

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PUSKOPKAR
RIAU PEKANBARU**

**Oleh :
Desria Sari
Pembimbing : Nuryanti dan Taufiqurrahman**

*Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia
e-mail: saridesria@yahoo.co.id*

*Effect Of Job Satisfaction And Organizational Commitment
On The Performance Of Employee In PT.Puskopkar
Riau Pekanbaru*

ABSTRACT

The study was conducted at PT. Puskopkar Riau Pekanbaru, with the aim to determine the effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment either simultaneously or partially on Employee Performance in PT. Puskopkar Riau Pekanbaru. This study is a correlational study to examine the relationship between variables. The sample in this study is an employee of PT. Puskopkar Riau Pekanbaru as many as 58 people, and the data of this research is primary data derived from the questionnaire. Methods of collecting quantitative data using descriptive methods, and analysis of data using multiple regression analysis with the help of the SPSS (Statistical Package for Social Science) version 17. As an independent variable in this study is Job Satisfaction and Organizational Commitment and the dependent variable was Employee Performance. Based on the results of the F test is known that Job Satisfaction and Organizational Commitment simultaneously significant effect on employee performance. While based on the results of the t test is known that Job Satisfaction and Organizational Commitment partially significant effect on the performance of employees at PT. Puskopkar Riau Pekanbaru. Based on the test results obtained by the value of the coefficient of determination R Square in research, then this value will be changed to the shape percent. This means that the percentage contribution of the effect of variable Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Performance in PT. Pekanbaru Riau Puskopkar 60.6%, while the remaining 39.4% influenced by variables not examined in this study.

Keywords: Performance, Job Satisfaction and Organizational Commitment

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat penting dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan di tentukan oleh sumber daya yang ada

di dalamnya. Sumber daya manusia merupakan subyek yang berperan menentukan keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya.

Tujuan setiap perusahaan adalah untuk dapat tumbuh dan berkembang

dimasa yang akan datang. Untuk tercapainya sebuah tujuan organisasi, organisasi harus dapat memberikan kepuasan kerja kepada setiap anggota organisasinya. Dengan demikian akan tercipta sebuah komitmen pada diri anggota organisasi untuk berbuat atau bekerja yang terbaik buat organisasi dimana ia bekerja.

PT.Puskopkar Riau merupakan salah satu distributor semen terbesar di wilayah Riau daratan. Jenis industri yang cukup besar untuk kita memahami tentang kepuasan, komitmen, dan kinerja karyawan terhadap perusahaan.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya. Para karyawan bekerja di perusahaan untuk menyelesaikan berbagai tugas sesuai dengan posisi dan jabatan mereka. Untuk mencapai tujuan ini, para karyawan dituntut untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Karyawan yang bekerja dengan baik diharapkan bisa meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan yang pada akhirnya akan membawa kesejahteraan bersama.

Pada dasarnya kepuasan kerja pada karyawan tergantung kepada apa yang diinginkan karyawan dari pekerjaannya dan apa yang akan mereka peroleh dari pekerjaan tersebut. Secara umum dapat dipahami bahwa kepuasan ditempat kerja dapat dirasakan oleh karyawan apabila perlakuan yang mereka terima ditempat kerja memuaskan dan untuk hal itu diperlukan pengelolaan yang baik.

Komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari

seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaan maka karyawan tersebut akan loyal pada perusahaan dan mereka akan selalu bertahan dalam perusahaan dengan berbagai kondisi yang ada. Dalam kondisi seperti ini diperlukan daya juang untuk memperbaiki dan mengadakan pengembangan.

Pentingnya karyawan yang berkomitmen tinggi pada perusahaan akan mendapatkan dampak positif seperti meningkatkan produktifitas, kualitas kerja, serta menurunnya tingkat keterlambatan, absensi, dan perpindahan kerja. Dengan komitmen yang tinggi maka kesamaan arah dan aktivitas bisa dilakukan, sehingga perusahaan dapat memanfaatkan perubahan sebagai titik tolak daya saing.

Dari uraian yang dijabarkan pada latar belakang dan berdasarkan hasil pengamatan dan fenomena yang ada, maka penulis mencoba merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Puskopkar Riau ?
2. Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Puskopkar Riau ?
3. Bagaimana Pengaruh Komitmen Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Puskopkar Riau?

