

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP PRETASI KERJA DENGAN
KOMITMEN KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL MODERATIF
PADA PT. SUKA FAJAR Ltd PEKANBARU**

**Oleh
Mitra Linda**

Pembimbing : Samsir dan Dewita S Ningsi

*Faculty Of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia
e-mail : mitralinda7@gmail.com*

*The Effect Of Job Satisfaction To Employee Performance As Moderating Variable
at the PT. Suka Fajar Ltd Pekanbaru*

ABSTRACT

This research was conducted in the PT. Suka Fajar Ltd located on Nangka street Pekanbaru. The company is engaged in sale and purchase vehicles either in cash or credit. The purpose of this research is to know the influence of job satisfaction and employee commitment to employee achievements and to determine the factors that influence employee achievements against the dominant in the PT. Suka Fajar Ltd. Pekanbaru. The population in this study were all employees who work at the company of PT. Suka Fajar Ltd. Selection of the population based on their termination of employment or reduction of other employees, while the samples is used by 55 people, in which the determination of the number of samples is done by using the formula Slovin. Hypothesis testing is done by the test F, t-test and the coefficient of determination (R²) Based on the results. we concluded that the job performance, employee satisfaction and employee commitment of PT. Suka Fajar Ltd, based on the respondents to the indicators of each variable is good, where the percentage of respondents to the ideal score is obtained by 66.97 (good), the percentage of the respondents to the indicators of job satisfaction of 65.88 (satisfied) and the percentage of respondents to the indicator of employee comitent obtainet at 69.21 (good). Partially (t-test) at the 95% confidence level there is a significant influence of the variable job satisfaction and employee commitment to employee performance, it is evident from the results of the test t. Simultaneously (F test) at the 95% confidence level, there is a significant influence of the variables of job satisfaction and employee commitment to employees as avidencet interpretation of the results of f. The relationship between job satisfaction and organizational commitment with employee performance can be said to be strong. it can be seen from the correlation coefficient. The contribution of the variable of job satisfaction and employee commitment to employee performance can be said to be high, it is reflected from the coefficient of determination.

Keywords : Job Performance, job satisfaction, Employee Commitment,

PENDAHULUAN

Pada dasarnya kepuasan kerja pada karyawan tergantung kepada apa yang diinginkan karyawan dari pekerjaannya dan apa yang akan mereka peroleh dari pekerjaan tersebut. Orang yang tidak puas adalah mereka mempunyai keinginan paling banyak namun mendapatkan hasil yang paling sedikit, sedangkan orang yang paling puas adalah orang yang paling mempunyai banyak keinginan banyak namun mereka berhasil mendapatkan apa yang mereka inginkan, maka 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.

Untuk variabel kedua yang digunakan adalah komitmen. Komitmen menurut Robbins (2006:102) adalah derajat sejauh mana karyawan memihak kepada suatu organisasi tertentu dan tujuannya berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Komitmen sangat diperlukan karena komitmen bukan sekedar loyalitas semata. Dalam kondisi seperti ini diperlukan daya juang untuk memperbaiki dan mengadakan pengembangan. komitmen akan meningkatkan kualitas dan produktivitas.

Kepuasan kerja dan komitmen karyawan akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Prestasi yang baik sangat diharapkan oleh perusahaan. Ketika karyawan menunjukkan prestasi yang tinggi. Mereka akan memberikan kekuatan untuk pekerjaannya. Dalam pencapaian tujuan perusahaan, terdapat hubungan yang erat antara

prestasi seseorang dengan prestasi perusahaan.

PT. Suka Fajar Ltd. adalah perusahaan yang bergerak dibidang otomotif yang menjual kendaraan yang bermerk Mitsubishi. Dalam melakukan aktivitas kerja sangat banyak menggunakan sumberdaya manusia dalam mencapai tujuannya. Visi perusahaan dalam rencana jangka panjang yang telah disusun adalah menjadikan perusahaan sebagai andalan dari industri otomotif yang sanggup bersaing di pasar global. Untuk mencapai sasaran dari visi tersebut maka PT. Suka Fajar Ltd. menerapkan suatu strategi. Organisasi dan pengorganisasian merupakan sarana dan bagian dari strategi yang sangat penting untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Untuk mencapai tujuan organisasi maka perusahaan sudah memperkerjakan sebanyak 121 orang karyawan. Banyaknya jumlah karyawan yang dipekerjakan, pihak perusahaan harus mampu mengatur serta merumuskan kebijakan yang dapat menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan, sehingga pada akhirnya prestasi kerja dapat dicapai.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawan selama mereka bekerja pada suatu perusahaan. Setiap pimpinan perusahaan selalu mengharapkan prestasi kerja yang baik dari setiap karyawannya. Salah satu indikasi baik atau tidaknya prestasi kerja karyawan pada PT Suka Fajar Ltd, dapat dilihat dari tingkat pencapaian target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Banyak faktor yang menyebabkan rendah atau turunnya prestasi kerja karyawan, diantaranya tidak tercapainya kepuasan kerja.

