

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MITRABARA ADIPERDANA
SITE LOREH**

SKRIPSI



Disusun Oleh:

Fredeni Desi Susanti

11170221

FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2021

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fredeni Desi Susanti
NIM : 11170221
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MITRABARA ADIPERDANA SITE LOREH”

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 02 Juli 2021

Yang menyatakan



(Fredeni Desi Susanti)

NIM.11170221

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MITRABARA ADIPERDANA
SITE LOREH**

SKRIPSI



Disusun Oleh:

Fredeni Desi Susanti

11170221

FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2021

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen



Disusun Oleh:

Fredeni Desi Susanti

11170221

Program Studi : Manajemen

FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2021

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan Judul

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MITRABARA ADIPERDANA
SITE LOREH**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh :

FREDENI DESI SUSANTI

11170221

dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh
gelar Sarjana Manajemen pada tanggal, 15 Juni 2021

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D
(Ketua Tim / Dosen Penguji)
2. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA
(Dosen Penguji)
3. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si.
(Dosen Pembimbing/Dosen Penguji)

Yogyakarta, 28 Juni 2021

Disahkan oleh :

Dekan Fakultas Bisnis,

Ketua Program Studi Manajemen,



Dr. Perminas Pangeran , M.Si.

Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D.

HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul:

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MITRABARA ADIPERDANA
SITE LOREH**

yang saya kerjakan tersebut adalah hasil tulisan saya sendiri demi untuk memenuhi persyaratan kelulusan dan menjadi Sarjana dalam Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana, bukan merupakan tulisan orang lain maupun duplikasi dari pihak manapun. Adapun sumber-sumber informasi yang saya peroleh dari luar akan dicantumkan nama penulis maupun narasumbernya dalam tulisan ini. Apabila saya terbukti melakukan plagiasi dan melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut, saya bersedia jika skripsi tersebut dibatalkan.

Yogyakarta, 26 Mei 2021



Fredeni Desi Susanti

Fredeni Desi Susanti
11170221

HALAMAN MOTTO

**“Serahkanlah segala kekuatiranmu kepada-Nya, sebab ia yang memelihara
kamu”**

(1 Petrus 5:7)

**“Bersukacitalah senantiasa. Tetaplah berdoa, mengucap syukurlah dalam
segala hal, sebab itulah yang dikehendaki Allah di dalam Kristus Yesus
bagi kamu”**

(1 Tesalonika 5: 16-18)

**“Sukses tidak perlu dipaksakan, kerjakan saja apa yang sudah kita mulai.
Pada waktunya nanti, Sukses yang akan memaksa Anda.”**

-Bong Chandra-

HALAMAN PERSEMBAHAN

Terima kasih kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus, atas segala kasih, karunia, dan anugerah-Nya yang tidak pernah berhenti mengalir dalam hidup saya.
2. Kedua orangtua saya (Samuel Bilung dan Ruthina Aran) atas dukungan semangat, doa dan jerih payahnya dalam bekerja untuk membiayai saya menjadi Sarjana.
3. Saudara kandung saya (Oktavianus Samuel, Apri Kurniawan, Yosua Recky Satria) dan keluarga besar saya yang membantu dan memberi dukungan.
4. Ibu Dra. Ambar Kusuma Astuti, S.E, M.Si selaku dosen pembimbing skripsi saya.
5. Orang-orang terdekat saya (Ben, Norvina, MD, BBP, Harmi, Juliati, Ayu, Aran, jefri, patrick, Gheo, Nopel, Andre, Erick, David, fredy, Andry, Sonny, Jovel) yang membantu memberi masukan, nasehat, bantuan, serta menyemangati saya untuk bisa menyelesaikan skripsi ini tepat waktu.
6. Teman-teman saya (Rendy, Trendy, Kule, Adam, Paul, Karin, Putri, Yanti, Nunciata, Dusi, Lola) yang juga memberi semangat kepada saya.
7. Bapak dan Ibu yang bekerja di PT Mitrabara Adiperdana Site Loreh.
8. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah memberi dukungan dan telah membantu secara langsung maupun tidak langsung sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis haturkan kepada Tuhan Yesus Kristus, karena atas berkat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MITRABARA ADIPERDANA SITE LOREH**

