurnia Subur? 3) Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Kurnia Subur?

Adapun tujuan penelitian adalah: 1) Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Kurnia Subur. 2) Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Kurnia Subur. 3) Untuk mengetahui apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Kurnia Subur

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian adalah 1) Bagi PT. Kurnia Subur penelitian ini diharapkan menjadi masukan untuk meningkatkan komitmen karyawannya. 2) Bagi pihak akademis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti yang ingin mengkaji permasalahan kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi secara lebih mendalam lagi. 3) Bagi penulis penelitian ini diharapkan mampu memberikan bermanfaat untuk

mengembangkan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama dibangku kuliah, terutama di bidang manajemen sumber daya manusia.

## TELAAH PUSTAKA

### 1. Komitmen Organisasi

Secara definisi, komitmen organisasi terkait dengan kekuatan identifikasi individu dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu. Secara umum, komitmen organisasi mencakup tiga hal, yaitu: *pertama*, kepercayaan kuat terhadap tujuan dan nilai organisasi; *kedua*, kemauan kuat atau sungguh-sungguh pada kepentingan organisasi; *ketiga*, keinginan kuat untuk terus menerus atau selalu menjadi anggota organisasi Sudarmanto (2009:102).

Menurut Spencer & Spencer dalam Sudarmanto (2009:102), komitmen organisasi adalah kemampuan individu dan kemauan yang menyelaraskan perilakunya dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi dan bertindak untuk tujuan atau kebutuhan organisasi.

Mowday, Porters dan Steers dalam Prasetyo, Dkk. (2005) menguraikan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu:

- a. Karakteristik personal. Meliputi: usia, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, ras serta faktor kepribadian
- b. Karakteristik pekerjaan. Meliputi: pekerjaan yang menantang, kejelasan tugas, umpan balik, interaksi sosial dan sarana kondusif.
- c. Karakteristik struktural atau karakteristik organisasi. Meliputi: desentralisasi dan otonomi

tanggung jawab, komunikasi atasan-bawahan (vertikal), sifat dan karakteristik pimpinan.

Menurut steers (Dessler, 2005) komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai kekuatan relatif identifikasi individu terhadap organisasinya, yang dapat dilihat paling tidak dengan tiga faktor, yaitu:

- 1) Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi;
- 2) Kemauan untuk mengusahakan kepentingan organisasi;
- 3) Keinginan yang kuat untuk mempertahankan jadi anggota organisasi.

## 2. Kepuasan Kerja

Beberapa ahli mengungkapkan pendapat mengenai pengertian kepuasan kerja yaitu sebagai berikut: Menurut Stephen Robbins (2008:99) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan sensitif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik–karakteristiknya.

Menurut Hasibuan (2010:202)kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja,kedisiplinan, dan prestasi kerja.Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan,luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.Kemudian Luthans (2006:243)menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting

Menurut Hasibuan (2010:203)adafaktor–faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- a. Balas jasa yang adil
- b. Penempatan yang sesuai
- c. Berat ringannya pekerjaan
- d. Suasana dan lingkungan kerja
- e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan kerja
- f. Sikap pimpinan
- g. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

## 3. Iklim Organisasi

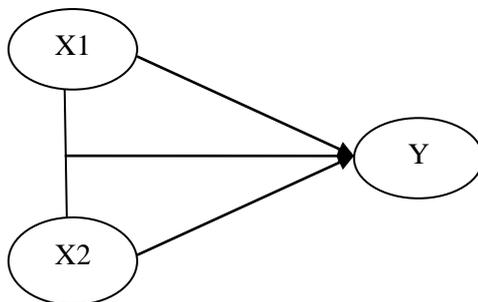
Istilah iklim organisasi (*organizational climate*) pertama kalinya dipakai oleh Kurt Lewin pada tahun 1930-an, yang menggunakan istilah iklim psikologi (*psychological climate*), kemudian istilah iklim organisasi dipakai oleh R. Tagiuri dan G. Litwin. Menurut Tagiuri dan Litwin dalam Wirawan (2007) bahwa "Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku setiap anggotanya". Sedangkan Litwin dan Stringer dalam Wirawan (2007) menyatakan bahwa iklim organisasi sebagai "*a concept describing the subjective nature or quality of the organizational environment. Its properties can be perceived or experienced by members of the organization and reported by them in an appropriate questionnaire.*"

Berdasarkan kedua pengertian di atas, maka dapat dinyatakan bahwa iklim organisasi merupakan suatu konsep yang melukiskan sifat subjektif atau kualitas lingkungan organisasi. Menurut Pines dalam Sugiono(2006), iklim kerja sebuah organisasi dapat diukur melalui 3 (tiga) dimensi sebagai berikut:

- a. Dimensi psikologikal, yaitu meliputi variabel seperti beban kerja, kurang otonomi, kurang pemenuhan sendiri (*self-fulfilment clership*), dan kurang motivasi
- b. Dimensi struktural, yaitu meliputi variabel seperti fisik, bunyi dan tingkat keserasian antara keperluan kerja dan struktur fisik.
- c. Dimensi sosial, yaitu meliputi aspek interaksi dengan klien (dari segi kuantitas dan ciri-ciri permasalahannya), rekan sejawat (tingkat dukungan dan kerja sama dan penyelia-penyelia dukungan dan imbalan).

