

# Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trisakti Sukses Abadi Bandung

Sanjaya Lukman, Dudung Abdurrahman  
 Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
 Universitas Islam Bandung  
 Bandung, Indonesia  
 sanjyalukman2812@gmail.com  
 abahdar@gmail.com

**Abstract**—Employee performance is influenced by organizational commitment and job satisfaction which is in line with previous research by Susanti & Palipining Dyah (2016). This research was conducted based on the phenomenon that occurred that PT. Trisakti Sukses Abadi still does not provide low income and a lot of work makes employees feel they are not needed by the company which can affect employee performance. This study aims to 1) To determine the level of Organizational Commitment and Job Satisfaction of employees of PT. Trisakti Sukses Abadi. 2) To find out the level of employee performance of PT. Trisakti Sukses Abadi. 3) Analyzing how the Organizational Commitment and Work Performance of the Employees of PT. Trisakti Sukses Abadi. The sampling technique using total sampling which is one part of the non-probability sampling technique. This research uses descriptive and verification methods with the number of respondents as many as 40 employees using data collection techniques in field research and library research. The results of the study prove that: 1) The organizational commitment of employees at PT. Trisakti Sukses Abadi is in a bad category. 2) Job satisfaction of employees at PT. Trisakti Sukses Abadi is included in the sufficient category. 3) Employee performance at PT. Trisakti Sukses Abadi is included in the sufficient category. 4) Organizational commitment has a very high effect on employee performance. 5) Job satisfaction has a high positive effect on employee performance. 6) There is an influence of organizational commitment and job satisfaction on employee performance simultaneously. It can be concluded that there is an influence of organizational commitment and job satisfaction has an influence on the performance of employees of PT. Trisakti Sukses Abadi.

**Keywords**—Employee performance, organizational commitment, work satisfaction.

**Abstrak**—Kinerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan kepuasan kerja dimana hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Susanti & Palipining Dyah (2016). Penelitian ini dilakukan berdasarkan fenomena yang terjadi bahwa PT. Trisakti Sukses Abadi masih kurang memberikan pendapatan yang rendah dan pekerjaan yang banyak membuat karyawan merasa tidak dibutuhkan oleh perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk 1) Untuk mengetahui tingkat Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja karyawan PT. Trisakti Sukses Abadi. 2) Untuk Mengetahui tingkat Kinerja Karyawan PT. Trisakti Sukses Abadi. 3) Menganalisis bagaimana Komitmen Organisasi dan

Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Trisakti Sukses Abadi. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampling total yang merupakan salah satu bagian dari teknik non-probability sampling. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan metode verifikasi dengan jumlah responden sebanyak 40 karyawan menggunakan teknik pengumpulan data penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan. Hasil penelitian membuktikan bahwa: 1) Komitmen organisasi karyawan di PT. Trisakti Sukses Abadi termasuk kategori kurang baik. 2) Kepuasan kerja karyawan di PT. Trisakti Sukses Abadi termasuk kategori cukup. 3) Kinerja karyawan di PT. Trisakti Sukses Abadi termasuk kategori cukup. 4) Komitmen organisasi berpengaruh sangat tinggi terhadap kinerja karyawan. 5) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap tinggi terhadap kinerja karyawan. 6) Terdapat pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Trisakti Sukses Abadi.

**Kata Kunci**—Kepuasan kerja, kinerja karyawan, komitmen organisasi.

## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang unggul dapat mempertahankan perusahaan dalam persaingan bisnis yang sekarang sudah semakin ketat. Setiap perusahaan harapannya ingin berkembang ke arah yang lebih baik agar dapat bersaing dengan persaingan bisnis saat ini. Keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari sumber dari manusianya, karena sumber daya didalam perusahaan merupakan faktor penggerak utama perusahaan.

