

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN OPERATOR PADA PT. PETROLOG
INDAH BADAQ DI KECAMATAN MUARA BADAQ KABUPATEN KUTAI
KARTANEGARA**

SKRIPSI

Diajukan guna memenuhi persyaratan memperoleh
Gelar sarjana Strata 1



Oleh :

NURUL AVNI ALHAK
NIM. 1402095006

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MULAWARMAN
SAMARINDA
2021**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Petrolog Indah Badak Di Kecamatan Muara Badak Kabupaten Kutai Kartanegara

Nama : Nurul Avni Alhak

NIM : 1402095006

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Program Studi : Administrasi Bisnis

Menyetujui,

Pembimbing I

Tuti Wediawati S.sos M.S.i.
NIDN.0013108005

pembimbing II

Dr. M. Zaini M.Si
NIP. 19670601 200312 1 001

Mengertahui,

Dekan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Mulawarman



Dr. H. Muhammad Noor M.Si
NIP. 19600817 198601 1 001

Lulus pada tanggal :

30 JUN 2021

HALAMAN PENGUJI

SKRIPSI INI TELAH DIUJI DAN DINYATAKAN LULUS PADA

Hari :

Tanggal :

Tim Penguji,

1. Tuti Wediawati, S.Sos., M.Si


1).....

2. Dr. M. Zaini, M.Si


2).....

3. Mansyur, SE., M.Si


3).....

4. Wira Bharata, S.AB., M.AB


4).....

HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis atau skripsi saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Mulawarman maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis atau skripsi saya ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lainnya, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis atau skripsi saya ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarah dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa penyabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis atau skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Samarinda, Desember 2021

ng membuat pernyataan



M. Avni Alhak
NIM. 1402095006

RIWAYAT HIDUP



NURUL AVNI ALHAK, lahir pada tanggal 20 oktober 1996 di Muara Badak, Kalimantan Timur. Anak ketiga dari enam bersaudara dari pasangan Bapak Fathuddin Alhak dan Ibu Sudarni.

Pendidikan formal dimulai dari taman kanak-kanak(TK) Cempaka kemudian dilanjutkan ke Sekolah Dasar 002 Muara Badak dan tamat pada tahun 2008. Kemudian melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Pertama pada SMP Negeri 2 Muara Badak dan tamat pada tahun 2011. Kemudian melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Muara Badak dan tamat pada tahun 2014. Pendidikan perguruan tinggi dimulai pada tahun 2014 pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Studi Administrasi Bisnis.

Pada Tahun 2017, peneliti mengikuti kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) pemberdayaan masyarakat Tematik kompetensi di KONI Samarinda, jalan Kesuma Bangsa, Bugis, Kecamatan Samarinda Kota, selama kurang lebih 2 bulan terhitung sejak bulan Juli 2017 hingga Agustus 2017.

ABSTRAK

NURUL AVNI ALHAK, 1402095006 Pengaruh komitmen organisasi dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Petrolog indah badak, dibawah bimbingan Ibu Tuti Wediawati, S.Sos., M.Si. dan Bapak Dr. M. Zaini, M.Si

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi dan kepuasan kerja secara simultan dan parsial serta variabel mana yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Petrolog Indah Badak.

Penelitian ini menggunakan teori Komitmen Organisasi dengan tiga indikator yaitu Komitmen Afektif (*Affective commitment*) , Komitmen Berkelanjutan (*Continuance commitment*) , Komitmen Normatif (*Normative commitment*). Lalu terdapat teori Kepuasan Kerja dengan tiga indikator yaitu Gaji , Promosi , Kondisi Kerja. Yang terakhir teori Kinerja Karyawan yang terdiri dari lima indikator yaitu kualitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerjasama. Menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif yaitu penelitian dengan menggunakan pendekatan survey melalui kuisioner dengan tipe ordinal atau data primer kualitatif yang diukur dengan skala likert sehingga menjadi kuantitatif.

Kesimpulan hasil penelitian ini menyatakan bahwa dari hasil perhitungan Uji F (Simultan) menunjukkan bahwa kedua variabel berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan dari hasil perhitungan Uji t (Parsial) menunjukkan kedua variabel berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Dan variabel yang paling berpengaruh signifikan ada komitmen organisasi, hal tersebut dikarenakan *standardized coefficients beta* variable komitmen organisasi lebih tinggi dibandingkan dengan variabel kepuasan kerja.