Kepuasan kerja karyawan dapat dicapai jika apa yang diharapkan oleh karyawan dapat dipenuhi oleh pihak manajemen perusahaan. Seperti karyawan selalu menginginkan meningkatnya kompensasi yang mereka terima, adanya bonus akhir tahun dan lain sebagainya. Dalam rangka pencapaian kepuasan kerja, saat ini pada PT Suka Fajar, Ltd sudah memberikan berbagai bentuk kompensasi pada karyawannya yaitu 1) gaji pokok pada karyawan sesuai dengan Upah Minimum Propinsi (UMP) dan masa kerja, 2) berbagai bentuk tunjangan karyawan, 3) bonus atas unit yang terjual dan bonus akhir tahun dan 4) kesempatan pengembangan karir.

Dengan demikian tentunya perusahaan selalu mengharapkan tercapainya kepuasan kerja karyawan sehingga pada akhirnya akan memberikan hasil kerja atau prestasi kerja yang baik bagi perusahaan. Kemudian faktor kedua yang mempengaruhi prestasi kerja adalah rendahnya komitmen karyawan terhadap perusahaan. 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. Oleh karena itu komitmen karyawan dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan uraian dan penjelasan diatas penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja dengan Komitmen Karyawan Sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Suka Fajar Ltd Pekanbaru)”**.

A. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada PT. Suka Fajar Ltd Pekanbaru
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Suka Fajar Ltd Pekanbaru
3. Apakah komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Suka Fajar Ltd Pekanbaru
4. Apakah kepuasan kerja melalui komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Suka Fajar Ltd Pekanbaru

B. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada PT. Suka Fajar Ltd Pekanbaru
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Suka Fajar Ltd Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Suka Fajar Ltd Pekanbaru
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja melalui komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Suka Fajar Ltd Pekanbaru

C. TINJAUAN PUSTAKA

1. Prestasi Kerja

Menurut Siswanto dalam Jonyhan (2004:120) mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja diartikan sebagai kesuksesan yang dicapai seseorang melaksanakan suatu pekerjaan, kesuksesan yang dimaksud tersebut ukurannya tidak dapat disamakan pada semua orang, namun lebih merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya.

a. Penilaian Prestasi Kerja

Handoko (2006:97) mengemukakan pengertian penilaian prestasi sebagai proses dimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan, dimana kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan pekerjaan mereka. Pengertian penilaian prestasi kerja sebagai kegiatan yang dilakukikan oleh manajemen untuk menilai hasil kerja dari suatu pelaksanaan pekerjaan dengan deskripsi pekerjaan atau pekerjaan-pekerjaan lainnya yang telah dilaksanakan dalam periode tertentu.

b. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Handoko (2006:122) terdapat seluruh manfaat yang dipetik dari penilaian prestasi kerja yaitu : perbaikan prestasi kerja, penyesuaian-penyesuaian kompetensi, keputusan-keputusan penempatan, kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karier, penyimpangan-penyimpangan proses

staffing, ketidakakurat informasi kecalahan-kesalahan desain pekerjaan, kesempatan kerja yang adil, dan tantangan-tantangan eksternal.

Menurut Rivai (2010:563) prestasi kerja dapat dinilai dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

1. Kemampuan menggunakan pengetahuan
2. Kemampuan menggunakan metode
3. Pengalaman dan pelatihan yang diperoleh
4. Kemampuan memahami kompleksitas pekerjaan
5. Pemahaman tugas
6. Tanggung jawab
7. Kemampuan bekerja sama dengan orang lain
8. Motivasi
9. Ketepatan hasil kerja
10. Pemahaman sasaran pekerjaan

2. Kepuasan Kerja

Robbins (2006:162) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang dimiliki individu tentang pekerjaannya dengan berdasarkan kepada faktor lingkungannya (gaya penyalia, kebijakan operasional, kondisi kerja dan tunjangan). Satisfaction pada job akan tergantung pada tingkat *outcomes intrinsic* dan *ekstrinsic* dan bagaimana job holder meninjau *outcomes* tersebut (Ivancevich and Matteson, 2002). Kepuasan kerja menggambarkan kegembiraan atau sikap emosi yang positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang (Judge and Locke, Dalam Wati, 2005).

Menurut Handoko (2006:96) kepuasan kerja sebagai penilaian atau pencerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap plus pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya. Dampak kepuasan kerja dapat dipantau dengan mengaitkannya pada pengeluaran-pengeluaran yang dihasilkannya.

Pengertian kepuasan kerja menurut Robbin dalam Murtanto, (2005:87) yaitu kepuasan kerja pada dasarnya menunjukkan pada sikap seseorang secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaan yang ia lakukan. Dan seseorang dengan tingkat kepuasan yang rendah terhadap pekerjaan memiliki attitude (sikap) negatif terhadap pekerjaannya.

