

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL  
(Studi Pada PT. Rosalia Indah)**



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada  
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Oleh :

**MAS TANJUNG PADMANEGARA**

**B100130069**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2018**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI  
KOMITMEN ORGANISASIONAL  
(Studi Kasus Di PT. Rosalia Indah)**

**PUBLIKASI ILMIAH**

**OLEH**

**MAS TANJUNG PADMANEGARA**  
**B 100 130 069**

Telah diperiksa dan disetujui untuk di uji oleh

Dosen Pembimbing



**Dr. Anton Agus Setyawan, S.E., M.Si**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI  
KOMITMEN ORGANISASIONAL  
(Studi Kasus Di PT.Rosalia Indah)**

Oleh:

**MAS TANJUNG PADMANEGARA**  
**B 100 130 069**

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Pada hari Sabtu, 17 Juni 2017  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

**Dewan Penguji:**

1. **Dr. Anton Agus Setyawan, SE, Msi**  
**(Ketua Dewan Penguji)**
2. **Ahmad Mardalis, SE, MBA**  
**(Sekretaris Dewan Penguji)**
3. **Dra. Wuryaningsih DL, MM**  
**(Anggota Dewan Penguji)**

()  
()  
()

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta**

  
**Dr. Syamsudin, MM**

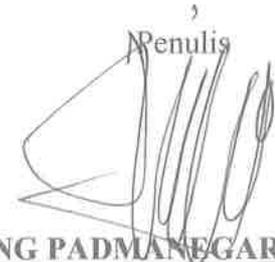
## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 17 Juni 2017

Penulis



MAS TANJUNG PADMANEGARA

B 100 130 069

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL  
(Studi Kasus Di PT.Rosalia Indah)**

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional di PT. Roasalia Indah secara parsial maupun secara simultan. Jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif, dengan populasi karyawan PT. ROSALIA INDAH yang kurang lebih 200 orang karyawan, dengan sampel sebanyak 78 orang karyawan. Pengambilan sampel menggunakan teknik *accidental sampling*. Metode pengumpulan data penelitian menggunakan kuesioner dengan skala *likert*. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berjenjang. Berdasarkan hasil perhitungan dari uji t diperoleh variabel kepuasan kerja, variabel komitmen organisasi dan variabel kinerja karyawan. Hasilnya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Uji F menunjukkan hasil  $> F$  Tabel, sehingga pada penelitian ini variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien Determinasi  $R^2$  diperoleh hasil sebesar 0,321 artinya variabel motivasi kerja, insentif dan lingkungan kerja mampu menjelaskan terhadap variasi perubahan variabel kinerja karyawan sebesar 32,1%, sisanya dapat dijelaskan variabel lain yang tidak terdapat didalam model penelitian.

**Kata kunci :** Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja karyawan.

**ABSTRACT**

The purpose of this study is to analyze the influence of job satisfaction on employee performance through organizational commitment in PT. Roasalia Indah partially or simultaneously. The type of research is quantitative research, with the employee population of PT. Rosalia indah of approximately 200 employees, with a sample of 78 employees. Sampling using accidental sampling technique. Methods of collecting research data using questionnaires with Likert scale. Data analysis technique using tiered regression analysis. Based on the result of calculation from t test, the job satisfaction variable, organizational commitment variable and employee performance variable. The result is job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, job satisfaction has a positive and significant impact on organizational commitment, Organizational commitment has a positive and significant impact on employee performance, Organizational commitment mediates job satisfaction with employee performance. F test shows  $> F$  Table, so that in this study variable job satisfaction and organizational commitment have a significant influence on employee

performance. Coefficient of Determination R<sup>2</sup> obtained result of 0,321 meaning work motivation variable, incentive and work environment able to explain to variation of change of employee performance variable equal to 32,1%, the rest can be explained other variable not found in research model.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment, Employee Performanc

## **1. PENDAHULUAN**

Tuntutan terhadap pemuas kebutuhan manusia semakin meningkat dan beragam dewasa ini. Kondisi ini melahirkan persaingan yang semakin tinggi dalam dunia bisnis, menyebabkan dunia usaha menjadi sangat kompetitif, iklim bisnis yang selalu berubah dan tidak pasti. Agar kepuasan kerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya-tidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugasnya yang berhubungan dengan rekan kerja, pimpinan, suasana kerja, dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya.

