

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA EDIE ARTA MOTOR

Ni Luh Mitha Utari¹, K. Krisna Heryanda²

^{1,2}Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja
e-mail: luh.mitha.utari@undiksha.ac.id¹, krisna.heryanda@undiksha.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh (1) kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi (2) kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (3) komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (4) kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Subjek dari penelitian ini adalah karyawan Edie Arta Motor. Sedangkan objek dari penelitian ini adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 58 karyawan Edie Arta Motor. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner, selanjutnya data dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi (2) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (3) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (4) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Kata kunci: Kinerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

Abstract

This study aims to examine the effect of (1) job satisfaction on employee performance through organizational commitment (2) job satisfaction on employee performance (3) organizational commitment to employee performance (4) job satisfaction on organizational commitment. The subjects of this study were employees of Edie Arta Motor. While the object of this research is job satisfaction, organizational commitment and employee performance. The sample used in this study was 58 employees of Edie Arta Motor. This research uses quantitative methods. Data collection techniques in this study were using a questionnaire, then the data were analyzed using path analysis. The results showed that (1) job satisfaction had a positive and significant effect on employee performance through organizational commitment (2) job satisfaction had a positive and significant effect on employee performance (3) organizational commitment had a positive and significant effect on employee performance (4) job satisfaction had a positive effect and significant to organizational commitment.

Keywords: *the performance, job satisfaction, organizational commitment*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, dimana unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Tujuan organisasi akan tercapai apabila seluruh karyawan mampu bekerja sama dan melaksanakan tugas dan kewajibannya masing-masing dengan baik, setiap karyawan diharapkan memiliki kinerja yang baik agar dapat memberikan dampak yang positif terhadap perusahaan atau organisasi.

Setiap organisasi atau perusahaan memiliki standar kinerja masing-masing, sama halnya dengan definisi kinerja yang diungkapkan oleh Hasibuan (2001) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan yang rendah seperti tidak puas terhadap nilai balas jasa, rekan kerja maupun kondisi kerja akan berdampak pada kinerjanya. Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan komitmen yang tinggi dari masing-masing karyawan. Komitmen organisasi adalah kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu serta penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Dengan kata lain, merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthan, 2006). Apabila karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan atau organisasinya maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang diungkapkan oleh Merry Ristiana (2013), jika seorang karyawan puas terhadap gaji yang diterima, memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan merasa nyaman terhadap lingkungan maka kinerja karyawan akan meningkat. Semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan menumbuhkan rasa loyalitas terhadap perusahaan atau organisasinya. Berdasarkan pemaparan diatas maka mendapat hipotesis sebagai berikut:
H₁: Ada Pengaruh Antara Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Edie Arta Motor.

Robbins dan Judge (2008) berpendapat bahwa karyawan yang memiliki tingkat kepuasan tinggi terhadap perusahaannya akan memiliki perasaan-perasaan positif, begitu juga sebaliknya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Moh As'ad (2004) antara lain: faktor psikologis, faktor fisik, faktor finansial dan faktor sosial. Karyawan yang merasa puas terhadap gaji yang diterima, lingkungan kerja yang nyaman dan rekan kerja yang sportif akan meningkatkan kinerjanya. Hal ini sejalan dengan penelitian empirik yang dilakukan oleh Ayers (2010) yang menyatakan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan pemaparan tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Ada Pengaruh Antara Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Edie Arta Motor.

Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaannya akan memiliki kinerja yang tinggi pula. Komitmen yang tinggi dapat dilihat dari seberapa banyak karyawan melibatkan diri dalam kegiatan organisasi atau perusahaannya, di dalam maupun luar tugas dan tanggung jawabnya. Komitmen karyawan menurut Sopiah (2008) adalah suatu ikatan psikologis antara karyawan dengan organisasinya dimana karyawan menerima nilai dari organisasi, selalu mengusahakan terwujudnya tujuan organisasi dan ingin mempertahankan kedudukannya. Kenyataannya, tidak semua karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan atau organisasinya. Adapun jenis-jenis komitmen organisasi antara lain: komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apabila karyawan selalu melibatkan diri dalam upaya terwujudnya tujuan perusahaan maka karyawan tersebut mempunyai komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang diungkapkan oleh Luthans (2006) yang menunjukkan hubungan positif antara komitmen organisasi dengan hasil yang diinginkan atau kinerja karyawan. Maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Ada Pengaruh Antara Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Edie Arta Motor.