Manajemen perusahaan, berusaha meningkatkan kinerja karyawan dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan tidak selalu dalam kondisi yang baik karena hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa hal seperti kuantitas, kualitas, kerjasama, tanggung jawab dan inisiatif. Maka dari itu perusahaan yang baik harus mampu mengukur setiap kinerja karyawannya. Upaya-upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan membangun komitmen dan kepuasan kerja, sehingga karyawan memiliki kinerja yang

maksimal.

Komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dialami oleh salah satu perusahaan yaitu PT. Trisakti Sukses Abadi. Rendahnya komitmen organisasi karyawan PT. Trisakti Sukses Abadi dapat dilihat karyawan yang mengundurkan diri pada tahun 2018 sebanyak 5 orang. Faktor karyawan yg mengundurkan diri yaitu pekerjaan yang banyak dan target perusahaan dengan batas waktu singkat, membuat karyawan tidak nyaman untuk bekerja, pendapatan yang rendah tidak dapat memenuhi kebutuhan karyawan. sehingga keinginan untuk tetap menjadi karyawan sangat rendah.

Selain itu, faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja, yaitu kurangnya kepuasan kerja berupa gaji, promosi jabatan, rekan kerja, supervisi dan pekerjaan itu sendiri. Gaji yang diterima karyawan dibawah UMK kota bandung sebesar Rp.3.339.580,61, hal tersebut tidak sebanding dengan apa yang telah karyawan kerjakan untuk perusahaan, dan pemberian bonus hanya bagi karyawan yang bekerja sebagai staff dan marketing. Pada PT. Trisakti Sukses Abadi tidak adanya promosi jabatan. Rekan kerja yang tidak berbaur karena adanya kelompok antar karyawan yang membuat komunikasi antar karyawan tidak berjalan dengan baik. Supervisi yang kurang memperhatikan karyawan yang telah bekerja keras untuk mencapai target perusahaan. Karyawan yang kewalahan untuk membagi waktu menyelesaikan seluruh pekerjaannya sendiri.

Komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. komitmen organisasi yang rendah dan kepuasan kerja yang rendah dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang berpengaruh pada target perusahaan yang menurun.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana komitmen organisasi di PT. Trisakti Sukses Abadi?
2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan di PT. Trisakti Sukses Abadi?
3. Bagaimana kinerja karyawan di PT. Trisakti Sukses Abadi?
4. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Trisakti Sukses Abadi?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Trisakti Sukses Abadi?
6. Seberapa besar pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Trisakti Sukses Abadi?

Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sbb.

1. Mengetahui dan menganalisis komitmen organisasi di PT. Trisakti Sukses Abadi.
2. Mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja di PT. Trisakti Sukses Abadi.
3. Mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan di PT. Trisakti Sukses Abadi.

4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Trisakti Sukses Abadi
5. Mengetahui pengaruh dan menganalisis kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Trisakti Sukses Abadi
6. Mengetahui dan menganalisis besaran pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Trisakti Sukses Abadi.

## II. LANDASAN TEORI

Menurut Luthans dalam Wibowo (2017, hlm. 214) komitmen organisasi sering didefinisikan sebagai : a) sebuah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, b) keinginan untuk mendesak usaha pada tingkat tinggi atas nama organisasi, dan c) keyakinan yang pasti dalam penerimaan atas nilai-nilai dan tujuan organisasi. Sedangkan menurut Wibowo (2017, hlm. 214) komitmen organisasi pada dasarnya merupakan kesediaan seseorang untuk mengikatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi.

Dimensi komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer dalam Wibowo (2017, hlm. 215) mengusulkan tiga konsep sebagai model dalam komitmen organisasi, yaitu:

### a. Komitmen Afektif (*Affective*)

Komitmen afektif sebagai keterikatan emosional seseorang pada organisasi, pengenalan organisasi dan pengembangan dalam organisasi. Komitmen dalam jenis ini muncul dan berkembang oleh dorongan adanya kenyamanan, keamanan, dan manfaat lain yang dirasakannya dalam organisasi yang tidak diperoleh dari organisasi lain, semakin nyaman dan dirasakan tinggi manfaatnya, semakin tinggi komitmen seseorang pada organisasi yang dipilihnya.