Saran yang diberikan oleh peneliti adalah Perusahaan mengadakan peningkatan kualitas pelayanan terutama dalam hal kesempatan mengembangkan karir, pekerjaan yang sesuai serta kesesuaian gajidan tunjangan yang diterima.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami persembahkan kehadiran Tuhan Yang Esa, karena berkat rahmat dan karunia-Nya semata sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan laporan proposal penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen organisasi Dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Petrolog indah badak di Kecamatan Muara Badak Kabupaten Kutai kartanegara”.

Penyusunan laporan proposal penelitian ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan kelulusan pada Universitas Mulawarman Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Studi Administrasi Bisnis dapat terlaksana dengan baik berkat dukungan dari banyak pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Masjaya, M,Si. selaku Rektor Universitas Mulawarman yang telah memfasilitasi penelitian dalam kegiatan pembelajaran hingga penyusunan proposal skripsi ini.
2. Bapak Dr. H. Muhammad Noor, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman yang telah menyediakan fasilitas yang digunakan peneliti selama melakukan pembelajaran dan penelitian.
3. Bapak Dr. M. Zaini, M.Si selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman beserta seluruh staff yang membantu penulis dalam proses perkuliahan.

4. Ibu Tuti Wediawati, S.Sos., M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Dr. M. Zaini, M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan serta meluangkan waktunya untuk membantu penulis dalam proses bimbingan, memberikan masukan, serta memberikan saran hingga terselesaikannya proposal ini.
5. Terima kasih juga saya ucapkan kepada dosen penguji I saya Bapak Mansyur, S.E., M.Si dan juga kepada dosen penguji II saya bapak Wira Bharata, S.AB., M.AB
6. Bapak Ujang Sudrajat dan Bapak Wahyu Trihandoko yang telah bersedia memberikan izin untuk melakukan penelitian di PT. Petrolog indah Badak sebagai objek pada penelitian ini. serta mendukung selama proses pembuatan skripsi dari awal hingga selesai.
7. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Administrasi Bisnis yang telah memberikan pengetahuan dan ilmu yang sangat bermanfaat bagi penulis selama kuliah di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman, serta staf pengajar, tata usaha dan akademik yang berada di lingkungan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman yang telah membantu penulis.
8. Persembahan yang tulus dan paling utama penulis haturkan kepada Bapak Fathuddin Alhak dan Ibu Sudarni yang telah melahirkan, membesarkan dan merawat dengan penuh kasih sayang serta memberikan doa yang tidak pernah ada hentinya kepada anaknya, dukungan moril dan materil dalam penyelesaian

skripsi ini dan menjadi inspirasi dan semangat dalam hidup untuk meraih tekad dan cita-cita saya dan Suami saya Arsyad serta Saudara-saudara saya Nurul Fitri Alhak S.Si, Nurul Hikmah Alhak S.Pd., M.Pd. Nurul Amini Alhak, Nurul Aziza Alhak dan Nurul Aisyah Alhak. yang memberikan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.

9. Teman-teman mahasiswa/mahasiswi Program Studi Administrasi Bisnis angkatan 2014 yang telah membantu dan memberikan motivasi kepada saya dalam menulis serta menyelesaikan skripsi ini.
10. Untuk teman seperjuangan ku Rika Bettuen yang telah membantu dan memberikan motivasi kepada saya dalam menulis serta menyelesaikan skripsi ini.
11. Kepada semua pihak yang tidak saya sebutkan satu persatu yang terlibat secara langsung dan tidak langsung dalam pembuatan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan.

Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini. Penulis juga menyadari bahwa dalam penulisan Skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan kesalahan dan penulis berharap Skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua yang membacanya serta dapat dijadikan sebagai referensi untuk membuat skripsi selanjutnya.

Samarinda, Desember 2021

Nurul Avni Alhak

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PENGUJI	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
RIWAYAT HIDUP	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II DASAR TEORI	
2.1 Teori dan Konsep	8
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1.2 Fungsi manajerial Sumber Daya Manusia	10
2.1.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia....	12
2.1.2 Komitmen Organisasi	13
2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi	13
2.1.2.2 Indikator Komitmen Organisasi	15
2.1.2.3 Manfaat Komitmen Organisasi	16
2.1.3 Kepuasan Kerja	17
2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja	17
2.1.3.2 Indikator Kepuasan Kerja	18
2.1.3.3 Teori tentang Kepuasan Kerja	20
2.1.4 Kinerja Karyawan	23
2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan	23
2.1.4.2 Indikator Kinerja Karyawan	24