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kepuasan

kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT.Puskopkar Riau

2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Puskopkar Riau
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT.Puskopkar Riau

Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Sebagai masukan bagi pemimpin pada umumnya dan khususnya pada bagian personalia tentang kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan
2. Sebagai penambah wawasan bagi peneliti dalam pemahaman tentang kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
3. Sebagai tambahan referensi maupun perbandingan penelitian sebelumnya bagi pihak lain.

TELAAH PUSTAKA

Kinerja

Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut AA Anwar Prabu Mangkunegara (2007:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, pencapaian target kerja seseorang yang dinilai berdasarkan kualitas dan

kuantitas menunjukkan kinerja seseorang.

Menurut Hasibuan (2007:94) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seiring dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Beberapa faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain sebagai berikut :

- a. Organisasi itu sendiri
- b. Kegiatan mereka sendiri, ketika mereka bekerja maupun selesai bekerja
- c. Sifat pekerjaan
- d. Teman sejawat (rekan kerja)
- e. Pemimpin
- f. Konsep – konsep sendiri
- g. Pemenuhan kebutuhan – kebutuhan mereka

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:113), tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut

- a. Kemampuan kerja karyawan ini mencakup bakat, minat dan faktor kepribadian. Tingkat kemampuan individual adalah bahan mentah yang dimiliki seorang karyawan seperti pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis. Dengan demikian, kemungkinan seorang karyawan akan memiliki kinerja yang baik adalah jika karyawan tersebut memiliki kemampuan individual yang cukup.
- b. Tingkat usaha yang dicurahkan Usaha dari karyawan bagi perusahaan adalah etika kerja,

kehadiran dan motivasinya. Tingkat usaha merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang baik. Oleh karena itu, walaupun karyawan memiliki kemampuan individual untuk mengerjakan pekerjaan, tetapi tidak akan bekerja tanpa tingkat pencurahan usaha yang rendah.

- c. Dukungan organisasi
Dalam dukungan organisasi artinya fasilitas apa yang perusahaan sediakan bagi karyawan dapat berupa pelatihan, pengembangan, peralatan teknologi, dan manajemen.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2007:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja, sebagai berikut :

- a. Faktor kemampuan
Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. Faktor motivasi
Terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan karyawan ke arah pencapaian tujuan kerja
- c. Sikap mental
Merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Penilaian kinerja

Penilaian prestasi kerja karyawan mutlak harus dilakukan

untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan. Penilaian prestasi penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya. Pada umumnya, proses penilaian mencakup penilaian tertulis yang dilakukan secara teratur.

Hasibuan (2007:87) mendefinisikan penilaian prestasi sebagai kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja pegawai serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Penilaian perilaku meliputi penilaian kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerja sama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi pegawai. Hasibuan juga menambahkan bahwa penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh setiap pegawai.

Untuk melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan, sistem penilaian haruslah :

1. Memiliki hubungan dengan pekerjaan
Sistem penilaian prestasi akan melalui kritis untuk keberhasilan kerja
2. Praktis
Mudah dipahami baik oleh penilai maupun karyawan yang dinilai
3. Memiliki standar dan menggunakan ukuran yang dapat diandalkan.
Pengukuran disini mengukur aspek kinerja yang betul – betul penting dalam penilaian aktifitas kerja.

Dari definisi penilaian kinerja oleh beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan evaluasi hasil dan proses kerja yang dilakukan oleh pimpinan suatu organisasi atau yang berwenang dalam mengukur

perkembangan kinerja pegawai sehingga dapat dijadikan bahan perbaikan untuk kedepannya.

Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Achmad S. Ruky (2001), ada sejumlah manfaat yang dapat dicapai oleh organisasi dengan menerapkan sebuah sistem manajemen kinerja, yaitu sebagai berikut :

- a. Meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik individu maupun kelompok dengan memberikan kesempatan pada mereka untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri dalam pencapaian tujuan perusahaan.
- b. Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktifitas.
- c. Merangsang minat dan pengembangan pribadi dengan tujuan untuk meningkatkan hasil karya dan prestasi pribadi serta potensi lain karyawan dengan cara memberikan umpan balik pada mereka tentang prestasi mereka.
- d. Membantu organisasi menyusun program pengembangan dan pelatihan karyawan yang lebih tepat.
- e. Menyediakan alat/sarana untuk membandingkan prestasi kerja pegawai dengan tingkat gajinya atau imbalan yang di dapatnya.
- f. Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal lain yang berkaitan.