### Hipotesis Penelitian

Gambar 1  
Model Penelitian



**Sumber :** *Olahan Peneliti*

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H.1: Diduga Kepuasan kerja dan iklim organisasi secara silmultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Kurnia Subur
- H.2: Diduga Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Kurnia Subur
- H.3: Diduga Iklim organisasi berpengaruh terhadap

komitmen organisasi karyawan pada PT. Kurnia Subur

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Kurnia Subur yang beralamat di Jalan Veteran No. 79 Rengat-Riau. Populasi dalam penelitian ini adalah adalah semua karyawan di PT. Kurnia Subur yang berjumlah 86 orang. Untuk penelitian ini dibutuhkan sampel. Untuk penelitian ini pengambilan sampel peneliti ini dilakukan dengan menggunakan metode sensus sehingga sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 86 orang.

Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang didapat dari sumber pertama baik berupa hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuisisioner dan data sekunder yaitu data yang telah diolah dan telah tersaji serta telah terdokumentasi.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara interview yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan wawancara langsung dengan pimpinan dan sebagian karyawan.

### Metode Analisi Data

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah regresi berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Maka model rumus regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Komitmen Organisasi  
 $X_1$  = Kepuasan Kerja  
 $X_2$  = Iklim Organisasi

- $b_0$  = konstanta
- $b_1, b_2$  = koefisien regresi
- $e$  = (error)

**Defenisi Operasional Variabel**

Untuk lebih jelasnya mengenai operasional variabel berdasarkan indikator masing-masing variabel sebagai berikut:

Indikator komitmen organisasi (Y) adalah Rasa bangga, Ikatan yang kuat terhadap organisasi, Kebutuhan akan pekerjaan, Kemauan bekerja demi perusahaan dan Loyalitas. Sedangkan indikator kepuasan kerja ( $X_1$ ) Gaji, Pekerjaan itu sendiri, Keterampilan, Rekan kerja dan Promosi pekerjaan. Indikator iklim organisasi ( $X_2$ ) adalah Stuktur, Standar, Tanggung Jawab, Penghargaan dan Dukungan

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Kurnia Subur di Rengat. Dalam rangka keperluan penelitian, pada bab sebelumnya telah dijelaskan bahwa penelitian melakukan pengumpulan data primer dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 86 orang responden. Dan dari jumlah seluruh kuesioner yang disebar, semuanya dikembalikan dalam keadaan baik dan layak untuk digunakan untuk pengolahan data

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa responden yang bekerja pada perusahaan tersebut rata-rata adalah laki-laki. Responden pada umumnya berada pada usia lebih banyak

mempekerjakan karyawan yang masih dalam usia produktif yaitu karyawan yang berumur 20-40 Tahun dengan harapan mendapatkan mobilitas dan energi yang kuat. Selanjutnya tingkat pendidikan karyawan PT. Kurnia Subur Kabupaten Kampar umumnya adalah SMA.

**Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu koesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel pada taraf signifikansi 5 % untuk uji 2 sisi. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan sebaliknya, jika  $r$  hitung  $\leq$   $r$  tabel maka alat ukur yang digunakan tidak valid. Nilai  $r$  tabel dapat diperoleh dengan persamaan  $N - 2 = 86 - 2 = 84 = 0,212$ . Berdasarkan hasil olahan data, diketahui bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

**Uji Reliabilitas**

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keandalan dari instrument pernyataan yang valid. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *cronbach's alpha*. Batasan nilai dalam uji adalah 0,60. Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,60 maka nilainya kurang baik. Nilai reliabilitas dalam uji ini dapat dilihat pada kolom *Reliability Statistics (Cronbach's Alpha)*

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrument**

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket.
Komitmen Organisasi	0,843	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,811	Reliabel
Iklim Organisasi	0,797	Reliabel

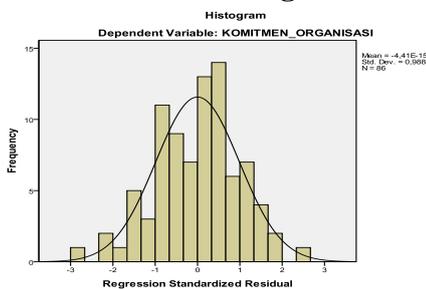
Sumber: Data Olahan, 2016

Berdasarkan hasil pengujian, nilai reliabilitas seluruh variabel  $\geq 0,60$ , Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya.

### Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui pola distribusi dari suatu data hasil penelitian sehingga menentukan apakah data tersebut normal atau tidak.

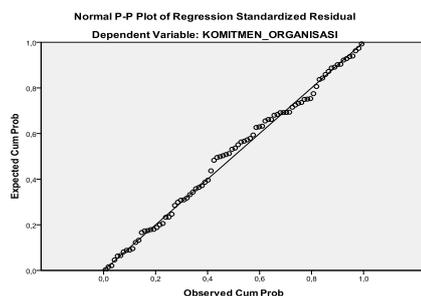
**Gambar 2**  
**Kurva Histogram**



Sumber :Data Olahan, 2016

Berdasarkan gambar 2 data yang menyebar ke semua daerah kurvan berbentuk lonceng maka dapat disimpulkan data tersebut berdistribusi normal.

**Gambar 3**  
**Grafik Normal P-P Plot**



Sumber:Data Olahan, 2016

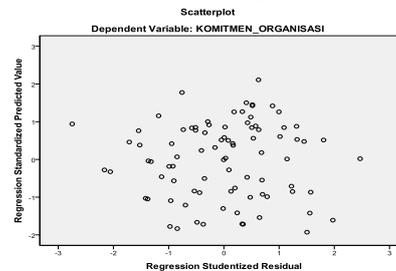
Pada gambar diatas dapat dilihat grafik *Normal Probability P-Plot*. Dari gambar tersebut terlihat titik-titik mengikuti garis diagonal dan tidak membentuk suatu pola.

Model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa terdapat adanya tidak heterokedastisitas, sehingga menunjukkan bahwa tidak adanya terjadinya perbedaan antara variasi dari residual loyalitas kerja karyawan yang diakibatkan oleh variabel penelitian yang mempengaruhinya.

**Gambar 4**  
**Scatterplot**



Sumber:Data Olahan, 2016

Berdasarkan grafik di atas, terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

### Uji Multikolerasi

Untuk melihat adanya gejala multikolinearitas dapat dilakukan dengan menguji koefisien korelasi parsial variabel-variabel bebasnya melalui metrik korelasi, bila korelasinya signifikan maka antar variabel bebas tersebut terjadi multikolinearitas

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan melihat nilai VIF dengan formula = (VIF)

kepuasan kerja sebesar  $2,670 < 10$  dan *tolerance* sebesar  $0,780 > 0,10$ , (VIF) iklim organisasi sebesar  $3,043 < 10$  dan *tolerance* sebesar  $0,769 > 0,10$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa ke2 (dua) variabel bebas tersebut tidak terdapat multikolinieritas karena nilai VIF nya lebih kecil dari 10. Dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

### Hasil Regresi Berganda

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor-faktor tersebut dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, sehingga diperoleh persamaan seperti berikut ini:

**Tabel 2**  
**Hasil Pengujian Regresi**  
*Coefficients<sup>a</sup>*

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	-,132	,196	-,675	,502
	Kepuasan Kerja	,931	,048	19,549	,000
	Iklim Organisasi	,145	,049	2,956	,004

Sumber: Data Olahan, 2016

Tabel 2 menunjukkan bahwa persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = -0,132 + 0,931 X_1 + 0,145 X_2 + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

- Nilai konstanta (a) sebesar -0,132. Artinya adalah apabila kepuasan kerja dan iklim organisasi diasumsikan nol (0), maka komitmen organisasi

bernilai -0,132.

- Nilai koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,193. Artinya setiap kepuasan kerja lebih baik sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan komitmen organisasisebesar 0,193. dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien regresi iklim organisasi sebesar 0,145. Artinya setiap iklim organisasi lebih baik sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan komitmen organisasisebesar 0,145. dengan asumsi variabel lain tetap.
- Standar error (e) mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukan dalam persamaan.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil olahan data diketahui nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,825. Artinya adalah sumbangan pengaruh pengaruh kepuasan kerja dan iklim organisasiterhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Kurnia Subur adalah sebesar 82,5%. Sedangkan sisanya sebesar 17,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