Tujuan dalam skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat dalam mencapai gelar sarjana Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana yang berfokus pada Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan, petunjuk, dan bantuan dari berbagai pihak, baik yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Perminas Pangeran SE., MSi., selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.
2. Bapak Drs. Sisnuhadi, MBA, Ph.D., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.
3. Ibu Dra. Ambar Kusuma Astuti, SE., MSi., selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan serta masukan yang sangat berharga dengan penuh perhatian dan kesabaran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Jonathan Herdioko, SE., MM. selaku dosen wali saya dari awal sampai akhir semester.

5. Ibu Lucia Nurbani Kartika, SPD. MM selaku Wakil Dekan III Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana
6. Bapak Edi Nugroho yang telah memberikan masukan dan arahan dalam membantu mengolah data
7. Segenap dosen dan civitas akademik Fakultas Bisnis Manajemen Universitas Kristen Duta Wacana yang telah terlibat dan berpengaruh dalam membantu saya menimba ilmu di Universitas Kristen Duta Wacana
8. Semua pihak yang terlibat dan tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah membantu dan mendukung saya selama kuliah

Selaku penulis saya mengharapkan agar tulisan ini dapat memberikan manfaat kepada pihak – pihak yang terkait dalam penulisan skripsi ini dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 26 Mei 2021

Penulis



Fredeni Desi Susanti

11170221

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGAJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK.....	xv
ABSTRACT.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Batasan Penelitian	5
1.5 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Kinerja Karyawan.....	11
2.1.1 Definisi Kinerja Karyawan	11
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	12
2.1.3 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan.....	13
2.2 Kepuasan Kerja	14
2.2.1 Definisi Kepuasan Kerja	14
2.2.2 Teori-Teori Kepuasan kerja	15
2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	16
2.2.4 Indikator-indikator Kepuasan Kerja.....	19
2.3 Komitmen Organisasi.....	20
2.3.1 Definisi Komitmen Organisasi.....	20
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	21

2.3.3	Indikator-Indikator Komitmen Organisasi	21
2.4	Penelitian Terdahulu.....	23
2.5	Kerangka Penelitian	25
2.6	Pengembangan Hipotesis	26
2.6.1	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	26
2.6.2	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja karyawan	27
2.7	Gambaran Umum Perusahaan	28
2.7.1	Visi Dan Misi Perusahaan.....	29
2.7.2	Bidang Usaha	29
2.7.3	Produk Dan Jasa.....	31
BAB III	METODE PENELITIAN.....	32
3.1	Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	32
3.2	Variabel Penelitian	32
3.2.1	Variabel Terkait (Variabel Dependen).....	32
3.2.2	Variabel Bebas (Variabel Independen)	33
3.3	Definisi Operasional Variabel Dan Pengukur Variabel	33
3.3.1	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	33
3.3.2	Pengukuran Variabel.....	34
3.4	Populasi Dan Sampel Penelitian.....	35
3.4.1	Definisi Populasi	35
3.4.2	Definisi Sampel.....	35
3.5	Sumber Data.....	36
3.5.1	Sumber Primer	36
3.5.2	Sumber Sekunder	36
3.6	Metode Pengumpulan Data	36
3.7	Uji Instrumen Data	37
3.7.1	Uji Validitas	37
3.7.2	Uji Reliabilitas	38
3.8	Analisis Regresi Linier Berganda.....	38
3.9	Uji Hipotesis.....	39
3.9.1	Uji Statistik f	39
3.9.2	Uji Statistik t	40
3.9.3	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	40
BAB IV	ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	42