Luthans (2006) menyatakan bahwa lima dimensi yang telah diidentifikasi untuk merepresentasikan karakteristik pekerjaan yang paling penting dimana karyawan memiliki respons afektif dan positif yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja. Bukti empiris lainnya yang menunjukkan adanya ketidakjelasan hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional dimana penelitian yang dilakukan diantara kedua variable tersebut menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Contohnya yaitu penelitian Price dan Mueller (1986), yang menyatakan kepuasan kerja merupakan variabel yang mendahului komitmen organisasional dan sebaliknya komitmen organisasional telah mendahului kepuasan kerja sesuai dengan pendapat dari Bateman dan Strasser (1984) sehingga penelitian yang menguji hubungan tingkat kepuasan kerja dalam peningkatan komitmen organisasional merupakan suatu topik yang menarik dan memiliki banyak kegunaan. Oleh karena itu, untuk merekonsiliasi temuan yang kemudian saling bertentangan maka Feris (1981) sebelumnya sudah menyatakan bahwa sifat dari komitmen organisasional dapat berubah sepanjang waktu.

Kinerja karyawan dapat diukur melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan suatu bentuk loyalitas karyawan dan keterlibatan karyawan dalam berusaha semaksimal mungkin untuk organisasi dan kesediaan untuk mengedepankan kepentingan organisasi. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini mengambil judul “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen organisasional Sebagai Variabel Intervening

## 2. METODOL

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel : Variabel yang digunakan adalah kepuasan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) sebagai variabel intervening, sedangkan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Variabel-variabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Kepuasan kerja : Indikator kepuasan kerja menurut Robbins (2003) adalah: a) Kepuasan terhadap peluang promosi. b) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. c) Kepuasan kepada atasan. d) Kepuasan terhadap pendapatan. e) Kepuasan terhadap rekan kerja.

Komitmen organisasi : Indikator komitmen organisasi menurut Allen dan Mayer (2007) adalah: 1) Komitmen afektif, berkaitan dengan keinginan secara emosional terikat dengan organisasi, identifikasi serta keterlibatan berdasarkan atas nilai- nilai yang sama. 2) Komitmen kontinuan, Komitmen didasari oleh kesadaran akan biaya- biaya yang akan ditanggung jika tidak bergabung dengan organisasi. Disini juga didasari oleh tidak adanya alternatif lain. 3) Komitmen normatif, Komitmen berdasarkan perasaan wajib sebagai anggota.

Kinerja karyawan | Dari dimensi kinerja menurut Gomes (1995: 142) dalam Eko Numiarso dan Nurhadi Siswanto (2006), maka kinerja dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut : 1) Kuantitas kerja dalam suatu periode yang ditentukan (*quantity of work*). 2) Kualitas kerja berdasarkan syarat kesesuaian dan kesiapannya (*quality of work*). 3) Pengetahuan tentang pekerjaan (*job know ledge*). 4) Keaslian gagasan yang muncul dan tindakan untuk

menyelesaikan permasalahan (*creativity*). 5) Kesetiaan bekerja sama dengan orang lain (*cooperation*). 6) Kesadaran dan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja (*dependability*). 7) Semangat dalam melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memepersbesar tanggung jawab (*initiative*) Kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi (*personal qualities*)

Populasi dan Sampel Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Rosalia Indah Transport. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *accidental sampling*, yaitu metode pengambilan sampel dengan memilih siapa yang kebetulan ada atau dijumpai. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus solvin :