Kepuasan kerja menurut Titisari (2014) adalah suatu ungkapan perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya, gaji yang diterima, rekan kerja maupun lingkungan perusahaan. Karyawan yang merasa senang terhadap pekerjaannya akan ikut serta dalam mewujudkan visi misi perusahaan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2005) antara lain: faktor yang ada didalam diri sendiri dan faktor pekerjaan (pangkat atau kedudukan, jaminan keuangan, dan kesempatan promosi). Hal tersebut sangat mempengaruhi kepuasan kerja, apabila faktor-faktor tersebut terpenuhi maka loyalitas karyawan tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian empirik yang dilakukan oleh Handayani & Hariyanti (2011) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Semakin baik kepuasan yang dirasakan karyawan maka komitmen karyawan akan tinggi pula. Orang-orang yang puas terhadap pekerjaannya akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan demi terwujudnya tujuan perusahaan. Berdasarkan pemaparan tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₄: Ada Pengaruh Antara Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Edie Arta Motor.

Edie Arta Motor merupakan salah satu bengkel *spare part* yang ada di Singaraja. Kantor Edie Arta Motor beralamat di Jalan Raya Bungkulan, Kec. Sawan, Buleleng, dan mempunyai tiga kantor cabang lainnya yang berada di Kabupaten Buleleng. Salah satu visi dari Edie Arta Motor adalah menjadikan salah satu retail dan grosir *spare part* yang paling diminati oleh semua kalangan di Kabupaten Buleleng, untuk mewujudkan visi tersebut tidaklah mudah karena banyaknya pesaing yang cukup ketat diantara beberapa toko retail dan grosir *spare part* lainnya khususnya di daerah Singaraja, diperlukannya kerjasama tim yang baik dan kinerja yang optimal dari masing-masing karyawan. Kinerja karyawan Edie Arta Motor masih belum maksimal, terlihat karyawan sering pulang mendahului karena kepentingan pribadi dan terdapat karyawan yang di *blacklist* karena tingkat kehadirannya sangat rendah. Tingkat kinerja yang tidak maksimal disebabkan oleh tingkat kepuasan karyawan yang rendah pula.

Karyawan akan puas terhadap pekerjaannya apabila mereka mendapatkan kesempatan promosi yang sama antar karyawan, karyawan mendapat kesempatan promosi apabila dari pihak atasan melihat kinerja yang baik dari seorang karyawan, tetapi promosi yang dilakukan Edie Arta Motor tidak bersifat transparan. Hal lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kondisi kerja, karyawan yang berada di gudang merasa tidak nyaman pada saat bekerja karena tidak tersedianya kipas angin atau AC sedangkan barang-barang yang ada di gudang sangat banyak yang membuat gudang sangat panas. Kantor pusat Edie Arta Motor tidak memiliki tempat parkir yang luas, karyawan harus parkir tepat disebelah gudang yang merupakan jalan utama menuju kantor pusat. Hal ini menyebabkan semakin sempitnya jalan dan tidak kondusifnya karyawan pada saat bekerja.

Hal ini berpengaruh terhadap komitmen organisasi setiap karyawan. Jika karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya maka karyawan tidak memiliki loyalitas terhadap perusahaannya. Semakin tinggi komitmen seorang karyawan kepada organisasinya maka semakin tinggi juga kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah direncanakan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dikemukakan oleh Wright (1992) bahwa semakin tinggi komitmen seseorang terhadap tugasnya maka akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Tidak hanya menjadi bagian dari organisasi tetapi karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap perusahaan akan merasa memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan dan mempunyai keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam perusahaan tersebut. Edie Arta Motor mempunyai program kekeluargaan yang bersifat suka duka tetapi beberapa karyawan tidak ikut serta menjalankan program tersebut, sama halnya dengan program gotong royong yang dilakukan oleh Edie Arta Motor beberapa karyawan tidak ikut serta dalam program ini karena karyawan tidak mau melakukan pekerjaan diluar tugas dan tanggung jawab karyawan. Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan, karyawan mempunyai keinginan untuk membuka bengkel atau usaha sendiri jika mereka sudah mempunyai dana yang cukup. Dari pernyataan tersebut terlihat bahwa karyawan Edie Arta Motor tidak memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaannya. Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis mengangkat sebuah judul "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Edie Arta Motor".