4.1	Deskripsi Profil Responden.....	42
4.1.1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
4.1.2	Profil Responden Berdasarkan Usia.....	43
4.1.3	Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja	44
4.2	Hasil Uji Instrumen Penelitian	44
4.2.1	Hasil Uji Validitas.....	45
4.2.2	Hasil Uji Reliabilitas	47
4.3	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	48
4.4	Hasil Uji Hipotesis	50
4.4.1	Uji Signifikan Simultan (Uji f)	50
4.4.2	Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	51
4.4.3	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	52
4.5	Pembahasan	53
4.5.1	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitrabara Adiperdana Site Loreh	53
4.5.2	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitrabara Adiperdana Site Loreh	54
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		56
5.1	Kesimpulan.....	56
5.2	Keterbatasan Penelitian	59
5.3	Saran.....	59
DAFTAR PUSTAKA		61
LAMPIRAN.....		64

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	23
Tabel 2.2 Spesifikasi Batubara	31
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variable	33
Tabel 3.2 Skala Likert	34
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	43
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	44
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Dimensi Kepuasan Kerja	45
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Dimensi Komitmen Organisasi	46
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Dimensi Kinerja Karyawan.....	46
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	48
Tabel 4.8 Hasil Uji Coefficients Regresi Coefficients ^a	49
Tabel 4.9 Hasil Uji F ANOVA ^a	50
Tabel 4.10 Hasil Uji Coefficients Regresi Coefficients ^a	51
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary ^b	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian.....	25
-------------------------------------	----

©UKDW

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Persetujuan Penelitian Dari Perusahaan.....	64
Lampiran 2 Surat Persetujuan Dari Universitas Ke Perusahaan	65
Lampiran 3 Kuesioner Penelitian.....	66
Lampiran 4 Rekap Data Responden.....	70
Lampiran 5 Hasil Olah Data Spss	82
Lampiran 6 Kartu Konsultasi.....	88
Lampiran 7 Halaman Persetujuan.....	89
Lampiran 8 Lembar Revisi Judul.....	90
Lampiran 9 Lembar Revisi Ujian Pendadaran.....	91

©UKDWN

**“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MITRABARA ADIPERDANA
SITE LOREH”**

Fredeni Desi Susanti

11170221

Email: fredennydesisusanti01@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mitrabara Adiperdana Site Loreh, dan (2) Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Mitrabara Adiperdana Site Loreh.

Metode yang digunakan pada penelitian ini merupakan metode deskriptif kuantitatif. Sampel yang digunakan ini berjumlah 100 orang karyawan yang bekerja di PT Mitrabara Adiperdana Site Loreh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi berganda.

Hasil penelitian dengan taraf signifikan 5% menemukan bahwa: (1) Kepuasan kerja berpengaruh positif namun signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Mitrabara Adiperdana Site Loreh yang dibuktikan melalui koefisien beta sebesar .049 pada tingkat signifikansi sebesar .608, dan (2) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Mitrabara Adiperdana Site Loreh yang dibuktikan melalui koefisien beta sebesar .468 pada tingkat signifikansi sebesar .000.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan

**“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MITRABARA ADIPERDANA
SITE LOREH”**

Fredeni Desi Susanti

11170221

Email: fredennydesisusanti01@gmail.com

ABSTRACT

This research is conducted with aims to know (1) the effect of work satisfaction toward employee performance at PT Mitrabara Adiperdana Site Loreh; (2) the effect of organization commitment toward employee performance at PT Mitrabara Adiperdana Site Loreh.

This research uses a descriptive quantitative method and is conducted to 100 workers who do the work at PT Mitrabara Adiperdana Site Loreh. The measuring instruments used in this research are validated and reliabilited. Data analysis in this research uses multiple regression.

The result of this research with 5% significant standard, show: (1) There is not significant effect of effect of work satisfaction toward employee performance at PT Mitrabara Adiperdana Site Loreh, which proven by beta coefficient for .049 with the .608 significance; (2) There is a effect of organization commitment towards employee performance at PT Mitrabara Adiperdana Site Loreh is a significant which proven by beta coefficient for .468 with the .000 significance.