Indikator Kinerja

Menurut Steven Robbins (2006:260), indikator kinerja yaitu :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian

Kepuasan Kerja

Pengertian Kepuasan Kerja

Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai/karyawan. Menurut Stephen Robbin (2008:99) istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kinerja itu. Seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut, karena pada umumnya apabila orang berbicara mengenai sikap karyawan lebih sering mereka memaksudkan kepuasan kerja.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2007:202) 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 antara keduanya. Kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik. Prestasi yang lebih baik akan menimbulkan imbalan ekonomi dan psikologis yang lebih tinggi.

Dapat disimpulkan secara sederhana bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsep kepuasan kerja dilihat sebagai hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya. Perasaan seseorang terhadap

pekerjaan tentulah sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja pegawai merupakan sikap pegawai terhadap bagaimana mereka memandang pekerjaannya.

Teori Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yulk (1997) dalam bukunya yang berjudul *Organisational behaviour and Personnel Psychology* yang dikutip oleh Moch. As'ad (2004 : 105), pada dasarnya teori-teori tentang kepuasan kerja yang dikenal ada tiga macam yaitu :

1. Discrepancy theory

Discrepancy theory yang dipelopori oleh Porter menjelaskan bahwa kepuasan kerja seseorang diukur dengan menghitung selisih apa yang seharusnya diinginkan dengan kenyataan yang dirasakan. Apabila seorang karyawan memperoleh lebih besar dari yang diharapkan (discrepancy positif), maka karyawan tersebut menjadi puas, tetapi sebaliknya jika karyawan mendapat lebih kecil dari yang diharapkan (discrepancy negatif), maka makin besar pula ketidakpuasan terhadap pekerjaannya.

2. Equity theory

Berfokus pada perbandingan sosial, orang – orang mengevaluasi perlakuan organisasi terhadap mereka dibandingkan dengan perlakuan organisasi terhadap orang – orang lain. Dalam equity theory, kepuasan kerja seseorang tergantung apakah ia merasa

keadilan atau tidak atas situasi. Perasaan keadilan atau ketidakadilan atas situasi diperoleh dengan membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun di tempat lain.

3. Two faktor theory

Dikembangkan oleh Herzberg (2000). Menurut two faktor theory, kepuasan kerja itu merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel kontinyu.

Penelitian awal Herzberg menghasilkan dua kesimpulan khusus mengenai teori tersebut yaitu:

a. Kondisi ekstrinsik.

Keadaan pekerjaan (job context) yang menghasilkan ketidakpuasan dikalangan karyawan jika kondisi tersebut tidak ada, jika kondisi tersebut ada maka tidak perlu memotivasi karyawan.

b. Kondisi instrinsik.

Isi pekerjaan (job content) yang apabila ada dalam pekerjaan tersebut akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan kinerja yang baik. Jika kondisi tersebut tidak ada maka tidak akan menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan.

Faktor - Faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan terbentuk karena adanya faktor-faktor yang melatarbelakanginya. Seperti kajian teori-teori kepuasan kerja sebelumnya, kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal. Sebagian besar orang berpendapat bahwa upah atau gaji merupakan faktor utama yang dapat

menimbulkan kepuasan kerja. Hal ini memang bisa diterima, terutama untuk negara berkembang, dimana uang merupakan kebutuhan yang sangat vital untuk memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari.