### b. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance*)

Komitmen berkelanjutan dapat dinyatakan sebagai fenomena yang terstruktur sebagai hasil dari transaksi karyawan dengan organisasi dan investasi yang diberikan pada organisasi.

### c. Komitmen Normatif (*Normative*)

Komitmen normatif merupakan perasaan-perasaan anggota tentang kewajiban yang diberikan kepada organisasi. Tingkat komitmen normatif yang tinggi mengharuskan anggota mengingat kembali organisasinya.

Wibowo (2017, hlm. 132) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaan dan lingkungan tempat pekerjaannya. Sedangkan menurut Colquitt dkk dalam Wibowo (2017, hlm. 131), mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan bagaimana kita merasakan tentang pekerjaan kita dan apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan kita.

Dimensi kepuasan kerja Menurut Colquitt dkk dalam Wibowo (2017, hlm. 132), terdapat beberapa indikator untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri, pekerjaan itu sendiri mencerminkan perasaan pekerja tentang tugas pekerjaan mereka sebenarnya, termasuk apabila tugasnya menantang, menarik, dihormati, dan memanfaatkan keterampilan penting dari pada sifat pekerjaan yang menjenuhkan, berulang-ulang serta tidak nyaman.
2. Gaji, gaji disini mencerminkan perasaan pekerja tentang bayaran mereka, termasuk banyak tidaknya bayaran yang mereka dapatkan.
3. Promosi, promosi merupakan persanaan pekerja tentang kebijakan promosi perusahaan dan pelaksanaannya, termasuk apakah promosi sering diberikan, dilakukan dengan jujur, dan berdasar pada kemampuan.
4. Supervisi, supervisi mencerminkan perasaan pekerja tentang atasan mereka, termasuk apakah atasan mereka kompeten, sopan dan komunikator yang baik, serta bukan pemalas, mengganggu pekerjaan dan menjaga jarak.
5. Rekan kerja, rekan kerja mencerminkan perasaan karyawan tentang teman kerja mereka, termasuk apakah rekan kerja mereka cerdas, bertanggung jawab, membantu, menyenangkan, dan menarik.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017, hlm. 106) kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dengan melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Sementara itu menurut Sinambela dkk dalam Bintoro dan Daryanto (2017, hlm. 105) mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Dimensi dan indikator dalam penelitian ini mengacu pada Mangkunegara dalam Fujianti (2017, hlm. 38), yang menjelaskan dimensi dan indikator kinerja yaitu:

- 1) Dimensi Kualitas yang terdiri dari tiga indikator yaitu:
  - a) Kemampuan.

Kemampuan merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan tugas dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Kemampuan didefinisikan kecakapan setiap individu untuk menyelesaikan pekerjaannya atau penguasa hal-hal yang ingin dikerjakan dalam suatu pekerjaan, dan kemampuan dapat dilihat dari tindakan setiap individu.

- b) Keterampilan.

Keterampilan yaitu kemampuan untuk menggunakan akal, pikiran, ide, dan kreativitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.

- 2) Kuantitas kerja yang terdiri dari dua indikator:

- a) Waktu dalam bekerja.

Waktu dalam bekerja merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

- b) Pencapaian target.

Pencapaian target merupakan cara atau proses untuk menyelesaikan pekerjaan secara maksimal yang akan dicapai seorang karyawan agar pekerjaan tersebut dapat mencapai target perusahaan.

- 3) Kerjasama yang terdiri dari dua indikator:

- a) Kerjasama.

Kerjasama merupakan sebuah usaha yang dilakukan oleh beberapa orang atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

- b) Kekompakan.

Kekompakan merupakan kebersamaan dalam suatu kegiatan atau pikiran untuk mencapai tujuan dengan adanya visi dan misi yang jelas.

- 4) Tanggung jawab.