Keywords: *work satisfaction, organization commitment, and employee performance*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan suatu organisasi atau perusahaan diharapkan agar dapat berkembang lebih baik kedepannya. Banyaknya persaingan yang terjadi sekarang ini, membuat perusahaan harus mengembangkan setiap sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat bersaing dengan pesaing yang ada. Setiap perusahaan harus memiliki sebuah strategi yang dapat digunakan untuk bersaing di dunia bisnis yang semakin ketat dengan persaingan.

Untuk menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan harus mempersiapkan sumber daya manusia yang dimiliki. Sangat penting bagi suatu perusahaan untuk memperhatikan sumber daya manusia dalam perusahaan. Manajemen perusahaan harus mampu mendorong setiap karyawannya untuk bekerja secara maksimal. Fungsi dan tugas seorang karyawan penting dalam suatu perusahaan, sehingga karyawan atau sumber daya manusia (SDM) dalam perusahaan harus dikelola dengan baik.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi dan perusahaan. Agar tujuan organisasi dapat tercapai maka perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia. Untuk menjalankan sumber daya manusia dibutuhkan tenaga dan bantuan orang lain. Pengelolaan sumber daya manusia saat ini merupakan suatu keharusan bagi organisasi atau perusahaan, dan bukan lagi merupakan suatu pilihan apabila

organisasi ingin berkembang. Karena peranan sumber daya manusia sangat berpengaruh dalam kegiatan organisasi.

Definisi manajemen sumber daya manusia menurut John B. Miner dan Mary Green Miner dalam Hasibuan (2008:11) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu proses pengembangan, menerapkan, dan menilai kebijakan-kebijakan, metode-metode, dan program-program yang berhubungan dengan individu karyawan dalam organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja. Menurut Mangkunegara, (2009) kinerja karyawan diartikan sebagai hasil kerja selama periode tertentu dan dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalkan standard, target atau sasaran, serta kriteria yang telah disepakati bersama. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat memberikan beberapa cara diantaranya melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Kepuasan kerja merupakan sejumlah aktivitas fisik dan mental yang dilakukan seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah sesuatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Selain itu kepuasan kerja dapat diartikan perasaan senang atau tidak senang seorang karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Perasaan yang mereka miliki sangat mempengaruhi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan meningkatkan kinerja karyawan, baik kualitas maupun kuantitas. Kepuasan karyawan terhadap suatu pekerjaannya akan membuat karyawan lebih

produktif. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja akan cenderung lebih setia dan loyal terhadap perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Loyalitas tersebut dapat diartikan karyawan memiliki komitmen organisasi.

Komitmen organisasi merupakan loyalitas yang dimiliki seorang karyawan terhadap perusahaan dimana karyawan itu bekerja. Komitmen organisasi yang dimiliki karyawan juga dapat dipandang sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berminat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Rasa komitmen yang tinggi akan membuat karyawan setia pada perusahaan dan akan bekerja maksimal untuk kemajuan perusahaan. Karyawan akan berusaha berkontribusi dalam bentuk pikiran atau tenaga demi kemajuan dan tercapainya tujuan suatu perusahaan. Komitmen ini merupakan hasil timbal balik atas apa yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan. Karyawan akan merasa puas dengan pekerjaan mereka apabila perusahaan mampu memberikan timbal balik yang adil dan layak, hal tersebut akan meningkatkan komitmen yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan. Perusahaan perlu memperhatikan komitmen organisasi yang dimiliki seorang karyawan dan kepuasan kerja karyawan, karena hal tersebut memberikan timbal balik yang positif bagi perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Perusahaan menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk menghasilkan kinerja yang optimal, tanpa adanya kinerja yang baik dari

seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik jika kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Salah satu urgensi dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mitrabara Adiperdana Site Loreh. Dengan mengetahui adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan, maka penulis mengharapkan perusahaan dapat meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki, untuk berkembang lebih baik lagi. Adanya kerja sama yang baik antara karyawan dan perusahaan dapat membangun suatu tujuan yang baik. Agar apa yang menjadi misi dari perusahaan dapat tercapai. Maka dari itu peneliti mengajukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Mitrabara Adiperdana Site Loreh”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka masalah yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitrabara Adiperdana Site Loreh.
2. Bagaimana Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitrabara Adiperdana Site Loreh.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitrabara Adiperdana Site Loreh.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitrabara Adiperdana Site Loreh.