Smith et. al (2006:412) menyatakan ada lima pandangan yang berkaitan dengan kepuasan kerja, Yaitu :

1. Upah, berkaitan dengan jumlah upah yang diterima dan dianggap wajar.
2. Pekerjaan, berkaitan dengan menarik tidaknya tugas dan adanya kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab.
3. Kesempatan promosi, adanya kesempatan untuk maju/berkembang.
4. Supervisor, adanya perhatian pimpinan (*supervisor*) terhadap karyawan.
5. Rekan sekerja, adanya sikap yang bersahabat dan mendukung dari rekan sekerja.

Menurut Rivai (2010:560) indikator yang dapat digunakan untuk

menggukur kepuasan kerja karyawan adalah :

- a. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan.
- b. Supervisi
- c. Organisasi dan manajemen
- d. Kesempatan untuk maju
- e. Gaji
- f. Rekan kerja
- g. Kondisi pekerjaan
- h. Kepemimpinan
- i. Lingkungan pekerjaan
- j. Latar belakang pendidikan
- k. Kebebasan dalam menggunakan pertimbangan

3. Komitmen karyawan

Komitmen karyawan menurut Robins (2006:172) adalah derajat sejauh mana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasional tertentu dan tujuannya serta berminat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Kepercayaan individu dan tunjang terimanya terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi merupakan bagian terbesar bagi keikatan organisasi (Mouday, at, al 2003) pengenalan terhadap tujuan dan nilai-nilai seperti ini merupakan suatu perumusan pada kelengkapan lain dalam organisasi.

Ketika karyawan baru memasuki organisasi, mereka dihadapkan dengan bermacam-macam tuntutan kesetiaan terhadap komitmen karyawan dari atasannya. Tuntutan kesetiaan sah, karena tingkat kepatuhan tertentu diperlukan agar organisasi tetap dapat berfungsi. Akan tetapi, ketentuan kesetiaan itu berbeda-beda dan tuntutan kesetiaan sering bertentangan dengan kenyataan yang dirasakan oleh bawahan yang baru masuk. Jadi keterlibatan kerja yang tinggi berarti pemihakan seorang pekerja pada pekerjaannya

yang khusus, dan komitmen karyawan yang tinggi berarti lebih mengutamakan pada organisasi yang memperkerjakannya. Para ahli cenderung mendefinisikan konsep komitmen karyawan dalam sikap dan perilaku. Jadi komitmen karyawan berkenaan dengan keterlibatan seluruh elemen organisasi serta kemauan berusaha sekuat tenaga untuk kepentingan organisasi. Menurut Hall (1979) dalam Wati (2005) penting memisahkan maksud dari sikap (*attitudes*) dengan perilaku (*behavior*).

Sikap (*attitude*) menurut Baron dan Byrne (2001) yang dikutip oleh Harahap, Sofyan Syafri (2006; 259) adalah struktur akhir dari kecenderungan perasaan, keyakinan, perilaku yang diarahkan ke orang tertentu, kelompok, ide, dan objek. Sikap (*attitudes*) dapat dibagi atas pertama *feeling, sentiment (affective)*, kedua keyakinan, pendapat dan keyakinan, pendapat dan yang ketiga kesenjangan atau alasan bertindak. Sedangkan perilaku (*behavior*) adalah cara seseorang bertindak, dalam perusahaan atau organisasi, perilaku yang diharapkan adalah mau berusaha sekuat tenaga untuk kemajuan organisasi dan mau menjadi bagian dalam organisasi. Menurut Angel dan Perry (2001) dalam Wati, Laras (2005) menyebutkan bahwa, nilai komitmen dikarakteristikan dengan :

1. Kepercayaan, keyakinan yang sungguh-sungguh dalam pencapaian nilai (*value*) dan tujuan (*good*) organisasi.
2. Kemauan dalam berusaha dengan sekuat tenaga untuk kepentingan organisasi.

Kemudian menurut Robbins (2006;172) indikator komitmen karyawan adalah :

1. Kesediaan untuk berbuat lebih baik untuk perusahaan
2. Kebanggaan atas perusahaan
3. Kesediaan untuk menerima pekerjaan apa pun
4. Kepedulian atas perusahaan
5. Kesediaan memperbaiki diri atas kesalahan
6. Kesesuaian keterampilan dengan pekerjaan
7. Loyalitas
8. Kesediaan untuk memberikan hasil kerja yang baik pada perusahaan
9. Kesediaan untuk membela karyawan
10. Kesediaan untuk bekerja lebih dari waktu normal.

4. Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja sudah pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, diantaranya Puspita (2004) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan yang terlihat dari hasil uji t dan uji F yang signifikan pada tingkat keyakinan 95%.

Kreitner dan Kinichi (1998) dari hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan ketekunan kerja, komitmen karyawan, ketidakhadiran, keterlambatan, perputaran tenaga kerja dan prestasi kerja. Wening Nur (2005) dalam penelitiannya menemukan bahwa komitmen karyawan memberikan efek mediasi negative pada hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi turnover. Suwandi dan Indriantoro (2001) melakukan penelitian bahwa

kepuasan kerja dan koinitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap intensi turnover.