- a) Hasil Kerja.

Hasil kerja merupakan objek berwujud atau tidak berwujud yang merupakan hasil pelaksanaan kerja, sebagai bagian dari suatu kewajiban dan tanggung jawab.

- b) Mengambil keputusan

Mengambil keputusan merupakan suatu tindakan yang menentukan hasil dalam memecahkan masalah dengan memilih suatu jalur tindakan diantara beberapa alternatif yang ada melalui suatu proses mental dan berpikir logis untuk mempertimbangkan semua pilihan alternatif yang berdampak negatif maupun positif.

- 5) Inisiatif

Inisiatif merupakan tingkat seorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan komitmen kerja dan tanggung jawab yang tinggi pada perusahaannya. Inisiatif terdiri dari indikator yaitu kemandirian, rencana kerja dan mencari kesempatan.

### III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Trisakti Sukses Abadi

##### 1. Koefisien Regresi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel  $X_1$  (komitmen organisasi) terhadap  $Y$  (kinerja karyawan), dan untuk mengetahui berapa besar pengaruh dari variabel dependen yang dapat diterapkan oleh variabel dependen. Berikut hasil perhitungan R Square dengan menggunakan program SPSS 25.0 for Windows.

**TABEL 1.1**  
KOEFSIEN DETERMINASI KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,925 <sup>a</sup>	,856	,852	3,093

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data pada IBM SPSS Statistics Version 25.0.

Berdasarkan tabel 1.1 di atas diperoleh angka R sebesar 0,925a. Besar kontribusi yang diberikan oleh variabel komitmen organisasi dilihat dari R Square sebesar 0,856 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh komitmen organisasi sebesar 85,6% terhadap kinerja karyawan, berdasarkan klasifikasi kriteria penilaian yang terdapat tabel 4.6, dapat diartikan bahwa Komitmen Organisasi memberikan pengaruh “sangat tinggi” terhadap kinerja karyawan.

2. Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dengan menggunakan signifikan level 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Berikut hasil perhitungan R Square dengan menggunakan program SPSS 25.0 for Windows.

**TABEL 1.2**

UJI T KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,032	1,912		4,201	,000
Komitmen Organisasi	,636	,042	,925	15,009	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data pada IBM SPSS Statistics Version 25.0.

Tabel 1.2 di atas menunjukkan nilai thitung yang didapat pada variabel komitmen organisasi sebesar 15,009 dan nilai tabel yang telah di hitung adalah sebesar 2,026 yang

berarti nilai thitung > ttabel atau 15,009 > 2,026 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Artinya H1 diterima dan H0 ditolak, berarti hal ini menunjukkan secara parsial variabel komitmen organisasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) tersebut mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryahadi, Yusak (2015, hlm. 628) bahwa thitung untuk komitmen organisasi adalah sebesar 4,421 dengan nilai signifikansi 0,000 dan nilai signifikansi yang telah ditentukan sebesar 5% atau 0,05. Oleh karena probabilitas 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak, sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

**B. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Trisakti Sukses Abadi**

1. Koefisien Regresi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel X2 (kepuasan kerja) terhadap Y (kinerja karyawan), dan untuk mengetahui berapa besar pengaruh dari variabel dependen yang dapat diterapkan oleh variabel independen. Berikut hasil perhitungan R Square dengan menggunakan program SPSS 25.0 for Windows.

**TABEL 1.3**

KOEFSIEN DETERMINASI KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,885 <sup>a</sup>	,784	,778	3,788

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data pada IBM SPSS Statistics Version 25.0.

Berdasarkan tabel 1.3 di atas diperoleh angka R sebesar 0,885a. Besar kontribusi yang diberikan oleh variabel Kepuasan Kerja dilihat dari R Square sebesar 0,784 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja sebesar 78,4% terhadap kinerja karyawan, berdasarkan klasifikasi kriteria penilaian yang terdapat tabel 4.6, dapat diartikan bahwa Kepuasan Kerja memberikan pengaruh “tinggi” terhadap kinerja karyawan.

2. Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dengan menggunakan signifikan level 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Berikut

hasil perhitungan R Square dengan menggunakan program SPSS 25.0 for Windows.

**TABEL 1. 4**  
UJI T KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,291	2,419		3,428	,001
Kepuasan Kerja	,663	,057	,885	11,728	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data pada IBM SPSS Statistics Version 25.0.

Tabel 1.4 di atas menunjukkan nilai thitung yang didapat pada variabel kepuasan kerja nilai thitung sebesar 11,728 dan nilai ttabel yang telah di hitung adalah sebesar 2,026 yang berarti nilai thitung > ttabel atau 11,728 > 2,026 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Artinya H2 diterima dan H0 ditolak, berarti hal ini menunjukkan secara parsial variabel kepuasan kerja (X2) tersebut mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mekta H, Q (2017, hlm. 99) bahwa uji t statistik untuk variabel kepuasan kerja menghasilkan t hitung sebesar 6,638 dan nilai t tabel sebesar 1,664 (tingkat signifikansi 5% n = 82). Jika keduanya dibandingkan, maka t hitung > t tabel (6,638 > 1,664). Hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan signifikan.

**C. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Trisakti Sukses Abadi**

**1. Uji Regresi Linear Berganda**

Regresi atau peramalan merupakan suatu proses memperkirakan secara sistematis tentang apa yang paling mungkin terjadi di masa yang akan datang berdasarkan informasi masa lalu dan sekarang yang dimiliki agar kesalahannya dapat diperkecil. Pada penelitian ini penulis melakukan uji statistik bertujuan untuk mencari kecenderungan pengaruh antara variabel X1 (komitmen organisasi), X2 (kepuasan kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) sehingga dapat dilakukan taksiran nilai dari variabel terikat, jika variabel bebasnya X dapat diketahui atau sebaliknya. Hasil perhitungan regresi linear berganda dengan IBM SPSS Statistics Version 25.0 dapat dilihat pada tabel berikut:

**TABEL 1. 5**  
UJI REGRSI LINEAR BERGANDA KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,004	1,931		3,628	,001
Komitmen Organisasi	,472	,097	,686	4,877	,000
Kepuasan Kerja	,198	,105	,264	1,879	,068

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data pada IBM SPSS Statistics Version 25.0.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda yang tertera pada tabel di atas, maka dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 7,004 + 0,472 X1 + 0,198 X2$$

Dimana

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Komitmen Organisasi

X2 = Kepuasan Kerja

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda di atas, dapat dinyatakan bahwa:

- Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 7,004. Artinya jika komitmen organisasi dan kepuasan kerja bernilai konstan (nol)/tidak ada peningkatan, maka kinerja karyawan akan bernilai sebesar 7,004.
- Variabel komitmen organisasi memiliki nilai koefisiensi regresi sebesar 0,472. Nilai koefisien positif menunjukkan hubungan positif komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap peningkatan 1% yang terjadi pada komitmen organisasi, maka akan berdampak pada 1% meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,472.
- Variabel kepuasan kerja memiliki nilai koefisiensi sebesar 0,198. Ini juga menunjukkan hubungan positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap peningkatan yang terjadi pada kepuasan kerja, maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,198.

**2. Koefisien Regresi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel X1 (komitmen organisasi) bersamaan dengan X2 (kepuasan kerja) dan untuk mengetahui berapa besar pengaruh dari variabel dependen yang dapat diterapkan oleh variabel dependen. Berikut hasil perhitungan R Square dengan menggunakan program SPSS 25.0 for Windows.

**TABEL 1. 6**  
 KOEFISIEN DETERMINASI KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA  
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.936 <sup>a</sup>	.876	.870	2,901

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data pada IBM SPSS Statistics Version 25.0.