1.4 Batasan Penelitian

Berdasarkan latar belakang, maka peneliti perlu mengadakan pembatasan masalah agar penelitian mendapatkan hasil yang maksimal. Batasan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut ini:

1. Penelitian ini dilakukan di PT Mitrabara Adiperdana Site Loreh, Kecamatan Malinau selatan, Kabupaten Malinau, Kalimantan Utara.
2. Responden untuk penelitian ini adalah karyawan PT Mitrabara Adiperdana Site Loreh, Kecamatan Malinau selatan, Kabupaten Malinau, Kalimantan

Utara. Responden dari penelitian ini berjumlah kurang lebih 100 responden.

3. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel, yaitu variabel dependen dan variabel independen. Dengan definisi sebagai berikut:

a. Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2014).

b. Variabel Bebas (Variabel Independen)

Variabel independen atau biasa disebut variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab terbentuknya variabel dependen (Sugiyono, 2014).

4. Indikator-indikator yang penulis pakai dalam penelitian ini adalah seagai berikut:

a. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Hasibuan (2013) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam luar pekerjaan. Dengan kata lain, kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan organisasi.

Menurut (Robbins, 2015:181-182) Indikator Kepuasan Kerja

Karyawan sebagai berikut:

- 1) Kondisi Kerja yang nyaman
- 2) Gaji atau upah yang pantas
- 3) Rekan kerja yang mendukung

b. Komitmen Organisasi

Menurut Allen dan Mayer (1993) komitmen organisasi merupakan suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaan dalam berorganisasi. Anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi.

Karyawan memiliki tingkat komitmen yang berbeda, mulai dari tingkatan yang tinggi hingga tingkatan yang rendah. Untuk mengukur tingkat komitmen karyawan Meyer, et al (1993) menyatakan bahwa komitmen dibedakan menjadi tiga indikator yaitu:

1) Komitmen afektif (*affective commitment*)

Komponen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan pegawai di suatu organisasi.

2) Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*)

Komitmen ini didasarkan pada persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika karyawan meninggalkan organisasi. Karyawan dengan komitmen keberlangsungan yang kuat akan

meneruskan keanggotaan organisasinya, dikarenakan mereka membutuhkannya.

3) Komitmen normatif (*normative commitment*)

Normatif merupakan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi, dan tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Karyawan dengan komitmen normatif yang kuat akan tetap bergabung dalam organisasi karena mereka sudah merasa cukup dengan hidupnya.

c. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Simamora (2004) berpendapat kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan pada periode tertentu dalam menyelesaikan tugas yang telah ditargetkan oleh perusahaan, serta tolak ukur pencapaian kualitas kerja yang dihasilkan.

Menurut Bernardin (2003:275) dimensi atau indikator – indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Kualitas

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara yang yang ideal dari

penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dalam istilah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari suatu koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

4) Efektifitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari yang merugikan.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dibedakan menjadi dua macam yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Manfaat teoritis yaitu:

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan nantinya dapat digunakan sebagai bahan acuan dan referensi untuk penelitian sejenis yang selanjutnya.
- b. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi, tambahan wawasan, dan ilmu pengetahuan bagi penelitian yang ingin mengembangkan teori-teori manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