Akan tetapi kalau masyarakat sudah bisa memenuhi kebutuhan keluarganya secara wajar, maka gaji atau upah tidak akan menjadi faktor utama. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, seperti:

1. Upah yang cukup
Upah yang cukup untuk kebutuhan merupakan keinginan setiap karyawan. Untuk tercapainya hal tersebut ada diantara para karyawan yang menggiatkan diri dalam bekerja atau menambah pengetahuannya dengan mengikuti kursus.
2. Perlakuan yang adil
Setiap karyawan ingin diperlakukan secara adil, tidak saja dalam hubungannya dengan upah, tetapi juga dalam hal-hal lain, untuk dapat menciptakan persepsi yang sama antara atasan dan bawahan mengenai makna adil yang sesungguhnya, maka perlu diadakan komunikasi yang terbuka antara mereka.
3. Ketenangan bekerja
Setiap karyawan menginginkan ketenangan, bukan saja hubungannya dengan pekerjaan, tetapi juga menyangkut kesejahteraan keluarganya.
4. Perasaan diakui
Pada setiap karyawan terdapat perasaan ingin diakui sebagai karyawan yang berharga dan sebagai anggota kelompok yang dihormati. Hal ini berhubungan dengan kegiatan diluar tugas

pekerjaan, seperti olahraga, kesenian dan lain-lain.

5. Penghargaan atas hasil kerja
Para karyawan menginginkan agar hasil karyanya dihargai, hal ini bertujuan agar karyawan merasa senang dalam bekerja dan akan selalu bekerja dengan segiat-giatnya.
6. Penyalur perasaan
Perasaan tertentu yang menghinggapi para karyawan bisa menghambat gairah kerja.

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut **Fuad Mas'ud (2004:184)** indikator kepuasan kerja mencakup :

- a. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri
- b. Kepuasan dengan gaji
- c. Kepuasan dengan penyelia
- d. Kepuasan dengan rekan kerja

Komitmen Organisasi

Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Konsep tentang komitmen organisasi yang mendapat perhatian dari manajer maupun ahli perilaku organisasi, berkembang dari studi awal mengenai loyalitas karyawan yang diharapkan ada pada setiap karyawan.

Komitmen kerja atau komitmen organisasi merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya.

Komitmen organisasi adalah tingkatan dimana seorang pekerja mengidentifikasi diri dengan organisasi dan tujuan-tujuannya dan berkeinginan untuk memelihara

keanggotaannya dalam organisasi (Hani Handoko dkk, 2004:146)

Menurut Elizur dan Koslowsky (2001), merupakan suatu orientasi nilai terhadap kerja yang menunjukkan bahwa individu sangat memikirkan pekerjaannya.

Sedangkan menurut Luthan (2006:249), komitmen organisasi adalah :

1. Suatu keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dari organisasi tertentu.
2. Keinginan menuju level keahlian tinggi atas nama organisasi.
3. Suatu kepercayaan tertentu dan penerimaan terhadap nilai – nilai dan tujuan organisasi tersebut.

Dengan begitu, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengeksposikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Sikap komitmen organisasi ditentukan menurut variabel orang (usia, kedudukan dalam organisasi, dan disposisi seperti efektifitas positif atau negatif, atau atribusi kontrol internal ataupun eksternal) dan organisasi (desain pekerjaan, nilai, dukungan, dan gaya kepemimpinan), juga faktor non-organisasi, seperti adanya alternatif lain setelah memutuskan untuk bergabung dengan organisasi, akan mempengaruhi komitmen selanjutnya.

Faktor – Faktor Komitmen Organisasi

Faktor – faktor komitmen organisasi dapat dilihat dari empat karakteristik yang meliputi :

1. Faktor personal

2. Karakteristik kerja
3. Karakteristik struktur
4. Pengalaman kerja

Indikator komitmen organisasi

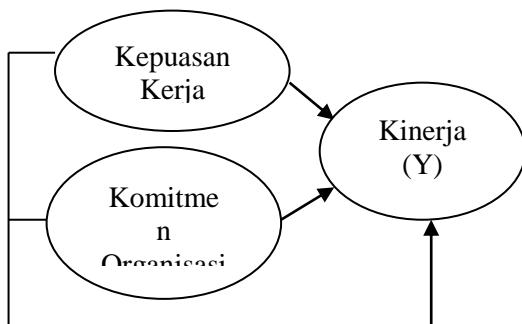
Menurut Elizur dan Koslowsky (2001), yaitu :

1. Kebahagiaan bekerja diperusahaan
2. Kebanggaan bekerja diperusahaan
3. Loyalitas terhadap perusahaan
4. Memberikan kontribusi terbaik kepada perusahaan
5. Bersedia bekerja diluar deskripsi pekerjaan yg diberikan