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dapat ditemukan permasalahan sebagai berikut: (1) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada Edie Arta Motor? (2) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada Edie Arta Motor? (3) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Edie Arta Motor? (4) Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Edie Arta Motor?

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah memperoleh temuan eksplanatif atau penjelasan yang teruji tentang pengaruh berikut: (1) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada Edie Arta Motor (2) Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada Edie Arta Motor (3) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Edie Arta Motor (4) Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Edie Arta Motor.

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut: (1) Manfaat Teoritis, hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan untuk menerapkan ilmu dan teori ekonomi, khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia (2) Manfaat Praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan bagi pemilik Edie Arta Motor dalam meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi sehingga tercapainya tujuan perusahaan.

2. Metode

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh gambaran tentang kepuasan kerja (X_1), komitmen organisasi (X_2) dan kinerja karyawan (Y) pada Edie Arta Motor. Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian kuantitatif kausal. Penelitian kuantitatif dengan bentuk hubungan kausal yang merupakan hubungan sebab akibat, jadi penelitian ini terdapat variabel independe dan variabel dependen. Tahapan dalam desain penelitian kuantitatif kausal yaitu (1) Merumuskan masalah, (2) Mengkaji teori, (3) Merumuskan hipotesis, (4) Mengumpulkan data, dan (5) Menarik kesimpulan. Subjek pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Edie Arta Motor yang berjumlah 138 karyawan. Sedangkan objek penelitian ini adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja pada Edie Arta Motor.

Menurut Sugiyono (2013) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang memiliki populasi tersebut. Umar (2008) sampel adalah bagian terkecil dari populasi. Populasi pada Edie Arta Motor berjumlah 138 karyawan, maka dalam menghitung sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

Rumus:

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

Keterangan:

n = jumlah sampel
N = jumlah populasi 138
e = batas toleransi (error) 10%
atau 0,1.

Jadi, perhitungan sampel menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$
$$n = \frac{138}{1 + 138 \cdot 0,1^2}$$
$$n = \frac{138}{1 + 138 \cdot 0,01}$$
$$n = \frac{138}{2,38}$$

$$n = 58.$$

Jadi, jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 58 sampel.

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data menggunakan cara pencatatan dokumen, wawancara dan kuesioner yang akan dijabarkan sebagai berikut: (1) Pencatatan dokumen, Teknik pencatatan dokumen adalah untuk memperoleh data berdasarkan sumber data yang ada pada perusahaan yaitu berupa profile perusahaan, absensi karyawan dan jumlah karyawan. Pencatatan dokumen langsung dilakukan dengan HRD Edie Arta Motor sebagai sumber data sekunder (2) Wawancara, Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang bertujuan untuk melengkapi data yang diperoleh dari hasil pencatatan dokumen. Dalam wawancara ini diharapkan memperoleh data dari variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Wawancara langsung dilakukan dengan HRD Edie Arta

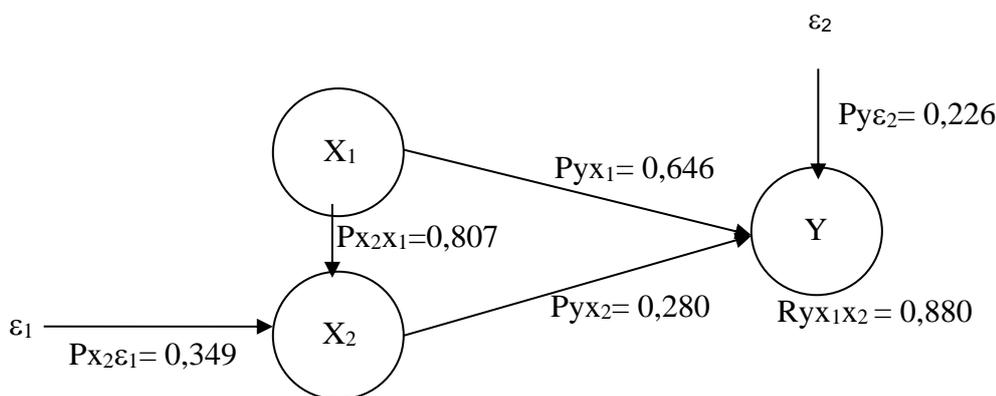
Motor (3) Kuesioner, Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan tertulis yang diperoleh untuk memperoleh informasi yang berhubungan dengan indikator variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Data yang diperoleh akan dikumpulkan dan diolah menggunakan sistem skor, setiap jawaban akan diberikan skor dengan menggunakan skala Likert.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah keusioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan tertulis mengenai indikator-indikator variabel penelitian yang telah disebarkan kepada responden. Dalam penelitian ini kuesioner berisi pertanyaan yang berkaitan dengan variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Kuesioner telah diuji tingkat validitas dan reliabilitasnya untuk mendapatkan penelitaian yang valid dan akurat.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*Path analysis*) untuk menganalisis besarnya hubungan dan pengaruh langsung atau tidak langsung dari variabel kepuasan kerja (X_1), komitmen organisasi (X_2), dan kinerja karyawan (Y). Untuk mendapatkan penelitian yang valid dan akurat, pengujian ini menggunakan program *Statistical Package for Social Scienci (SPSS) 22.0 for Windows*.