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

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan

sampel yang masih dapat ditolerir/diinginkan

Jenis dan Sumber Data Data adalah sesuatu yang digunakan atau dibutuhkan dalam penelitian dengan menggunakan parameter tertentu yang telah ditentukan (Priyatno:2008). Sedangkan sumber data yang digunakan adalah: Data primer. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang berkaitan dengan variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan, Data sekunder. Data sekunder dalam penelitian ini berupa sejarah berdirinya perusahaan, profil perusahaan dan jumlah karyawan.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket atau kuesioner. Angket atau kuesioner adalah daftar pertanyaan yang mencakup semua pernyataan dan pertanyaan yang akan digunakan untuk mendapat data, baik yang dilakukan melalui telepon, surat, atau bertatap muka (Augusty Ferdinand,

2006). Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Imam Ghozali (2006), skala Likert adalah skala yang berisi 5 tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut :

- 1 = Sangat tidak setuju
- 2 = Tidak setuju
- 3 = Netral
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat setuju

Metode Analisis Data : Untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dan untuk menguji pengaruh variabel mediasi (variabel intervening) dalam memediasi variable independen terhadap variable dependen digunakan metode analisis regresi linear, analisis jalur dan *Sobel Test*. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi berganda, atau dengan kata lain analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

$$\text{Komitmen} = \alpha + \beta \text{kepuasan} + e \dots \dots \dots \text{(i)}$$

$$\text{Kinerja} = \alpha + \beta \text{komitmen} + e \dots \dots \dots \text{(ii)}$$

$$\text{Kinerja} = \alpha + \beta \text{kepuasan} + \beta \text{komitmen} + e \dots \dots \text{(iii)}$$

Keterangan:  $\alpha$  : konstanta  
 $\beta$  : koefisien regresi  
 e : error

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Analisis Regresi Berjenjang

Model	Variabel	$\beta$	t tabel	t hitung	Signifikansi
1	Kepuasan Kerja	0,557	1,992	5,849	0,000
	Variabel dependen: Komitmen Organisasi				
2	Kepuasan Kerja	0,516	1,992	5,152	0,000
3	Kepuasan Kerja	0,374	1,992	3,290	0,002
	Komitmen Organisasi	0,273	1,992	2,400	0,019
Variabel dependen: Kinerja Karyawan					

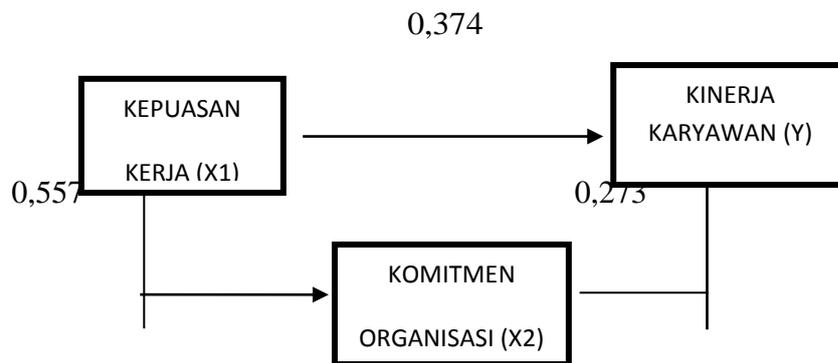
Sumber: Data primer yang diolah, (2017)

Hipotesis 1 Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Nilai Beta variabel Kepuasan Kerja menunjukkan regresi positif sebesar 0,557, nilai t hitung sebesar 5,849 lebih besar dari t tabel 1,992, dan nilai signifikansi 0,000 yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima.

Hipotesis 2 Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Nilai Beta variabel Kepuasan Kerja menunjukkan regresi positif sebesar 0,516, nilai t hitung sebesar 5,152 lebih besar dari t tabel 1,992, dan nilai signifikansi 0,000 yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima.

Hipotesis 3 Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Nilai Beta variabel Komitmen Organisasi menunjukkan regresi positif sebesar 0,273, nilai t hitung sebesar 2,400 lebih besar dari t tabel 1,992, dan nilai signifikansi 0,000 yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima.