Kerangka Penelitian

Berdasarkan landasan teori yang ada, serta didukung dengan hasil penelitian terdahulu, maka dapat digambarkan sebuah kerangka penelitian :

- a. Menurut AA Anwar Prabu Mangkunegara (2007:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
- b. Komitmen merupakan kemampuan individu dan kemauan menyelaraskan perilakunya dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi dan bertindak untuk tujuan dan kebutuhan tersebut.
- c. Sementara kepuasan kerja oleh Handoko (2000:76) didefinisikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka



Sumber : Ana Paula Rodrigues dan Jose Carlos M.R Pinho (2010)

No	Variabel	Indikator
1	Kinerja (Y) adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. AA Anwar Prabu Mangkunegara (2007:67)	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Efektivitas e. Kemandirian f. (Robbins, 2006:260)
2	Kepuasan Kerja (X1) merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kinerja itu. Seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut Stephen Robbin (2003:91)	a. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri b. Kepuasan dengan gaji c. Kepuasan dengan penyelia d. Kepuasan dengan rekan kerja Fuad Mas'ud (2004:184)
3	Komitmen organisasi adalah merupakan suatu orientasi nilai terhadap kerja yang menunjukkan bahwa individu sangat memikirkan pekerjaannya (Elizur dan Koslowsky, 2001)	a. Kebahagiaan bekerja dipusahaan b. Kebanggaan bekerja dipusahaan c. Loyalitas terhadap perusahaan

		d. Memberikan kontribusi terbaik kepada perusahaan e. Bersedia bekerja diluar deskripsi pekerjaan yg diberikan (Elizur dan Koslowsky, 2001)
--	--	--

Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan tinjauan penelitian yang ada, maka dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Diduga variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan
2. Diduga variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Diduga variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian dilakukan di PT.Puskopkar Riau yang beralamat di Jl. Tuanku Tambusai No. 59 Pekanbaru Riau.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Puskopkar Riau sebanyak 58 karyawan. Karena populasi penelitian tidak terlalu banyak, maka penelitian ini mengambil seluruh populasi penelitian sebagai sampel penelitian yaitu 58 karyawan.

- a. Data Primer
Data primer merupakan data yang diperoleh langsung melalui penelitian lapangan dengan menggunakan kuesioner yang diberikan secara langsung

kepada responden yang dijadikan objek dalam penelitian meliputi, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung untuk melengkapi data primer yang didapatkan sehingga mendukung dan menjelaskan masalah. Yaitu sumber data yang penulis peroleh dari PT. Puskopkar Riau.

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Kuesioner

Cara mengumpulkan data dengan membuat daftar pertanyaan yang relevan dengan masalah yang akan diteliti, kemudian menyebarkannya ke karyawan PT. Puskopkar Riau untuk menjawab pernyataan-pernyataan yang ada di kuesioner tersebut.

b. Observasi

Cara pengumpulan data yang penulis lakukan dengan melakukan kunjungan langsung pada PT.Puskopkar Riau untuk mengetahui aktivitas karyawan yang menjadi objek pada penelitian ini secara langsung

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Pada bagian ini akan diuraikan secara deskriptif mengenai penyebaran data latar belakang responden yang terdiri dari berbagai perbedaan karakteristik.

Karakteristik responden yang dibahas oleh penelitian ini meliputi, Jenis kelamin,tingkat umur dan pendidikan.

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Pria	40	68,97
2	Wanita	18	31,03
	Jumlah	58	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak sebesar 68,97 % dibandingkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebesar 31,03 %. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan di PT. Puskopkar Riau Pekanbaru merupakan kelompok karyawan laki-laki. Penggunaan tenaga yang lebih berat telah menimbulkan preferensi tertentu dalam merekrut karyawan dimana mayoritas personil adalah laki-laki.

Karakteristik Berdasarkan Tingkat Umur

Klasifikasi responden menurut tingkat umur pada PT. Puskopkar Riau Pekanbaru

No	Umur Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	20-30	33	56,90
2	31-40	16	27,59
3	40 keatas	9	15,51
	Jumlah		100

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang berumur 20 – 30 tahun sebanyak 33 orang atau 56,90 %. Responden yang berumur 31 – 40 tahun sebanyak 16 orang atau 27,59 %. Sedangkan responden yang berumur 41 tahun keatas sebanyak 9 orang atau 15,51 %, dimana sebagian besar responden berada pada usia yang produktif.

Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Klasifikasi tingkat pendidikan yang ada pada PT. Puskopkar Riau Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini :

N o	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	SLTA Sederajat	27	46,55
2	Diploma 3 (D3)	11	18,97
3	Strata 1 (S1)	20	34,48
Jumlah		58	100

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan responden SLTA Sederajat sebanyak 27 orang atau 46,55 %, Diploma 3 (D3) sebanyak 11 orang atau 18,97 %, sedangkan Strata 1(S1) sebanyak 20 orang atau 34,48 %. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pendidikan responden pada PT. Puskopkar Riau Pekanbaru adalah tamatan SLTA.

Hasil Uji Validitas Instrument

Variabel	Item	r hitung	r table	Keterangan
Kinerja	1	0,631	0,273	Valid
	2	0,667	0,273	Valid
	3	0,679	0,273	Valid
	4	0,668	0,273	Valid
	5	0,633	0,273	Valid
Kepuasan	1	0,633	0,273	Valid
	2	0,699	0,273	Valid
	3	0,672	0,273	Valid
	4	0,669	0,273	Valid
Komitmen	1	0,674	0,273	Valid
	2	0,685	0,273	Valid
	3	0,633	0,273	Valid
	4	0,655	0,273	Valid
	5	0,683	0,273	Valid

Sumber :Data Olahan SPSS Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai r hitung untuk jawaban responden terhadap pertanyaan semua variabel dinyatakan valid karena r hitung \geq r tabel. Maka dapat disimpulkan

bahwa rata-rata item-item dari ketiga variabel dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja	0,655	Reliabel
Kepuasan	0,668	Reliabel
Komitmen	0,666	Reliabel

Sumber :Data Olahan SPSS Hasil Penelitian

Berdasarkan table diatas diketahui hasil pengujian nilai reliabilitas ketiga variabel berada di angka 0,60. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 ^a	.606	.530	1.16332

a. Predictors: (Constant), kepuasan, komitmen organisasi

b. Dependent Variable: kinerja

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Puskopkar Riau Pekanbaru

Berdasarkan hasil kuesioner, tanggapan responden atau karyawan pada PT. Puskopkar Riau Pekanbaru terhadap Kepuasan kerja mendapat rata – rata keseluruhan sebesar 3,21 yang tergolong kategori cukup atau netral hal ini menandakan bahwa kepuasan kerja karyawan pada PT. Puskopkar Riau Pekanbaru harus lebih di tingkatkan.

Dari analisis yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat dilihat bahwa hipotesis yang menyatakan “Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Puskopkar Riau Pekanbaru”, dapat

diterima. Dimana F hitung (12,178) $>$ F tabel (1,570) artinya adalah bahwa variabel independen (Kepuasan dan Komitmen Organisasi) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja). Maka H_0 ditolak dan H_1 di terima.

Pengaruh Kepuasan Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil kuisioner, tanggapan responden terhadap Kepuasan kerja mendapat rata – rata keseluruhan sebesar 3,21 yang tergolong kategori cukup atau netral hal ini menandakan bahwa kepuasan kerja karyawan pada PT. Puskopkar Riau Pekanbaru harus lebih di tingkatkan.

Hipotesis yang menyatakan “ terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Kepuasan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Puskopkar Riau Pekanbaru”, dapat di terima. Di mana kepuasan kerja memiliki t Hitung Kepuasan kerja. Diketahui t hitung (2,325) $>$ t tabel (2,004) Artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Pengaruh Komitmen Organisasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Puskopkar Riau Pekanbaru

Berdasarkan hasil kuisioner, tanggapan karyawan terhadap lingkungan mendapat nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,40 yang tergolong kategori cukup. Hal ini menandakan bahwa Kepuasan Kerja pada PT. Puskopkar Riau Pekanbaru harus lebih di tingkatkan lagi.