2. Manfaat praktis yaitu:

- a. Bagi PT Mitrabara Adiperdana Site Loreh. Hasil dari penelitian ini diharapkan bermanfaat memberikan informasi bagi perusahaan dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.
- b. Bagi penulis, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan dan wawasan dalam menerapkan ilmu manajemen, khususnya dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia yang diperoleh di bangku kuliah.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mitrabara Adiperdana Site Loreh, dimana penelitian ini menggunakan sampel 100 responden dari 353 karyawan yang ada di PT Mitrabara Adiperdana site loreh, disebabkan oleh karena peneliti tidak mendapatkan izin untuk menjangkau karyawan secara keseluruhan. 100 responden yang dijadikan sampel terdiri 70 orang laki – laki (70%) dan 30 orang perempuan (30%), dengan karakteristik usia sebagai berikut:

- a. Usia <25 tahun yaitu sebanyak 2 responden atau 20%;
- b. Usia 25-35 tahun sebanyak 32 responden atau 32%;
- c. Usia 35-45 tahun sebanyak 50 responden atau 50%;
- d. Usia >45 tahun sebanyak 16 responden atau 16%.

Selain itu berdasarkan jenis kelamin dan usia karakteristik responden juga dapat dikelompokkan berdasarkan masa kerja, berikut ini uraian secara rinci:

Berdasarkan data reponden dapat diketahui bahwa responden yang telah bekerja sebagai karyawan pada PT Mitrabara Adiperdana Site Loreh adalah antara <10 tahun yaitu sebesar 72% (72 responden), karyawan dengan masa kerja dari 10-20 tahun yaitu sebesar 24% (24 responden), dan selanjutnya karyawan dengan masa kerja dari >20 tahun sebesar 4% (4 responden).

Dari 120 jumlah kuesioner yang disebarkan, peneliti berhasil mengumpulkan hanya 100 kuesioner yang dapat dikumpulkan kembali dan

memenuhi syarat untuk diolah dalam penelitian ini. Sisanya yang tidak terkumpul dan tidak digunakan, dikarenakan karena tidak diisi, tidak adanya respon dari responden dan juga karena keterbatasan waktu yang dimiliki peneliti dalam melakukan penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda menunjukkan besaran koefisien regresi variabel kepuasan kerja bernilai positif, dengan nilai signifikansi t sebesar .608. Maka dapat diketahui signifikansi $t > 0,05$ (.608 > 0,05), sehingga H_a diterima. Dari hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mitrabara Adiperdana Site Loreh. Dengan kata lain peningkatan ataupun penurunan kepuasan kerja tidak berdampak pada naik turunnya kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh adanya pengaruh variabel lain yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Seperti, variabel kemampuan kerja karyawan dan variabel motivasi kerja karyawan. Juga pada PT Mitrabara Adiperdana Site Loreh kepuasan kerja karyawan yang bekerja disana sudah terpenuhi seperti, gaji, jaminan sosial dan hal-hal yang berkaitan dengan kapuasan kerja. Sehingga keadaan ini membuat kinerja karyawan pun menjadi baik.

2. Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Sebagaimana hasil uji t yang terlihat pada tabel 4.10 bertujuan untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mitrabara Adiperdana Site Loreh. Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.10 diperoleh hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa besaran koefisien regresi komitmen organisasi berpengaruh positif, artinya komitmen organisasi berbanding lurus atau searah dengan kinerja karyawan dengan hasil uji diperoleh nilai signifikansi ($.000 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi secara signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh beberapa hubungan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja yang ada dalam diri karyawan pada PT Mitrabara Adiperdana Site Loreh. Seperti, karyawan yang bekerja pada PT Mitrabara Adiperdana Site Loreh memiliki rasa bangga dapat bekerja pada perusahaan tersebut dan juga para karyawan merasa nyaman dalam bekerja pun setiap karyawan merasa jika kompensasi yang mereka dapatkan sudah sesuai dengan kinerja yang mereka lakukan, sehingga tercipta kedekatan emosional yang erat terhadap karyawan dan perusahaan. Keadaan ini menyebabkan terciptanya komitmen organisasi yang dapat

mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Mitrabara Adiperdana Site Loreh.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam proses pembuatan penelitian ini, peneliti memiliki banyak keterbatasan yang dihadapi sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Berikut adalah beberapa keterbatasan yang peneliti alami:

1. Keterbatasan sarana dan prasarana untuk menjangkau tempat penelitian (PT Mitrabara Adiperdana Site Loreh).
2. Keterbatasan dalam jumlah variabel, dimana peneliti hanya menggunakan 2 variabel dependen dan 1 variabel independen. Hal ini menyebabkan penelitian hanya terfokus pada variabel yang telah ditentukan dan tidak mengetahui variabel lainnya yang dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan.
3. Membutuhkan waktu yang lama dalam mengumpulkan kuesioner dari para responden.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas berikut adalah saran yang diajukan oleh peneliti yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi PT Mitrabara Adiperdana Site Loreh serta bagi peneliti selanjutnya.

1. Saran bagi PT Mitrabara Adiperdana Site Loreh

- a. PT Mitrabara Adiperdana Site Loreh diharapkan lebih memperhatikan sumber daya manusia yang dimiliki untuk meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan.
 - b. PT Mitrabara Adiperdana Site Loreh dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan dengan tetap menjaga kenyamanan karyawan sehingga hubungan emosional yang kuat dari karyawan kepada perusahaan dapat lebih erat lagi.
2. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya
- a. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel independen lainnya untuk dapat mengetahui variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
 - b. Peneliti selanjutnya dapat melakukan pendekatan yang lebih kepada karyawan, agar waktu yang digunakan dalam pengumpulan kuesioner tidak terlalu lama. Sehingga peneliti selanjutnya dapat mengolah data secara efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, F. H., Hamid, D. & Djudi, M., (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (*Studi pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang*): Malang. Volume 1, no. 1. Tahun 2016.
- Keramas, I.Y., & Mendra, I.W. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Cheese Works di Gianyar: Bali*
- Mekta, Hendrawan Qonit. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indra Kelana Yogyakarta*: Yogyakarta.
- Putrana, Fathoni, Warso. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Gelora Persada Mediatama Semarang. *Journal Of Management: Semarang*. Voleme 2, no.2. Tahun 2016.
- Rapareni, Yussi. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Sri Aneka Karyatama Palembang*: Palembang
- Ruhana, I., Sunuharjo, B, M., & Novita. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada PD Telekomunikasi Indonesia, Tbk Jatim Selatan, Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*/Vol. 34 No. 1: Malang
- Sari, D. (2015). *Pengaruh /kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PUSKOPKAR: RIAU PEKANBARU*
- Wulandari, Ratih. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Bmt Bina Insan Mandiri : Surakarta*
- Miner, John B.; & Mary Green Miner. (2003). *Personnel and Industrial Relation (A Managerial Approach)*. 2th Edition. New York: The Macmillan Company.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- S.P, Hasibuan, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Robbins, Stephen. (2015). *Organizational Behavior*. 9th Edition. New Jersey: Precentice Hall International Inc.
- Allen, N. J & Meyer, J. P. (1993). *Organizational commitment: evidence of career stage effects*. Journal Of Business Research.
- Simamora, (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi ketiga, Yogyakarta, STIE YKPN
- Bernardin, (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama: Bandung.
- Kusnadi, (2003). *Masalah, Kerja Sama, Konflik, dan Kinerja*. Malang: Toradan.
- Siagian, (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Robbins, P. Stephen. (2008). *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Ke Sepuluh)*, alih bahasa Drs. Benyamin Molan. Salemba Empat: Jakarta.
- Handoko, (2000). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-2. Yogyakarta: BFFE.
- Robbins, P. Stephen. (2008). *Perilaku Organisasi (Edisi Dua Belas)*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Fred Luthans, (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Amilin, Rosita Dewi. (2008). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik Dengan Role Stress sebagai Variabel Moderating*. JAAI Vol.12. No.1, Juni 2008:13-24.

- Noor, Juliansyah. (2012). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Noor, Juliansyah. (2012). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Uma Sekaran, (2006). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wirawan. (2007), *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. (2011). "*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.