Penelitian yang dilakukann oleh Ice Kamela (2001) menyimpulkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Robert Knoop (1989) dalam Ridwan (2007) yang menyimpulkan bahwa adanya hubungan keterlibatan kerja dan komitmen karyawan.

Dengan demikian maka dapat dijelaskan bahwa terdapat hubungan dan pengaruh positif dari keterlibatan kerja terhadap komitmen karyawan. Dimana setiap karyawan merasa diperlukan dalam perusahaan atau memiliki keterlibatan yang tinggi dalam perusahaan, akan menimbulkan komitmen karyawan dalam perusahaan tersebut. Kemudian Panggabean (2002:58) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah fungsi dari tingkat keserasian dari apa yang diharapkan dengan apa yang di peroleh. Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya yang berpangkal dari aspek kerja seperti upah, kesempatan promosi, supervisi dan rekan sekerja.

Kepuasan kerja juga berasal dari lingkungan kerja yaitu : gaya supervise, kebijaksanaan dan prosedur, keanggotaan, kelompok kerja, kondisi kerja dan tunjangan. Lebih jauh Panggabean (2002:58) menjelaskan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini akan dilihat dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan

kerjanya. Sebaliknya jika kepuasan kerja tidak dirasakan, maka orang tersebut akan bersikap negatif terhadap pekerjaannya. Dengan arti kata dapat jelaskan seseorang yang memiliki kepuasan kerja positif maka akan menimbulkan komitmen mereka dalam bekerja, dan sebaliknya jika karyawan memiliki kepuasan kerja yang negatif, menyebabkan karyawan tersebut memiliki komitmen yang rendah dalam bekerja. Oleh karena itu menciptakan kepuasan kerja karyawan menjadi hal penting bagi manajemen perusahaan.

Peneliti yang pernah dilakukan oleh Rober Knoop (1989) dalam Ridwan (2007) yang membahas tentang "*Relationships among job involvement, job satisfaction, and organizational commitment for nurses*". Hasil penelitiannya menyatakan bahwa adanya hubungan yang sangat tinggi antara kepuasan dan komitmen. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Koesmono (2005) dengan judul penelitian "Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Komitmen Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur". Hasilnya menunjukkan bahwa secara langsung motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 1.462 dan motivasi berpengaruh terhadap komitmen sebesar 0.387, kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen sebesar 0,003 dan Budaya Perusahaan berpengaruh terhadap komitmen sebesar 0.506, Budaya Perusahaan berpengaruh terhadap motivasi sebesar 0.680 dan Budaya Perusahaan berpengaruh terhadap komitmen sebesar 1.183. Hasil penelitian ini

dapat digunakan oleh peneliti berikutnya, sebagai bahan penelitian pada bidang ilmu pengetahuan perilaku organisasi atau ilmu pengetahuan yang sejenisnya.

D. HIPOTESIS

Dilihat dari penjelasan teori dan tujuan dari penelitian maka penulis mengajukan hipotesis yaitu:

1. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan pada PT Suka Fajar Ltd, Pekanbaru.
2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Suka Fajar Ltd, Pekanbaru.
3. Komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Suka Fajar Ltd, Pekanbaru
4. Kepuasan kerja melalui komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Suka Fajar Ltd Pekanbaru.

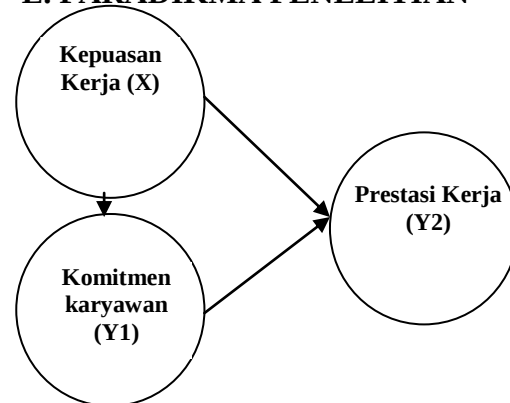
6. Model Penelitian

Prestasi kerja adalah sebagai kesuksesan yang dicapai seseorang melaksanakan pekerjaan, kesuksesan yang dimaksud tersebut ukurannya tidak dapat disamakan pada semua orang, namun lebih merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya. Setiap karyawan mengharapkan dapat memberikan hasil kerja yang baik sehingga prestasi kerja mereka juga meningkat.