Hipotesis yang menyatakan “ terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Komitmen Organisasi secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT. Puskopkar Riau

Pekanbaru”, dapat di terima, dimana Komitmen Organisasi memiliki t hitung (2,458) $>$ t tabel (2,004) dan Sig. (0,02) $<$ 0,05. Artinya variabel komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Puskopkar Riau Pekanbaru.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Secara bersama-sama (Simultan) Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Puskopkar Riau Pekanbaru.
2. Secara Parsial Kepuasan Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Puskopkar Riau Pekanbaru.
3. Secara Parsial Komitmen Organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Puskopkar Riau Pekanbaru.

Saran

Berdasarkan pada beberapa kesimpulan, maka dapat di berikan saran sebagai berikut :

1. Tetap memberi perhatian kepada seluruh karyawan yang telah mempunyai komitmen organisasi yang tinggi dengan cara memberikan informasi yang jelas tentang kebijakan saat ini yang berlaku diorganisasi, sehingga karyawan akan lebih memahami tujuan dan nilai organisasi. Dengan hal ini maka komitmen organisasi karyawan akan tetap terjaga.
2. Memperhatikan kepuasan kerja karyawan, dengan cara mengetahui terlebih dahulu keinginan dan kebutuhan karyawan. Keinginan dan

kebutuhan karyawan dapat disaring apabila manajemen mampu membuka diri dan selalu berkomunikasi dengan karyawannya guna mencapai tujuan bersama. Diharapkan kepada karyawan agar dapat memberikan masukan serta dorongan yang sifatnya membangun kepada pemimpin agar bisa menunjukkan rasa kepuasan bekerja dan berkomitmen untuk perusahaan.

3. Agar pihak manajemen melakukan pembinaan kepada karyawan mengenai rasa tanggung jawab terhadap setiap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sehingga memupuk rasa kesetiaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan pekerjaannya, hasil kerjanya, serta perilaku kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. 2004. *Psikologi Industri: Seri Ilmu Maajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty
- Griffin, Ricky W. 2004. *Manajemen*. Jilid 1 Edisi 7. Terjemahan. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Guntur P, Wahono. 2012. *Pengaruh Person Organization Fit, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat*. Management Analysis Journal vol. 1 no.1 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumbe Daya Manusia* (edisi 2). Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Husein, Umar. 2010. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan: Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Inovi, Sefrina. 2012. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap OCB dan Kinerja Karyawan PT. Kamaltex Karangjati Kabupaten Semarang (Jawa Tengah)*
- Kartono. 2004. *Manajemen Personalian dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta
- Mela, Meliana. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Persepsi Karyawan Pada Departemen Produksi II PT. Chang Jui Fang Indonesia Indramayu)*. Fakultas Ekonomi Universitas Pendidikan Indonesia.
- Novianda, Iman. 2009. *Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan* Penerbit Dan Percetakan PT. Pabelan Sukoharjo. Tesis Universitas Muhammadiyah Surakarta.

- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Robert L. Mathis & Jonh H. Jackson, 2006. *Human Resources Management*, Edisi sepuluh, Penerbit Salemba Empat.
- Ruky, Ahmad. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja: Panduan Praktis untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Soekidjan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sudiro, Ahmad. 2009. *Pengaruh Komitmen Keorganisasian Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Edukatif/Dosen (Studi Di Universitas Brawijaya Malang)*. Jurnal Aplikasi Manajemen/ Volume 7 / Nomor 1 / Februari 2009
- Sulianti K. L. Tobing, Diana. 2009. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan vol. 11 no. 1 (2009) Petra Christian University.
- Sunarsih, Nenah. 2011. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Terbuka*. Perpustakaan Digital Universitas Terbuka.
- Suyadi Prawirosentono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia “Kebijakan Kinerja Karyawan”*. Yogyakarta: BPFE
- Tobing, Duana Sulianti. 2009. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Pada PTPN-3 di Sumatera Utara*. <http://puslit2.petra.ac.id/ejurnal/index.php/man/artikel/view/artikel/17242>, diakses 28 Desember 2010.
- Zainal, Firman. 2005. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten*. <http://respository.unikom.ac.id/repo/sector/erpus/view/jbptunikompp-gdl-2005-zainalfirm-1355.pdf>.
- Zora, Nanda. 2010. *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan PT.ARUN LNG*. <http://publikasi.umy.ac.id/index.php/managemen/artikel/view/552>.