2.1.4.3 Pengukuran Kinerja Karyawan	26
2.1.4.4 Penyebab Faktor Kinerja Karyawan.....	28
2.2 Hubungan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan	30
2.3 Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	32
2.4 Kajian Empiris	34
2.5 Hipotesis.....	37
2.6 Definisi Konseptual	38
2.7 Kerangka Pikir Penelitian.....	40
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	42
3.2 Definisi Operasional	42
3.3 Populasi, Sampling, dan Sampel.....	45
3.4 Teknik Pengumpulan Data	46
3.5 Alat Pengukuran Data	47
3.6 Pengujian Intrumen Penelitian.....	48
3.6.1 Uji Reliabilitas	48
3.6.2 Uji Validitas	49
3.6.3 Uji Asumsi Klasik	50
3.7 Analisis Regresi Linier Berganda	52
3.8 Uji R (korelasi).....	53
3.9 Uji R ² (koefisien determinasi).....	54
3.10 Uji Hipotesis.....	55
3.10.1 Uji F (Simultan Bersama)	55
3.10.2 Uji T (Parsial)	56
3.10.3 Uji Dominan	57
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	58
4.1.1 Sejarah PT. Petrolog Indah Badak	58
4.1.2 Visi, Misi Perusahaan	59
4.1.3 Lokasi PT. Petrolog Indah Badak.....	59
4.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan.....	60
4.2 Hasil Penelitian	60
4.2.1 Deskripsi Responden.....	60
4.2.1.1 Kriteria Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
4.2.1.2 Kriteria Responden Berdasarkan Usia.....	61
4.2.1.3 Kriteria Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	62

4.2.1.4	Kriteria Responden Berdasarkan Lama Bekerja	62
4.2.2	Distribusi Frekuensi	63
4.2.2.1	Komitmen Organisasi (X_1)	63
4.2.2.2	Kepuasan Kerja (X_2)	67
4.2.2.3	Kinerja Karyawan (Y)	72
4.3	Analisis dan Pembahasan	77
4.3.1	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	77
4.3.1.1	Uji Validitas	77
4.3.1.2	Uji Reliabilitas	79
4.3.2	Uji Asumsi Klasik	79
4.3.2.1	Uji Normalitas	79
4.3.2.2	Uji Multikolinearitas	81
4.3.2.3	Uji Heteroskedastisitas	81
4.3.3	Analisis Regresi Linear Berganda	83
4.3.3.1	Persamaan Regresi Linear Berganda	83
4.3.3.2	Perhitungan Koefisien Korelasi (R)	84
4.3.3.3	Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)	85
4.3.4	Uji Hipotesis	86
4.3.4.1	Uji F (Simultan)	86
4.3.4.2	Uji t (Parsial)	87
4.3.4.3	Uji Variabel Yang Paling Berpengaruh	88
4.3.5	Pembahasan	90
BAB V PENUTUP		
5.1	Kesimpulan	96
5.2	Saran	97
DAFTAR PUSTAKA		98
LAMPIRAN		101

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Peningkatan perkembangan dunia bisnis menuntut adanya persaingan ketat antar perusahaan. Perusahaan sebagai organisasi bisnis harus siap menghadapi kompetisi dengan tujuan memperoleh laba semaksimal mungkin. Hal yang harus dilakukan adalah mengelolah sumber daya manusia pada perusahaan. Satu-satunya sumber daya perusahaan yang memiliki nilai kompetitif ialah sumber daya manusia, dimana faktor sumber daya manusia ini memiliki peranan dalam membantu para manajer untuk membawa perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan (Wulansari, 2008).

Sumber Daya Manusia dinilai menjadi faktor utama yang berdampak langsung pada kemajuan dan kesejahteraan perusahaan. Kinerja suatu perusahaan dapat di pengaruhi oleh kondisi serta perilaku dari karyawan perusahaan tersebut. Salah satu bentuk perilaku karyawan yang menentukan adalah kinerja. Kinerja Karyawan harus di perhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan. Apabila suatu organisasi melakukan aktivitas dengan kinerja yang kurang baik maka citra organisasi akan kurang baik. Pengertian kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Komitmen organisasi menurut (Allen dan Mayer 2010) merupakan kelekatan emosi, identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Komitmen Organisasi ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan dan menjadi bagian penting dari anggota organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Komitmen Organisasi yang kuat akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh karyawan.