Prestasi kerja yang baik dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya kepuasan kerja dan

adanya komitmen karyawan terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Dengan arti kata semakin puas seorang karyawan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka, maka akan semakin baik prestasi kerja yang mereka capai dan sebaliknya. Begitu juga dengan komitmen organisasi, dimana semakin tinggi komitmen seorang karyawan maka akan semakin baik prestasi kerja yang mereka berikan pada perusahaan. Dengan demikian hubungan ini dapat digambarkan sebagai berikut :

E. PARADIKMA PENELITIAN



F. VARIABEL INDEPENDEN

1. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi dan indikator dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 1 : Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi
Prestasi kerja (Y)	Prestasi kerja adalah sebagai kesuksesan yang dicapai seseorang melaksanakan pekerjaan, kesuksesan yang dimaksud tersebut ukurannya tidak dapat disamakan pada semua orang, namun lebih merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang

	berlaku sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya (Marier dan Wayan, 2000)
Kepuasan Kerja (X_1)	Kepuasan Kerja yaitu keadaan emosional yang menyenangkan diman karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2003)
Komitmen karyawan (X_2)	yaitu derajat sejauh mana karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuannya dan berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. (Stephen. P. Robbins, 2003; 172)

Sumber : Marier dan Wayan, 2000, Handoko, 2003 dan Stephen. P. Robbins, 2003

G. Metode Penelitian

1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Suka Fajar Ltd yang terletak di Jalan Nangka Pekanbaru. Perusahaan ini bergerak dalam bidang jual beli kendaraan baik secara tunai maupun kredit. Penelitian ini dilakukan selama 2 (dua) bulan yaitu dimulai bulan Desember 2014 sampai bulan Januari 2015.

2. Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan PT. Suka Fajar. Ltd. Pemilihan populasi berdasarkan atas adanya bentuk pemutusan hubungan kerja atau pengurangan karyawan lainnya. Sedangkan sampel adalah karyawan perusahaan Suka Fajar Ltd yang terpilih. Dalam menentukan jumlah sample dapat dilakukan dengan rumus Slovin (Umar, 2003) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N.d^2 + 1} =$$

$$n = \frac{121}{121(0,1)^2 + 1} = 54.75 \approx 55 \text{ Orang}$$

Dimana : N = Jumlah populasi
d = tingkat keyakinan yang digunakan 10%

Dengan demikian jumlah sampel yang akan digunakan adalah 55 karyawan dan pengambilan sampel dilakukan dengan metode *purposive random sampling* yaitu mengambil sampel secara acak yang dianggap bisa mewakili seluruh karyawan. (M. Iqbal, 2000:95)

Dimana n : jumlah sample
d : error yang ditolerir
N : jumlah populasi

3. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder, dimana:

a) Data primer

Merupakan data yang penulis peroleh langsung dari nara sumber/responden yang terkait dengan penelitian ini, diantaranya karyawan PT Suka Fajar, LtdPekanbaru, Manager personalia dan pihak-pihak lain yang terkait dengan penelitian ini.

b) Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari laporan-laporan tahunan perusahaan, seperti data tentang perkembangan karyawan bagian pemasaran, data absensi karyawan, dan sejarah singkat perusahaan serta data lainnya yang relevan dengan penelitian ini.

4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dalam

penelitian ini, teknik yang digunakan penulis antara lain :

1. *Interview*, yaitu dengan cara wawancara langsung dengan berpedoman pada daftar pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya dan dilakukan kepada karyawan yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini. Cara ini juga digunakan jika ada responden yang kurang jelas menanggapi kuesioner yang telah disediakan. Sehingga dengan cara ini sekaligus mendukung metode kuesioner. Daftar pertanyaan didisain untuk mencapai tujuan penelitian.
2. *Quetioner*, yaitu dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan pada seluruh responden yang terpilih. Daftar pertanyaan yang diajukan telah disiapkan beberapa alternatif jawaban yang telah diarahkan, dan sesuai dengan pokok permasalahan dan tujuan penelitian.
3. Dokumentasi, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menggandakan data yang sudah dipublikasikan oleh perusahaan.

5. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Suatu hasil penelitian dapat dikatakan valid dan handal apabila data yang terkumpul menunjukkan keadaan yang sesungguhnya ada atau terjadi pada objek yang diteliti dengan menggunakan instrumen yang handal. Oleh karena itu harus dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap data yang terkumpul agar diperoleh hasil yang valid dan reliable. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui item-item atau pertanyaan yang valid dalam menentukan sebuah variabel. Pengujian dilakukan dengan

membandingkan nilai korelasi masing-masing item dengan total skor dari masing-masing variabel (sesuai dengan pendapat Singgih Santoso tahun 2004).

Pengujian validitas bertujuan untuk mengetahui item-item atau pertanyaan yang valid dalam menentukan sebuah variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi (r) hitung dengan r tabel. Dimana kriteria pengujiannya :

- a. Jika nilai r hitung $\geq r$ tabel maka dikatakan item pertanyaan tersebut valid.
- b. Jika nilai r hitung $< r$ tabel maka dikatakan item pertanyaan tersebut tidak valid dan dinyatakan pertanyaan tersebut gugur.