Berdasarkan tabel 1.6 di atas diperoleh angka R sebesar 0,936a. Besar kontribusi yang diberikan oleh variabel komitmen organisasi dilihat dari R Square sebesar 0,876 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja sebesar 87,6% terhadap kinerja karyawan, berdasarkan klasifikasi kriteria penilaian yang terdapat tabel 4.6, dapat diartikan bahwa Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja memberikan pengaruh “sangat tinggi” terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan perhitungan koefisien determinan dapat diketahui bahwa sumbangan pengaruh yang diberikan oleh komitmen organisasi bersamaan dengan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 87,6% sedangkan sisanya 12,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

3. Uji F (Uji Simultan)

Uji F disini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Penelitian ini menggunakan tingkat Signifikansi 0,05 dengan derajat bebas (n-k) dimana n jumlah pengamatan dan k jumlah variabel. Berikut hasil perhitungan R Square dengan menggunakan program SPSS 25.0 for Windows.

**TABEL 1. 7**  
 Uji F KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
 KINERJA KARYAWAN

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2187,080	2	1093,540	121,909	.000 <sup>b</sup>
	Residual	331,895	37	8,970		
	Total	2518,975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

Sumber: Hasil pengolahan data pada IBM SPSS Statistics

Version 25.0.

Tabel 1.7 di atas menunjukkan nilai Fhitung yang didapat sebesar 121,909 dengan signifikansi = 0,000. Pengujian dengan membandingkan signifikansi = 0,000 dengan  $\alpha = 5\%$  (0,05) maka  $0,000 < 0,05$  artinya H0 ditolak dan Ha diterima. Apabila pengujian dengan membandingkan fhitung = 121,909 > ftable = 3.25 maka H0 ditolak dan Ha diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mekta H, Q (2017, hlm. 103) bahwa uji F statistik pada tabel 34. menghasilkan F hitung sebesar 21,919 dan nilai F tabel sebesar 3,11 (tingkat signifikansi 5% n = 82). Jika keduanya dibandingkan, maka F hitung lebih besar daripada F tabel ( $21,919 > 3,11$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bermakna atau signifikan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Dalam penelitian Komitmen Organisasi pada PT.Trisakti Sukses Abadi Bandung diketahui bahwa dari tiga dimensi Komitmen Organisasi yaitu Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif. Didapatkan hasil bahwa dimensi yang paling tinggi yaitu Komitmen Afektif yang telah ditetapkan skor dengan kategori “Cukup”. Artinya PT.Trisakti Sukses Abadi Bandung belum memenuhi keterikatan emosional seseorang pada organisasi, kurang adanya kenyamanan, keamanan, dan manfaat lain yang dirasakannya dalam organisasi yang diperoleh dari organisasi lain, semakin tidak nyaman dan tidak dirasakan manfaatnya, semakin rendah komitmen seseorang pada organisasi yang dipilihnya.
2. Dalam penelitian Kepuasan Kerja di PT.Trisakti Sukses Abadi Bandung diketahui bahwa dari lima dimensi Pekerjaan itu sendiri, Gaji, Promosi, Supervisi, Rekan kerja. Didapatkan hasil bahwa dimensi yang paling tinggi yaitu Rekan Kerja dari yang telah ditetapkan skor dengan kategori “Cukup”. Artinya pada Rekan kerja, PT.Trisakti Sukses Abadi Bandung masih kurang dalam memberikan dukungan kepada sesama karyawan, kurangnya suasana yang harmonis yang menjadikan adanya jarak antara karyawan, kurangnya perhatian karyawan pada rekan kerja yang memiliki masalah dalam pekerjaan, tidak adanya kepedulian untuk membantu menyelesaikan pekerjaan antara rekan kerja.
3. Dalam penelitian Kinerja Karyawan pada PT.Trisakti Sukses Abadi Bandung diketahui bahwa dari lima dimensi Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Kerjasama, Tanggung Jawab dan Inisiatif. Didapatkan hasil bahwa dimensi yang paling tinggi yaitu dimensi Kualitas Kerja yang telah ditetapkan skor dengan kategori “Cukup”. Artinya pada Kinerja Karyawan di PT.Trisakti Sukses Abadi Bandung bahwa masih kurangnya karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai yang ditetapkan oleh perusahaan dan belum menunjukkan bahwa karyawan dapat mencapai hasil kerja yang baik sesuai dengan yang diperintahkan.