### 1. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada PT. Kurnia Subur

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepuasan kerja dan iklim organisasi berpengaruh

signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Kurnia Subur. Kepuasan kerja karyawan suatu perusahaan yang baik akan mempengaruhi komitmen organisasi karyawan tersebut, dikarenakan kepuasan kerja yang kuat akan mempengaruhi setiap perilaku. Hal itu tidak hanya membawa dampak pada keuntungan organisasi secara umum, namun juga akan berdampak pada perkembangan kemampuan dan komitmen organisasi pada perusahaan tersebut. Kepuasan adalah sesuatu perasaan yang dialami oleh seseorang dimana apa yang diharapkan terpenuhi atau bahkan apa yang diterima telah melebihi apa yang diharapkan. Sedangkan kerja itu sendiri merupakan usaha seseorang untuk mencapai tujuan dengan memperoleh pendapatan atas kontribusi yang telah diberikannya kepada perusahaan

Secara umum iklim organisasi akan mempengaruhi orang-orang yang berada didalamnya dalam bersikap dan berperilaku, untuk itu iklim organisasi harusnya diupayakan sebaik mungkin agar dapat mempengaruhi sikap kerja karyawan kearah yang baik. Iklim organisasi karyawan dalam bekerja akan mempengaruhi komitmen organisasi mereka didalam suatu perusahaan.

## **2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada PT. Kurnia Subur**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Kurnia Subur. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi.

Kepuasan kerja merupakan hal yang mendasari adalah mengenai kelakuan dan sikap karyawan atas tugas dan tanggungjawab yang dilaksanakannya berhubungan dengan komitmen karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi mental seseorang mengenai suka atau tidak suka terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh persepsi dan harapan terhadap pekerjaannya dan dengan demikian akan mempengaruhi perilaku kerjanya

## **3. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada PT. Kurnia Subur**

Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku setiap anggotanya. Iklim organisasi pada PT. Kurnia Subur di Rengat masih belum kondusif, hal ini terlihat dari rekapitulasi tanggapan responden mengenai iklim organisasi yang masih cukup. Berdasarkan pengujian yang dilakukan diketahui bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. Kurnia Subur Rengat

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut:

- 1) Kepuasan kerja dan iklim organisasi secara simultan

- berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Kurnia Subur Di Rengat.
- 2) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Kurnia Subur Di Rengat. Artinya adalah semakin baik kepuasan kerja karyawan maka akan meningkatkan komitmen organisasi karyawan pada PT. Kurnia Subur Di Rengat dan sebaliknya.
  - 3) Iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Kurnia Subur Di Rengat. Artinya adalah semakin baik iklim organisasi yang dirasakan karyawan maka akan meningkatkan komitmen organisasi karyawan pada PT. Kurnia Subur Di Rengat dan sebaliknya

#### **Saran**

Berdasarkan pada beberapa kesimpulan, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

- 1) Untuk memaksimalkan komitmen organisasi karyawan pada PT. Kurnia Subur Di Rengat diharapkan kepada pimpinan perusahaan agar meningkatkan ikatan emosional karyawan terhadap perusahaan. Misalnya dengan memberikan mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan mengenai perusahaan serta memperhatikan fasilitas kerja karyawan diperusahaan. Dengan demikian diharapkan karyawan akan memiliki ikatan emosional yang kuat dengan perusahaan serta meningkatkan komitmen organisasi karyawan.

- 2) Mengenai kepuasan kerja karyawan diharapkan kepada pimpinan agar menempatkan karyawan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki karyawan misalnya dengan memperhatikan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja karyawan sebagai referensi untuk menempatkan seorang karyawan pada posisi tertentu diperusahaan.
- 3) Perusahaan perlu untuk memperhatikan iklim organisasi yang ada pada PT. Kurnia Subur Di Rengat dengan menetapkan prosedur kerja yang jelas dan akurat, standar kerja yang jelas. Dengan demikian karyawan akan mudah dalam memahami dan melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab mereka pada perusahaan tersebut.
- 4) Selain itu, disarankan kepada peneliti selanjutnya yang menganalisa komitmen organisasi, agar menggunakan variabel bebas yang tidak diteliti oleh penulis serta menggunakan alat analisis yang berbeda

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Hasibuan, M.S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. BumiAksara. Jakarta.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Terjemahan. Yogyakarta: ANDI
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi(Organizational Behavior)*, Edisi Keduabelas, Penerjemah Diana Angelica,

- Penerbit Salemba Empat,  
Jakarta
- Sudarmanto. 2009. *Manajemen Operasional, edisi pertama. Ghalia: Indonesia*
- Prasetyo, Dkk. 2005.. *Teori dan Praktek Auditing.* Jakarta :Harvarindo
- Tika. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: PT Refika Aditama
- Wynne et al., (2006:34). 2006. *Kepemimpinan Dalam Organisasi. Edisi Kelima.* Jakarta: PT. Indeks.