3. Hasil dan Pembahasan

Pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan pada Edie Arta Motor dapat dilihat pada Gambar dibawah ini:



Gambar 1
Struktur Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Besar sumbangan pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1
Sumbangan Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Keterangan	Besar Sumbangan	%
Besar pengaruh langsung X_1 terhadap Y	0,417	41,7%
Besar pengaruh tidak langsung X_1 terhadap Y melalui X_2	0,146	14,6%
Besar pengaruh total X_1 terhadap Y	0,563	56,3%

Besar pengaruh langsung X_2 terhadap Y	0,078	7,8%
Besar pengaruh total X_1 dan X_2 terhadap Y	0,774	77,4%
Besar pengaruh variabel lain terhadap Y	0,226	22,6%
Total	1,000	100,00%

Hipotesis pertama yaitu “Ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada Edie Arta Motor”. Hasil uji analisis jalur menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima, yang berarti kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui komitmen dimana besar pengaruh tidak langsungnya sebesar 0,146 atau 14,6%. Nilai koefisien $R^2_{YX_1X_2}$ sebesar 0,774 sedangkan p -value sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari ($\alpha = 5\%$). Besar pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,880. Variabel Y dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebesar 0,774 dan sebesar 0,226 dipengaruhi oleh variabel lain.

Hipotesis kedua yaitu “Ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Edie Arta Motor”. Hasil uji analisis jalur menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima, yang berarti kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Edie Arta Motor. Nilai koefisien P_{YX_1} sebesar 0,646 sedangkan p -value P_{YX_1} sebesar 0,000 yang lebih kecil dari ($\alpha = 5\%$). Nilai sumbangan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,417 atau 41,7%. Dengan ini menunjukkan bahwa apabila karyawan merasa puas terhadap gaji, lingkungan maupun pekerjaannya sendiri maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat, begitu pula sebaliknya apabila karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya maka kinerja dari karyawan tersebut rendah.

Hipotesis ketiga yaitu “Ada pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Edie Arta Motor”. Hasil uji analisis jalur menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima, yang berarti komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Edie Arta Motor. Nilai koefisien P_{YX_2} adalah sebesar 0,280 sedangkan p -value P_{YX_2} sebesar 0,035 lebih kecil dari ($\alpha = 5\%$). Besar sumbangan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,078 atau 7,8%. Hal ini menunjukkan bahwa apabila karyawan mempunyai komitmen terhadap perusahaannya maka kinerja karyawan akan meningkat, sebaliknya apabila karyawan tidak mempunyai komitmen terhadap perusahaannya maka kinerja karyawan juga rendah.

Hipotesis keempat yaitu “Ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada Edie Arta Motor”. Hasil uji analisis menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima yang berarti kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Edie Arta Motor. Besar sumbangan pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 0,651 atau 65,1%. Nilai koefisien $P_{X_1X_2}$ adalah sebesar 0,807 sedangkan p -value $P_{X_1X_2}$ adalah 0,000 yang lebih kecil dari ($\alpha = 5\%$). Dengan ini menunjukkan bahwa apabila karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya maka karyawan akan mempunyai komitmen terhadap pekerjaannya, sebaliknya apabila karyawan merasa kurang puas terhadap pekerjaannya maka karyawan akan lalai dalam menyelesaikan tanggungjawabnya ataupun meninggalkan pekerjaannya.