4. Hasil dari Uji t Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan menggunakan SPSS Statistic 25.0 didapatkan pengaruh yang signifikan antara variabel Komitmen Organisasi dengan Kinerja karyawan. Artinya dapat diasumsikan bahwa peningkatan satu persen Komitmen Organisasi akan meningkatkan satu persen kinerja karyawan pada PT.Trisakti Sukses Abadi. Sejalan dengan penelitian oleh Suryahadi, Yusak. (2015, hlm. 628) sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
5. Hasil dari Uji t Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menggunakan SPSS Statistic 25.0 didapatkan pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja dengan Kinerja karyawan. Artinya dapat diasumsikan bahwa peningkatan satu persen penempatan kerja akan meningkatkan satu persen kinerja karyawan pada PT.Trisakti Sukses Abadi bandung. Sejalan dengan penelitian Mekta H, Q (2017, hlm. 99) bahwa uji t tersebut menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan signifikan.
6. Hasil dari Uji F pada Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menggunakan SPSS Statistic 25.0 didapatkan pengaruh yang signifikan antara variabel Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja karyawan. Artinya dapat diasumsikan bahwa peningkatan satu persen pada Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja akan meningkatkan satu persen kinerja karyawan pada PT.Trisakti Sukses Abadi bandung. Hal ini sejalan dengan penelitian Mekta H, Q (2017, hlm. 103) bahwa uji F menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bermakna atau signifikan.

## V. SARAN

Berdasarkan dari hasil kesimpulan penelitian, maka peneliti akan memberikan saran PT. Trisakti Sukses Abadi Bandung sebagai bahan pertimbangan perusahaan, yaitu:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan dalam variabel Komitmen Organisasi terdapat pernyataan yang memiliki nilai paling rendah yaitu pada dimensi Komitmen Berkelanjutan. Oleh karna itu, untuk dapat memacu karyawan PT.Trisakti Sukses Abadi dalam meningkatkan Komitmen Organisasi dalam dimensi komitmen berkelanjutan, maka penulis menyarankan agar pihak perusahaan dapat memberikan kesempatan pada karyawan untuk berkembang sekaligus mendapatkan imbalan yang layak dengan apa yang telah mereka kerjakan bagi perusahaan.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan dalam variabel Kepuasan Kerja terdapat pernyataan yang memiliki nilai paling rendah yaitu pada dimensi Promosi. Dalam hal ini, perusahaan harus lebih memperhatikan persoalan promosi jabatan. Untuk itu perlu adanya objektivitas serta kecermatan penilaian promosi dalam menetapkan pegawai yang akan dipromosikan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Keadilan pegawai perlu diperhatikan oleh perusahaan, agar pegawai dapat bekerja secara

3. Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan dalam variabel Kinerja Karyawan terdapat pernyataan yang memiliki nilai paling rendah yaitu pada dimensi Kerja Sama. Untuk itu, perlu adanya peningkatan hubungan kerjasama yang baik antara pimpinan dengan bawahan sehingga tidak terjadi adanya kesalah pahaman komunikasi dalam pelaksanaan pekerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Bintoro & Dariyanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- [2] Fujianti, Depi. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dapensi Trio Usaha Bandung*. Universitas Pasundan. Tidak Diterbitkan.
- [3] Mekta, Q.H. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : PT.Indra Kelana.
- [4] Suryahadi, Yusak. (2015). Pengaruh Komitmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lukas Tour Dan Travel. *AGORA* Vol.3 No.2. 625-630
- [5] Wibowo. (2017). *Perilaku Dalam Organisasi Edisi Ke-3*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.