

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDRA KELANA YOGYAKARTA

THE EFFECT OF JOB SATISFACATION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. INDRA KELANA YOGYAKARTA

Oleh: Hendrawan Qonit Mekta
Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta
hendrawan551@gmail.com
Siswanto
Staf Pengajar Jurusan Pendidikan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta
Siswanto@uny.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui (1) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta, (2) pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta, dan (3) pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kausal komparatif. Sampel yang digunakan 82 karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi sederhana dan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta ditunjukkan dengan r hitung = 0,596, t hitung = 6,638 dan R^2 = 0,355. (2) terdapat pengaruh negatif Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta ditunjukkan dengan r hitung = 0,135, t hitung = 1,220 dan R^2 = 0,018. (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta ditunjukkan dengan R^2 = 0,357, F hitung 21,919.

Kata kunci : Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan.

Abstract

This research is conducted to examine : (1) the effect of Job Satisfacation on Employee Performance of PT. Indra Kelana Yogyakarta, (2) the effect of Organizational Commitment on Employee Performance of PT. Indra Kelana Yogyakarta, dan (3) the effect of Job Satisfacation and Organizational Commitment on Employee Performance of PT. Indra Kelana Yogyakarta. This study include a correlational reasearch. The Subject are employees of PT. Indra Kelana Yogyakarta. The samples are used 82 employees of PT. Indra Kelana Yogyakarta . Data collection technique used qestionnaire. The data analysis technique used a simple linier regression and multiple linier regression. The result show that (1) there was a positive and significant effect of Job Satisfacation on Employee Performance of PT. Indra Kelana Yogyakarta, shown by r value = 0,596, t value = 6,638 dan R^2 = 0,355. (2) there was negative effect of Organizational Commitment on Employee Performance of PT. Indra Kelana Yogyakarta, shown by r value = 0,135, t value = 1,220 dan R^2 = 0,018. (3) there was a positive and significant effect of Job Satisfacation and Organizational Commitment on Employee Performance of PT. Indra Kelana Yogyakarta, shown by R^2 = 0,357, F value 21,919.

Keyword : Job Satisfacation, Organizational Commitment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan atau organisasi harapannya mengalami perkembangan yang ke arah yang lebih baik agar dapat bersaing dalam dunia bisnis yang semakin ketat saat ini. Perusahaan harus memiliki strategi bisnis yang baik agar dapat bertahan dalam persaingan bisnis tersebut. Salah satu strategi perusahaan yang banyak digunakan saat ini yaitu dengan mengembangkan teknologi dan melakukan inovasi-inovasi baru. Pengembangan teknologi dilakukan agar operasional perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien, sehingga perusahaan mampu mencapai performa yang optimal. Perkembangan teknologi dalam bisnis harus diimbangi dengan sumber daya manusia yang berkompeten. Perusahaan akan menuntut karyawannya untuk bekerja dengan baik agar dapat bersaing dalam dunia bisnis saat ini.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak lepas dari peran sumber daya manusianya, karena sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan merupakan faktor utama dari tingkat yang terendah hingga yang tertinggi. Dalam mengelola sumber daya manusia, perusahaan juga harus memperhatikan karyawan yang dimilikinya. Manajemen perusahaan harus mendorong karyawannya agar memiliki kinerja yang maksimal. Hal ini berkaitan dengan tugas dan fungsi seorang karyawan yang penting dalam perusahaan, sehingga karyawan dalam perusahaan harus dikelola secara baik dan benar. Perusahaan berusaha

meningkatkan kinerja yang dimiliki karyawan dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai.

PT. Indra Kelana Yogyakarta merupakan perusahaan yang bergerak dalam bisnis transportasi. PT. Indra Kelana resmi berdiri pada tahun 1989 dan memiliki kantor pusat di Jakarta. PT. Indra Kelana memiliki tiga kantor cabang yaitu di kota Yogyakarta, Manado dan Medan. PT. Indra Kelana Yogyakarta ini berkantor di Jl. Bumijo Tengah 14, Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta. Karyawan yang dimiliki oleh perusahaan saat ini adalah 120 karyawan, yang terdiri dari 112 karyawan di lapangan sebagai supir taksi dan 8 karyawan yang berkerja di kantor.

Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang transportasi, PT. Indra Kelana Yogyakarta ingin memberikan pelayanan yang terbaik bagi pelanggannya. Kinerja karyawan yang baik dapat menunjang kenyamanan dan kesetiaan pengguna jasa PT. Indra Kelana Yogyakarta. PT. Indra Kelana barupaya menjaga kinerja karyawan agar tetap baik untuk menghadapi persaingan bisnis transportasi yang ketat di Yogyakarta. Penting bagi perusahaan untuk menjaga stabilitas perusahaan yaitu dengan cara menjaga kinerja karyawan. Salah satu upaya yang dilakukan agar kinerja karyawan tetap baik adalah dengan memberikan fasilitas yang memadai bagi karyawan. PT. Indra Kelana Yogyakarta memberikan fasilitas berupa kendaraan yang dapat digunakan untuk

operasional karyawan. Selain itu perusahaan juga memberikan asuransi yang melekat pada kendaraan, sehingga apabila terjadi kecelakaan dalam berkerja karyawan tidak menanggung biaya kerusakan yang ada.

PT. Indra Kelana Yogyakarta disamping melakukan kegiatan operasional perusahaan, juga melakukan penilaian kinerja terhadap karyawannya. Menurut Kepala Cabang PT. Indra Kelana Yogyakarta salah satu indikator karyawan memiliki kinerja yang baik adalah karyawan yang memiliki kuantitas dan kualitas hasil kerja yang baik. Setiap perusahaan tentu menginginkan karyawannya memiliki kuantitas dan kualitas hasil kerja yang baik, sehingga produktivitas karyawan menjadi lebih baik dan kegiatan operasional perusahaan berjalan dengan lancar. Namun dalam kenyataannya perusahaan masih menemukan kuantitas hasil kerja karyawan (*quantity of work*) yang buruk. Hal tersebut dilihat dari masih terdapatnya karyawan yang tidak dapat memenuhi target yang diberikan perusahaan. Pada awal tahun 2016 ini karyawan yang memenuhi target yang ditentukan perusahaan hanya sebesar 40% dari keseluruhan karyawan, menurun dibandingkan tahun lalu yang sebesar 80% dari keseluruhan karyawan.

Permasalahan lain yang dihadapi oleh perusahaan adalah karyawan yang belum memahami tentang pekerjaannya (*job knowledge*). Perusahaan sudah menentukan prosedur pengambilan pelanggan yang benar yang diatur dalam Standar Operasional

Perusahaan (SOP). Namun perusahaan masih menemui karyawan yang melakukan kesalahan dalam prosedur pengambilan penumpang. Akibatnya karyawan lain kehilangan pelanggan, karena pelanggan yang seharusnya didapatkan karyawan tersebut diambil oleh karyawan yang kurang memahami SOP. Pelanggaran yang terjadi sering terjadi pada karyawan baru. Hal tersebut dikarenakan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki masih sedikit. Kesalahan dalam melakukan prosedur pengambilan penumpang juga menunjukkan kesadaran berkerjasama antar karyawan (*cooperation*) yang kurang baik. Kesadaran untuk berkerja sama antar karyawan merupakan salah satu indikator kinerja karyawan.

Persaingan yang terjadi antar karyawan disebabkan karyawan merasakan tekanan dari perusahaan untuk memenuhi target setoran setiap harinya. Selain itu beban kerja yang diberikan oleh perusahaan tidak sebanding dengan *reward* yang diterima karyawan. Sistem penggajian juga turut berperan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sistem penggajian membuat gaji yang didapatkan karyawan menjadi tidak pasti, bahkan seringkali karyawan tidak mendapatkan gaji apabila sedang tidak banyak pelanggan. Karyawan bisa saja merasakan ketidakpuasan atas gaji yang diterimanya. Karyawan cenderung mencari cara untuk memenuhi target perusahaan dan mencari gaji yang lebih tinggi agar

kebutuhannya terpenuhi. Hal inilah yang menyebabkan karyawan tidak mematuhi SOP yang ada.

Pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan karena tidak mematuhi Standar Operasional Perusahaan baik dengan sengaja atau tidak sengaja menunjukkan loyalitas yang dimiliki karyawan masih rendah. Karyawan yang memiliki loyalitas baik menunjukkan adanya komitmen organisasi yang baik dimiliki karyawan. Sedangkan loyalitas yang rendah menunjukkan rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan. Komitmen organisasi memberikan timbal balik baik bagi karyawan dan perusahaan. Untuk itu perlu bagi perusahaan untuk memperhatikan komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan demi kemajuan dan keberlangsungan perusahaan.

Berdasarkan permasalahan dan kondisi perusahaan yang telah diuraikan, peneliti ingin mengetahui apakah kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan mempengaruhi penurunan kinerja karyawan yang ada di PT. Indra Kelana Yogyakarta, maka dari itu peneliti mengajukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indra Kelana Yogyakarta”**.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kausal komparatif dengan

pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan September 2016 di PT. Indra Kelana Yogyakarta.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Indra Kelana Yogyakarta sebanyak 110 karyawan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 82 karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta. Data diperoleh dengan memberikan angket atau kuesioner kepada responden. Penelitian ini menggunakan angket tertutup yaitu angket yang menghendaki jawaban singkat tentang diri responden dan jawabannya sudah disediakan oleh peneliti sehingga responden hanya tinggal memilih.

Data penelitian ini adalah data primer. Perolehan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta. Data dikumpulkan dari para responden dengan menggunakan kuesioner dengan *Skala Likert* yang nantinya digunakan untuk mengukur Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi. Instrumen penelitian terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji instrumen yang dilakukan oleh peneliti merupakan uji terpakai.

Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif. Kemudian uji asumsi klasik yang terdiri dari, uji normalitas, uji linieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Uji hipotesis menggunakan uji regresi linear sederhana dan uji regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini, dilakukan agar model-model regresi signifikan dan representatif. Uji prasyarat analisis dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji linieritas, multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan statistik *Kolgomorov-Smirnov*. Kriteria yang digunakan adalah melalui nilai *Asymp. Sig (2-Tailed)*. Hasil uji linearitas dapat menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig (2-Tailed)* sebesar $0,157 > 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa data-data penelitian telah memenuhi distribusi normal.

Uji Linearitas

Hasil uji linearitas menunjukkan hubungan variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai *Deviation from Linearity* sebesar 0,302 dan hubungan variabel Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai *Deviation from Linearity* sebesar 0,072, sehingga diketahui hubungan masing-masing variabel x terhadap y memiliki nilai *Deviation from* lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen bersifat linear.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang dihasilkan untuk masing-masing variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi adalah 0,058 dan 0,076. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian, masing-masing variabel dalam penelitian ini, tidak terjadi kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, sehingga data dalam penelitian ini dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa semua variabel independen mempunyai nilai *Tolerance* $\geq 0,10$ dan *Variance Inflation Factor (VIF)* ≤ 10 . Nilai *Tolerance* dan VIF pada variabel Kepuasan Kerja 0,975 dan 1,026, kemudian nilai *Tolerance* dan VIF pada variabel Komitmen Organisasi 0,957 dan 1,026. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak ada multikolinieritas antar variabel dalam model regresi. Dengan demikian, masing-masing variabel independen dalam penelitian ini, yaitu Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi, tidak terdapat hubungan yang linier antar variabel independen sehingga data dalam penelitian ini dapat digunakan untuk uji selanjutnya

Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta.

Hasil penelitian menerima hipotesis pertama bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan nilai koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,620 menyatakan bahwa setiap kenaikan sebesar 1 satuan akan menaikkan Kinerja Karyawan sebesar 0,620 satuan. Nilai t hitung $>$ t tabel ($6,638 > 1,664$) dengan signifikansi 0,000.