Pengaruh lainnya yang ingin diungkapkan ialah adalah hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Salah satu dampak yang ditimbulkan dengan adanya peningkatan kepuasan kerja adalah peningkatan komitmen mereka terhadap perusahaan. Seseorang yang berada pada tingkat kepuasan kerja yang diinginkan, maka tingkat komitmennya untuk loyal pada perusahaan juga akan meningkat. Adanya hubungan yang positif antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja. Dengan demikian, karyawan tersebut akan berkomitmen semakin tinggi dengan tempatnya bekerja pada saat kepuasan kerja yang diharapkan dapat dipenuhi perusahaan.

PT. Petrolog Indah Badak adalah salah satu perusahaan terkemuka dibidang penyediaan jasa *logistic*, *lifting* dan *heavy transportation* yang melayani industri migas, panas bumi, pertambangan dan industri umum lainnya. Petrolog didirikan oleh Moetaryanto Poerwoaminoto dan Raharto Suwignyo pada tahun 1974, sebagai mitra bagi perusahaan asing di era *oil booming*.

Berikut merupakan tabel jumlah karyawan pada objek penelitian :

Tabel 1.1
Jumlah karyawan pada bidang Alat berat (operator) pada PT. Petrolog Indah Badak di Kecamatan Muara Badak Kabupaten Kutai Kartenegara.

No	Jabatan	Jumlah karyawan
1	Supervisor	1 orang
2	Operator crane	14 orang
3	Operator vacum truc	7 orang
4	Driver trailer	10 orang
5	Helper vacum	8 orang
6	Rigger	8 orang
7	Security	4 orang
8	Mechanic	9 orang
9	Welder	1 orang
10	HSE	1 orang
11	Forklift operator	3 orang
12	Admin	2 orang
	TOTAL KARYAWAN	60 ORANG

Sumber : PT. Petrolog Indah Badak

PT. Petrolog Indah Badak memiliki Tingkat komitmen yang masih rendah, terlihat dari intensi karyawan yang keluar dari perusahaan. Menurut Riady (2010), karyawan dengan komitmen yang rendah tidak akan memberikan yang terbaik kepada organisasi dan dengan mudahnya keluar dari organisasi. Perusahaan harus menanamkan dan meningkatkan rasa komitmen yang tinggi pada karyawan sehingga menimbulkan suatu keinginan untuk di pertahankan dalam perusahaan. Allen dan Meyer (2010), tingginya komitmen karyawan terhadap perusahaan akan menimbulkan suatu keinginan karyawan bahwa ia ingin dipertahankan oleh perusahaan (komitmen afektif), karyawan yang bekerja untuk jangka waktu lama akan menimbulkan rasa jenuh dan bekerja hanya merupakan kewajiban saja . sebaliknya rendahnya komitmen mereka akan menimbulkan keterpaksaan dalam bekerja karena tidak memiliki alternatif lain .

Dari informasi yang diperoleh dari PT. Petrolog Indah Badak dapat diketahui bahwa kinerja karyawan pada perusahaan ini masih memiliki beberapa kelemahan antara lain karyawan disini masih kurang disiplin waktu, tanggung jawab, rendahnya kepedulian dan minimnya gagasan yang muncul untuk menyelesaikan permasalahan yang timbul. Berikut merupakan daftar absensi karyawan pada bidang Tenaga Ahli dan bidang Alat Berat :

Tabel 1.2
Kehadiran Karyawan pada Bidang Alat Berat (operator) pada PT.
Petrolog Indah Badak di Kecamatan Muara Badak Kabupaten Kutai
Kartenegro.

No	Bulan	Bidang Alat Berat (operator)			
		Telat masuk	Sakit	Ijin	Tanpa keterangan
1	Oktober	2	-	1	-
2	November	3	1	1	-
3	Desember	4	1	1	-
TOTAL :		9	2	3	-

Sumber : PT. Petrolog Indah Badak 2018

PT. Petrolog Indah Badak harus mampu mengelola sumber daya dengan semaksimal mungkin. Perusahaan harus selalu memperhatikan dan selalu menghargai sertiap upaya yang dilakukan oleh karyawan sehingga karyawan merasa puas dalam bekerja serta meningkatnya komitmen organisasi.