Selanjutnya pertanyaan yang valid dari semua variabel tersebut dilakukan uji *reliabilitas*. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kehandalan dari butir-butir pertanyaan yang valid. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *alpha cronbach`s* dengan kriteria

1. jika nilai *alpha cronbach`s* ≥ 0.5 , maka item-item yang valid
2. jika nilai *alpha cronbach`s* < 0.5 , maka item-item yang tidak valid

6. Uji Normalitas

Merupakan uji yang digunakan untuk melihat pola penyebaran data apakah berdistribusi normal atau tidak, selain itu uji normalitas juga dapat digunakan untuk menentukan uji statistik apa yang akan digunakan dalam sebuah penelitian apakah menggunakan uji parametrik maupun uji non parametrik. Normal atau tidaknya sebuah data dapat dilihat dari nilai asym sig yang dihasilkan dalam

pengujian $> 0,05$. Jika data normal maka uji statistik parametrik dapat dilakukan dan sebaliknya.

7. Metode Analisis Data

Untuk menganalisa data dan menjawab permasalahan dalam penelitian ini maka penulis menggunakan model persamaan analisis jalur yaitu :

$$Y_1 = \beta_0 + \beta_1 X$$

$$Y_2 = \beta_2 X + \beta_3 Y_1$$

Dimana :

Y = Prestasi Kerja

X_1 = Kepuasan Kerja

X_2 = Komitmen karyawan

β_0 = Konstanta

β_1, β_2 dan β_3 = Koefisien regresi

Pengujian Hipotesis

1. Uji F

Selanjutnya pengujian terhadap hipotesis yang diajukan didalam penelitian ini melalui uji F. Uji ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Kriteria pengujian adalah:

- Jika nilai F hitung $\geq F$ table atau p value $< \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain variabel independent berpengaruh signifikan secara silmutan terhadap variable dependen, sebaliknya
- Jika F hitung $\leq F$ table atau p value $> \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan kata lain variabel independen tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen

2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai

koefisien determinasi, semakin baik variabel independent dalam menjelaskan variabel dependennya. Dengan demikian persamaa regresi yang dihasilkan baik digunakan untuk mengestimasi nilai variabel dependen. (Iqbal, 2003 : 116)

Selanjutnya untuk pengolahan data dari hasil kuesioner penulis menggunakan program *statistical product and service solution* (SPSS versi 15.00), dimana dari program ini akan menghasilkan output, berupa koefisien korelasi (R), koefisien determinasi (R^2), F hitung, t hitung serta persamaan regresi, yang semuanya merupakan hasil dari penelitian ini.

3. Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara parsial. Kriteria pengujian :

- Jika nilai t hitung $\geq t$ table atau p value $< \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain variabel independent berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variable dependen, sebaliknya
- Jika t hitung $\leq t$ table atau p value $> \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan kata lain variabel independen tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen

H. Pembahasan

Menjawab permasalahan dalam penelitian ini digunakan analisa regresi linear berganda. Dimana permasalahan penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Suka Fajar, Ltd Pekanbaru baik secara parsial maupun secara simultan. Selanjutnya analisis

dilakukan dengan melihat uji t dan uji F, dan koefisien determinasi. Untuk memudahkan perhitungan dan analisa ini maka dimanfaatkan paket program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 15.00 dan diperoleh hasil sebagai mana yang terlihat dalam Tabel 2

Tabel 2 : Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien	Std Error	t Hitung	Sig
Konstanta	16.153	-	-	-
Kepuasan Kerja (X ₁)	0.867	0.190	4.563	0.000
Komitmen Organisasi (X ₂)	0.422	0.138	3.058	0.027
R = 0.899 R ² = 0.806 F hitung = 5.906 Sig = 0.002 N = 55 F tabel = 3.145				

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014

Dari Tabel 5.11 dapat dilihat hasil regresi linear berganda, dimana hasil tersebut dapat juga disajikan dalam persamaan berikut :

$$Y = 16.153 + 0.867X_1 + 0.422X_2$$

Dari persamaan diatas, terlihat nilai konstanta dalam persamaan tersebut diperoleh sebesar 16.153. Angka ini memberikan arti jika diasumsikan karyawan kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi karyawan dalam perusahaan tempat mereka bekerja tidak ada, maka prestasi kerja karyawan PT Suka Fajar, Ltd Pekanbaru masih ada sebesar 16.153%.

Koefisien regresi dari variabel kepuasan kerja karyawan (X₁) di peroleh sebesar 0.867, angka ini bertanda positif, dan memberikan arti jika diasumsikan kepuasan kerja (X₁) karyawan naik sebesar 1% dengan asumsi variabel komitmen organisasi karyawan tidak mengalami perubahan(konstan) maka prestasi

kerja (Y) karyawan pada PT Suka Fajar, Ltd Pekanbaru naik sebesar 0.867%, dan begitu juga sebaliknya, jika diasumsikan kepuasan kerja (X₁) turun sebesar 1% dengan asumsi komitmen karyawan tidak mengalami perubahan(konstan) maka prestasi kerja (Y) karyawan pada PT Suka Fajar, Ltd Pekanbaru juga akan turun sebesar 0.867%.