Hasil penelitian ini menunjukkan r hitung $>$ r tabel ($0,596 > 0,306$). Dengan demikian, hipotesis 1 yang menyatakan “terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta” diterima.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta.

Hasil penelitian menolak hipotesis kedua bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta.

Hal ini ditunjukkan nilai koefisien regresi Komitmen Organisasi sebesar -0,245 menyatakan bahwa setiap kenaikan Komitmen Organisasi sebesar 1 satuan akan menurunkan Kinerja karyawan sebesar 0,245 satuan. Nilai t hitung $<$ t tabel ($-1,220 < 1,664$) dengan signifikansi 0,226.

Hasil penelitian ini menunjukkan r hitung $<$ r tabel ($0,135 < 0,3061$). Dengan demikian, hipotesis 2 yang menyatakan “terdapat pengaruh positif dan signifikan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta” tidak diterima atau ditolak.

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta.

Hasil penelitian mendukung hipotesis ketiga bahwa Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan R^2 sebesar 0,375 dan nilai konstanta sebesar 12,243. Koefisiensi regresi variabel Kepuasan Kerja sebesar -0,614 dan variabel Komitmen Organisasi sebesar 0,76.

Hasil penelitian ini menunjukkan F hitung lebih besar daripada F tabel ($21,919 > 3,11$). Hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta bermakna atau signifikan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

- Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta ditunjukkan dengan r hitung = 0,596, t hitung = 6,638 dan $R^2 = 0,355$.
- Terdapat pengaruh negatif Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT.

Indra Kelana Yogyakarta ditunjukkan dengan r hitung = 0,135, t hitung = 1,220 dan R^2 = 0,018.

c. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indra Kelana Yogyakarta ditunjukkan dengan R^2 = 0,357, F hitung 21,919.

Saran

a. Dalam penelitian yang telah dilaksanakan, item terendah terkait pada karir karyawan dalam indikator kepuasan terhadap promosi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasakan kesulitan dalam mengembangkan karirnya, sehingga karyawan kurang termotivasi dalam bekerja dengan baik. Perusahaan sudah seharusnya memberikan wadah agar karyawan dapat berkembang lebih baik.

b. Usaha yang dilakukan karyawan belum maksimal, rata-rata karyawan memberikan skor yang rendah pada usaha yang dilakukan karyawan. Hal ini menjadi kewajiban perusahaan untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih giat dan memaksimalkan kemampuan yang dimiliki karyawan, dengan begitu tujuan perusahaan akan tercapai.

c. Perbedaan nilai-nilai yang dianut oleh perusahaan dan karyawan dapat mempengaruhi komitmen yang dimiliki karyawan. Perusahaan dapat memberikan pengetahuan kepada karyawan agar karyawan

memiliki nilai-nilai yang sejalan dengan tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adella Putri Karima. (2016). "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Malang". *E-Jurnal Manajemen Universitas Brawijaya*, 2 (1).
- Anita Ayu Pangestu. (2014). "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada BNI KCU Semarang)". Skripsi. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Arina Nurandini. (2003). "Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja (Studi Pada PERUMNAS Jakarta)". Skripsi. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Aulia Fitri Jayanti. (2015). "Analisis Pengaruh *Self Actualization* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Variabel Intervening (Study pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IV Semarang)". *E-Jurnal Manajemen Universitas Diponegoro*, 2(5).
- Ghozali, Imam. (2011). "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19". Semarang : Universitas Diponegoro.
- Hadi, S. (1991). "Analisis Butir Untuk Instrumen". Yogyakarta : Andi Offset.
- _____. (2004). "Analisis Regresi". Yogyakarta : Andi.
- Husein Umar. (2011). Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kartika Amalia. (2012). "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Agen PT. Jasaraharja Putra Cabang Jakarta". Skripsi. Jakarta : Universitas Indonesia.
- Sugiyono. (2007). Statistika Untuk Penelitian. Bandung : Alfabeta.

_____. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.