Dari hasil penelitian analisis jalur menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Apabila karyawan puas terhadap pekerjaannya, sehingga memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian empiric yang dilakukan oleh Merry Ristiana M (2013) dan Sukmawati & Gani (2014). Dari wawancara yang telah dilakukan sebelumnya dengan karyawan Edie Arta Motor diketahui bahwa karyawan puas terhadap gaji yang terima karena karyawan merasa gaji tersebut cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka, tetapi karyawan tidak mendapatkan kesempatan promosi yang sama antar karyawan. Hal ini menimbulkan adanya kecemburuan sosial antar karyawan, dan akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan tersebut. Komitmen karyawan

Edie Arta Motor harus ditingkatkan lagi, karena program-program kekeluargaan sangat jarang dilaksanakan. Jika Edie Arta Motor ingin meningkatkan kinerja karyawannya maka harus meningkatkan tingkat kepuasan karyawannya seperti gaji yang sesuai dan lingkungan yang nyaman untuk bekerja, meningkatkan komitmen setiap karyawan seperti memberikan *reward* kepada karyawan dan menumbuhkan rasa bangga pada perusahaan, dengan hal ini akan meningkatkan kinerja pada masing-masing karyawan.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh setiap karyawan akan berpengaruh terhadap hasil kerja dari karyawan tersebut. Kondisi kerja seperti lingkungan dan fasilitas yang lengkap akan meningkatkan kinerja karyawan, kantor Edie Arta Motor memiliki tempat parkir yang kurang luas, sehingga aktivitas yang dilakukan terganggu. Jika karyawan merasa senang atau puas terhadap pekerjaannya maka output yang dihasilkan pun maksimal, begitu juga sebaliknya apabila karyawan merasa tidak puas terhadap gaji yang diterima, kesempatan promosi yang tidak transparan, lingkungan yang kumuh sehingga menyebabkan tidak nyaman pada saat bekerja, maka akan berpengaruh terhadap output yang dihasilkan pada saat bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian empirik yang dilakukan oleh Luthans (2006) dan Al-ahmadi (2009).

Dari hasil uji analisis jalur menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Edie Arta Motor. Selain kepuasan kerja, komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila karyawan memiliki rasa loyalitas terhadap perusahaan, merasa bangga menjadi salah satu bagian dari perusahaan, dan seberapa besar karyawan melibatkan diri dalam aktivitas perusahaan maka karyawan tersebut memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara bersama karyawan Edie Arta Motor, karyawan memiliki keinginan untuk membuka bengkel sendiri, apabila mereka sudah mempunyai dana yang cukup. Komitmen organisasi dapat ditingkatkan apabila program-program kekeluargaan yang dimiliki oleh Edie Arta Motor berjalan dengan baik, program-program ini sudah sangat jarang dilaksanakan oleh pihak Edie Arta Motor karena sangat sedikit karyawan yang berpartisipasi dalam program ini. Apabila karyawan sudah memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaannya, akan membuat karyawan menunjukkan kemampuannya untuk mencapai hasil terbaik. Hal ini sejalan dengan penelitian empirik yang dilakukan oleh Robbins dan A. Judge (2013) dan Sarrah Apriliana (2013).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Edie Arta Motor, yang berarti bahwa karyawan yang merasa senang dan puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai komitmen yang lebih tinggi dibandingkan dengan orang yang tidak puas terhadap pekerjaannya. Pihak Edie Arta Motor belum mempunyai data kinerja karyawan yang digunakan acuan untuk mendapatkan kesempatan promosi, kesempatan promosi harusnya dilakukan secara transparan bagi seluruh karyawan. Dengan begitu akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Apabila Edie Arta Motor ingin meningkatkan komitmen karyawannya maka mereka harus memberikan *reward* atas prestasi yang telah dicapai oleh karyawan, menumbuhkan rasa bangga terhadap perusahaan, dan menciptakan suasana yang harmonis di lingkungan kerja. Hal ini akan membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya dan dapat meningkatkan komitmen pada masing-masing karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian empirik yang dilakukan oleh Luthans (2006) dan Handayani & Hariyanti (2011).

4. Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Edie Arta Motor. Hal ini berarti bahwa apabila kepuasan kerja dan komitmen organisasi tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat (2) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Edie Arta Motor. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat apabila kepuasan karyawan tinggi (3) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Edie Arta Motor. Hal ini berarti jika komitmen organisasi tinggi maka kinerja karyawan akan

meningkat (4) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Edie Arta Motor. Hal ini berarti apabila kepuasan kerja tinggi maka komitmen organisasi akan meningkat pula.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang telah dilakukan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut: (1) Saran bagi pihak Edie Arta Motor agar selalu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya baik dalam bentuk gaji, penghargaan, maupun kepuasan lingkungan kerja pada Edie Arta Motor. Bagi pihak Edie Arta Motor agar memperhatikan kelengkapan fasilitas pada seluruh cabang, fasilitas akan meningkatkan kinerja karyawan. Lebih sering lagi untuk mengadakan acara kekeluargaan yang dapat meningkatkan komitmen organisasi antar karyawan (2) Saran bagi peneliti selanjutnya yang mengkaji variabel-variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan agar dapat mengembangkan penelitian ini menggunakan variabel-variabel lain. Diharapkan untuk mengkaji variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan atau variabel-variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Daftar Pustaka

- Abrivianto, Okto. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Bisnis (JAB)* Vol. 7 No. 2.
- As'ad, Mohamad. 2004. *Psikologi Industri*. Liberty : Yogyakarta.
- Al-ahmadi, H., 2009, "Factors Affecting Performance of Hospital Nurses in Riyadh Religion, Saudi Arabia", *International Journal of Health Care Quality Assurance*, Vol.22 No.2, pp.40-54
- Apriliana, Sarrah., Dkk. 2013, Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bentara Sinergies Multifinance). *Skripsi* ; Malang, Universitas Brawijaya.
- Muhammad, Fauzi, dkk. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Journal Of Management* Vol. 02 No. 02.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donnelly Jr, James H., 2006. *Organisasi: Perilaku, Struktur, dan Proses*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Ginting, R. M. 2012. Pengaruh karakteristik peserta pelatihan & karakteristik lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui transfer pelatihan pada PT. Telkom Kandatel Me & Tesis. Pascasarjana Universitas Sumatera Utara.
- Hasibuan, Malayu S.P 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta
- Hasibuan, Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Handayani, Dwi Lusi. 2011. Komitmen Organisasi Merupakan Variabel Intervening Pengaruh Antara Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*, Vol 2 Nomor 2, November 2011.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*, Edisi ke 14. Yogyakarta: BPFE
- Juniantara, I Wayan. 2015 Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi* (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk) Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Mathis, L. R. dan J. H. Jackson. 2010. *Human Resource Management*. 13th Edition. South-Western: Joseph Sabatino.

- Mathis, Robert L dan Jackson, Jhon H. 2006. *Human Resource Management* alih bahasa. Jakarta : Selemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Meyer, J. 2000. *EQ dan Kesuksesan Kerja*. Tersedia pada <http://www.e-psikologi.com>. (Diakses pada tanggal 11 November 2019.)
- Novita, Bambang Swasto Sunuharjo dkk. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 34 No.1.
- Ristiana, Merry M. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*. Vol. 9 No. 1.
- Robbins, Stephan P., dan Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid, Buku 2, Edisi 12. Jakarta: Selemba Empat.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior* 15th ed. New Jersey: Pearson Education, Inc., publishing as Prentice Hall.
- Sapitri, Ranty. 2016 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekan Baru. *JOM Fisip* Vol. 3 No. 2 Oktober.
- Siagian P. Sondang, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Hendry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta : Bagian Penerbit STIE YKPN.
- Simanjutak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : FE UI
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi Yogyakarta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Penerbit Alfabeta Bandung. Yogyakarta.
- Sukmawati dan Gani, Nurjaya, 2014. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Karyawan PT. Telkom Siporennu Makasar. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* Vol. 3 No. 3.
- Titisari, Purnami. 2014. *Peranan Organizational Citizeinship Behavior (OCB) : Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Umar Huseini, 2008. SKB, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Wibowo. 2011. *Manajemen kinerja*, Rajawali Pers, Jakara.