Koefisien regresi dari variabel komitmen organisasi (X₂) di peroleh sebesar 0.422, angka ini bertanda positif, dan memberikan arti jika diasumsikan komitmen organisasi (X₂) karyawan meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel kepuasan kerja tidak berubah (konstan) maka prestasi kerja (Y) karyawan pada PT Suka Fajar, Ltd Pekanbaru naik sebesar 0.422%, dan begitu juga sebaliknya, jika diasumsikan komitmen organisasi (X₂) turun sebesar 1% dengan asumsi komitmen karyawan konstan maka prestasi kerja (Y) karyawan pada PT Suka Fajar, Ltd Pekanbaru akan turun sebesar 0.422%.

1. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Secara Parsial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Uji t)

Melihat pengaruh variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan digunakan uji t. Berdasarkan hasil pengolahan data maka nilai t hitung adalah :

Tabel 3 : Hasil Uji t

Variabel	t Hitung	Sig	t tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (X ₁)	4.56	0.00	1.67	Signifikan
Komitmen Organisasi (X ₂)	3.05	0.02	1.67	Signifikan

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014

Dari Tabel 3 terlihat nilai t hitung variabel kepuasan kerja (X_1) dari hasil pengolahan data diperoleh sebesar 4.563 dengan tingkat probabilitas (*signifikansi*) sebesar 0.000, jika tingkat kepercayaan (*alpha*) yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 5% maka diperoleh nilai t tabel sebesar 1.670. Dengan demikian disimpulkan bahwa secara empiris terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kepuasan kerja (X_1) terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Suka Fajar, Ltd Pekanbaru. Kesimpulan ini dapat diterima karena nilai *probabilitas* dari uji t lebih rendah dari nilai *alpha* yaitu $0.000 < 0.05$ atau nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $4.563 > 1.670$, dengan kata lain bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penentu terciptanya prestasi kerja karyawan.

Nilai t hitung variabel komitmen organisasi (X_2) dari hasil pengolahan data diperoleh sebesar 3.058 dengan tingkat probabilitas (*signifikansi*) sebesar 0.027, jika tingkat kepercayaan (*alpha*) yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 5% maka diperoleh nilai t tabel sebesar 1.670. Dapat disimpulkan bahwa secara empiris terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel komitmen organisasi (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan PT Suka Fajar, Ltd, Pekanbaru. Kesimpulan ini dapat diterima karena nilai *probabilitas* dari uji t lebih rendah dari nilai *alpha* yaitu $0.027 < 0.05$ atau nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $3.058 > 1.670$, dengan kata lain komitmen organisasi merupakan faktor penentu dari prestasi kerja karyawan PT Suka Fajar, Ltd. Pekanbaru. Selanjutnya dari koefisien regresi dapat diketahui

bahwa variabel kepuasan kerja merupakan faktor utama dalam menentukan prestasi kerja karyawan, karena koefisien regresinya lebih besar dari koefisien regresi variabel komitmen organisasi yaitu koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0.867 dan koefisien regresi variabel komitmen organisasi hanya sebesar 0.422, dimana kedua variabel ini berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Secara Simultan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Uji F)

Mengetahui pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan, dapat digunakan uji F. Dari hasil pengolahan data diketahui F hitung sebesar 5.906 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.002. Sementara nilai F tabel pada α 5% diperoleh sebesar 3.145. Dengan demikian F hitung lebih besar dari F tabel yaitu $5.906 > 3.145$ atau nilai signifikansi lebih rendah dari nilai α yaitu $0.002 < 0.05$. Hal ini memberikan arti bahwa secara bersamaan (simultan) variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Suka Fajar, Ltd Pekanbaru. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima pada tingkat keyakinan 95%, yang berarti bahwa baik atau tidaknya prestasi kerja karyawan memang ditentukan oleh kedua variabel tersebut (kepuasan kerja dan komitmen organisasi).

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk melihat besar kecilnya kontribusi dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara

simultan. Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai R^2 sebesar 0.808. Angka ini memberikan arti bahwa variasi naik atau turunnya prestasi kerja karyawan pada PT Suka Fajar, Ltd Pekanbaru sebesar 80.8% ditentukan oleh variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi serta sisanya sebesar 19.2% lagi ditentukan oleh variabel lain di luar model (selain variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi), seperti budaya organisasi, kepemimpinan, iklim organisasi dan lainnya. Dimana faktor tersebut tidak dibicarakan pada penelitian ini.

Signifikannya pengaruh kepuasan terhadap komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Suka Fajar, Ltd Pekanbaru, hal ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Wening Nur (2005) dalam penelitiannya menemukan bahwa komitmen organisasi memberikan efek mediasi negative pada hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi turnover. Suwandi dan Indriantoro (2001) melakukan penelitian bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap intensi turnover.