Hipotesis 4 Komitmen Organisasi memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, Hasil analisis menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dapat berpengaruh langsung ke Kinerja Karyawan dilihat dari nilai Beta sebesar 0,374. Sedangkan pengaruh tidak langsung dihitung dengan mengalikan koefisien Beta yaitu  $0,557 \times 0,273 = 0,152$ . Karena pengaruh langsung (0,374) lebih besar dari pengaruh tidak langsung (0,152) maka dapat disimpulkan bahwa mediasi adalah mediasi partial (sebagian). Uji dengan menggunakan *sobel test* menghasilkan angka 2,222 lebih besar dari t tabel 1,993 yang berarti variabel Komitmen Organisasi memediasi hubungan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 diterima.



#### 4. PENUTUP

##### 4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rosalia Indah Transport, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. 2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. 3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. 4) Komitmen Organisasional memediasi hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. 5) Variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional secara signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan. Ini menunjukkan bahwa ada pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. 6) Dari hasil perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,321 yang berarti variabel independen dalam model (Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional) menjelaskan variasi Kinerja Karyawan di PT. Rosalia Indah Transport sebesar 32,1% dan 67,9% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain diluar model.

##### 4.2 Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil penelitian. Keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut: 1) Jawaban yang diberikan responden pada kuesioner terkadang tidak mewakili keadaan yang sesungguhnya, mungkin dikarenakan faktor kelelahan

atau kurang konsentrasi ketika mengisi kuesioner. 2) Lokasi penelitian hanya sebatas di bidang jasa transportasi, belum merambah ke bidang lainnya.

#### 4.3 Saran-saran

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan ataupun kemajuan untuk pihak-pihak yang terkait seperti penelitian yang akan datang, karyawan, dan manajer di PT Rosalia Indah Transport: 1) Untuk penelitian selanjutnya diharapkan memperluas subyek ke bidang-bidang yang lain, misalnya bidang manufaktur industri atau bidang produksi yang notabene perlu memiliki kinerja karyawan yang baik. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk memperluas model yang digunakan untuk meneliti variabel-variabel apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga tidak hanya terbatas pada kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Untuk manajer diharapkan untuk tetap mempertahankan kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan ketika bekerja di PT. Rosalia Indah Transport sehingga kinerja karyawan akan tetap terjaga dan diharapkan bisa meningkat. Untuk manajer diharapkan juga untuk tetap mempertahankan komitmen organisasi dimiliki oleh karyawan ketika bekerja di PT. Rosalia Indah Transport sehingga kinerja karyawan akan tetap terjaga dan diharapkan bisa meningkat. Untuk karyawan diharapkan untuk tetap menjaga dan meningkatkan komitmennya terhadap perusahaan sehingga dapat memberi kemajuan terhadap PT. Rosalia Indah Transport. Untuk karyawan diharapkan untuk tetap menjaga dan meningkatkan kinerjanya terhadap perusahaan sehingga dapat memberi kemajuan terhadap PT. Rosalia Indah Transport.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Allen, N. J., dan Meyer, J. P, 2007, The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Augusty, Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Bateman, T. S., & Strasser, S. (1984). A longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment. *Academy of Management Journal*, 27, 95-112.

- Faustino Cordoso Gomes. 1995. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Ferris, K. 1981. "Organizational Commitment and Performance in A Professional Accounting Firm." *Accounting: Organizations and Society* 6: 317-325
- Ghozali,imam. 2005. Aplikasi analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas
- Eko Nurmianto, Nurhadi Siswanto. 2006. Perancangan Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Kompetensi Spencer Dengan Metode Analytical Hierarchy Process. *Jurnal teknik industri* vol. 8, no. 1, juni 2006: 40-53
- Luthans, F, 2006, *Perilaku Organisasi*, Edisi 10, PenerbitAndi, Yogyakarta.
- Price, J. L.; Mueller, C. W. (1986). *Handbook of organizational measurement*. Marshfield, MA: Pitman.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Index. Jakarta.
- Priyanto, dan Batubara,L., 2008, *Farmakologi Dasar*, 77-78, Leskonfi, Jakarta.