Kemudian dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,899. Koefisien korelasi ini memberikan arti bahwa antara variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan prestasi kerja karyawan PT Suka Fajar, Ltd Pekanbaru terdapat hubungan yang kuat positif sebesar 89.9%.

I. Kesimpulan dan Saran

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dilakukan pada bab sebelumnya,

maka pada bagian ini dapat diberikan beberapa kesimpulan yaitu:

1. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT Suka Fajar, Ltd Pekanbaru pada tingkat keyakinan 95%.
2. Hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan prestasi kerja karyawan PT Suka Fajar, Ltd Pekanbaru dapat dikatakan kuat hal ini terlihat dari koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 89.9%.
3. Kontribusi dari variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan PT Suka Fajar, Ltd Pekanbaru dapat dikatakan tinggi.

2. Saran

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

1. Diharapkan pada manajemen PT Suka Fajar, Ltd Pekanbaru agar selalu memperhatikan kepuasan kerja karyawan, dengan memperhatikan gaji yang diterima karyawan dan harus memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan diri atau untuk berkarir.
2. Dalam pengukuran prestasi kerja sebaiknya pimpinan meminta pada karyawan laporan hasil kerja begitu juga dengan laporan tentang kesalahan kerja yang dilakukan oleh setiap karyawan. Disamping itu pimpinan juga harus dapat memberikan saran dan kritikan kepada karyawan yang bersangkutan.
3. Diharapkan pada peneliti selanjutnya agar melakukan kajian tentang faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi prestasi kerja selain variabel

kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

a. Daftar Pustaka

Abelson, M. A. *Examination Of Avoidable And Unavoidable Turnover, Journal Of Applied Psychology* (67): pp. 350-360, 2003.

Arnold, H.J., &Feldman, D.C. “*A Multivariate Analysis Of The Determinants Of Job Turnover*”. *Journal of applied psychology*. Vol.67, no.3. pp. 350-360,2002.

Cherington, David. *Organizational Behavior The Management of Individu and organizational Performance*. Me. Graw-Hill: New Jersey, 2004.

Davis, Keith & Jhon W. Newstrom. *Perilaku dalam organisasi*, Edisi 7, jilid 1. Penerbit: Erlangga. Jakarta, 2006.

Gibson, Jamees. L., Jhon M Ivancevich dan James H . Donnely, Jr “*Organisasi Dan Manajemen*” Penerbit Erlangga, 2002.

Ghojali, Imam. *Dasar-Dasar SPSS Dan Aplikasi Statistik*. BPFE. Jogjakarta, 2005.

Hani, Handoko. *Manajemen Personalia Dan Manajemen SumberdayaManusia*. Penerbit: BPFE. Jakarta, 2003

Indriantoro, Nur. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*.

Penerbit: BPFE. Yogyakarta, 2004

Istijanto *Riset Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Gramedia Pustaka Utama. Jakarta, 2005.

Reza, M. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen*, Penerbit PT Andy Jogjakarta, 2007

Jonyhan. *Evaluasi Penilaian Pretasi Terhadap Mottivasi Kerja Karayawan*. Skripsi Program S-1, Universitas Bung Hatta, 2004

Kreitner dan Kinichi, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja. *Jurnal bisnis dan akuniansi*. Vol. 7, No.1.pp. 84-105, 1998

Moblley, Inlermediat Linkagesin The Relationship Between Job Satisfication And Employe Turnover Process. *Journal of Applied Psycology*, 2007

Panggabea, Mutiara. S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penebit: Ghalia Indonesia. Jakarta, 2001.

Puspita, Analisis kepuasan kerja dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya, *Journal Ekonomi dan Bisnis*, Universitas Andalas, Padang, 2004

Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Edisi Bahcsa Indonesia. Penerbit: PT. Prenhallindo. Jakarta, 2006

- Rahayu, Sari *Pengaruh Produktifitas Kerja Komitmen karyawan dan Tingkat Stress Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Perpustakaan universitas Bung Hatta, Padang, 2005.
- Smith, P. C., Kendall, L., & Hullin, C L., *The Measurement Of Satisfaction In Work And Retirement*, Chicago: Rand McNally, 2000
- Sari, Puspita. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen karyawan Terhadap Pestasi kerja Karyawan*. Skripsi Program S-I, Universitas Bung Hatta, 2004.
- Supranto, J. *Statistik Teori Dan Aplikasi*, Jilid 2. Penerbit: Erlangga. Jakarta, 2001
- Suwandi dan Indriantoro, Hubungan Kepuasan Kerja dan Koinitmen Organisasi Dengan Intensitas Turnover Pada PT Sampoernal Surabaya, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Kristen Petra* (2001).
- Wati, Laras. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen karyawan Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi Program S-I, Universitas Bung Hatta, 2005
- Wening, Nur. *Pengaruh Job Insecurity Pasca-Restrukturisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen, Dan Intensi Turnover Survivor*, *jurnal Manajemen Dan Usahawan Indonesia*. Vol. xxxiv, No. 10. pp. 3-9, 2005