Dari uraian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis tertarik untuk membahas lebih jauh tentang hal tersebut. Oleh karena itu, penulis mengambil judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan operator pada PT. Petrolog Indah Badak Di Kecamatan Muara Badak Kabupaten Kutai Kartanegara”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemikiran yang ada pada latar belakang diatas maka penulis merumuskan permasalahan penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pada karyawan PT. Petrolog Indah Badak?
2. Apakah komitmen Organisasi dan kepuasan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pada karyawan PT. Petrolog Indah Badak ?
3. Diantara Komitmen Organisasi dan kepuasan kerja manakah yang paling berpengaruh secara dominan terhadap kinerja pada karyawan PT. Petrolog Indah Badak ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis Komitmen Organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pada perusahaan PT. Petrolog Indah Badak.

2. Untuk menguji dan menganalisis Komitmen Organisasi dan kepuasan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pada perusahaan PT. Petrolog Indah Badak.
3. Untuk menguji dan menganalisis diantara Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja manakah yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja pada perusahaan PT. Petrolog Indah Badak ?

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi manfaat penelitian untuk melakukan penulisan proposal penelitian ini adalah

a. Bagi para Akademis

penelitian ini dapat menyajikan informasi mengenai hubungan antara pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan, serta memberikan kontribusi terhadap pengembangan literature penelitian kinerja karyawan PT. petrolog Indah Badak.

b. Bagi para Praktis

Penelitian ini memiliki implikasi sebagai bahan pertimbangan kebijaksanaan dalam menghadapi dan memahami masalah kinerja karyawan yang dapat mempengaruhi efektifitas organisasi.

BAB II

KERANGKA DASAR TEORI

2.1. Teori dan Konsep

Teori adalah seperangkat konsep, definisi dan proposisi yang tersusun secara sistematis sehingga dapat digunakan untuk menjelaskan dan meramalkan fenomena (Sugiyono, 2013:53). Konsep adalah satuan arti yang mewakili sejumlah objek yang mempunyai ciri yang sama Djamarah (2008:30).

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pembahasan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia tentunya tidak lepas dari manajemen secara umum. Untuk itu perlu diketahui pengertian manajemen yang telah banyak dikemukakan oleh para ahli dengan memandang sudut tertentu. Para ahli mempunyai pandangan yang berbeda dalam mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia. Namun demikian, secara umum, intisari pengertian yang dikemukakan oleh para ahli memiliki kesamaan tujuan. Menurut Handoko (2011:3), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Dessler (2015:3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk

mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut Simamora dalam Sutrisno (2015:5), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Manusia dipandang sebagai aset perusahaan yang diperhatikan penanganannya. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam hal ini berfungsi bukan hanya untuk mencapai tujuan perusahaan tetapi juga untuk pemenuhan kebutuhan karyawan dalam mengembangkan aktualisasi diri. Manajemen Sumber Daya Manusia menekankan perhatian pada masalah personalia pada tiap perusahaan, oleh karena itu setiap perusahaan harus berusaha meningkatkan segala fasilitas yang mendukung aktivitas para pekerjanya, sehingga umpan balik yang didapatkan oleh perusahaan adalah peningkatan kinerja karyawan itu sendiri.

Dari definisi tersebut dapat dipahami bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu pengetahuan yang secara khusus mempelajari bagaimana merencanakan, mengorganisir, mengarahkan dan mengawasi tenaga kerja yang dipergunakan dalam menjalankan aktivitas organisasi atau perusahaan tertentu.

2.1.1.2. Fungsi-fungsi Manajerial dan Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2016:21) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

Fungsi Manajerial

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.

b. Pengembangan

Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

c. Kompensasi

kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

g. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.1.1.3. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016:14) Peranan manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification, job recruitment, dan job evaluation.

2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas the right man in the right place and the right man in the right job.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilai kinerja karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

2.1.2. Komitmen Organisasi

2.1.2.1. Pengertian Komitmen Organisasi

Pandangan para pakar tentang pengertian Komitmen dapat sangat bervariasi. Ada yang menyatakan hanya komitmen saja, namun ada pula yang menyatakan sebagai komitmen organisasional. Pada dasarnya komitmen bersifat individual, merupakan sikap atau perilaku yang dimiliki setiap individu. Sedangkan komitmen setiap individu terhadap organisasi di mana dia bekerja dapat dikatakan sebagai komitmen organisasional.

Selain kepuasan kerja, factor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi. Komitmen menurut Kreitner dan Kinicki (2010:166 , dalam Wibowo 2016) adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Sedangkan komitmen organisasi mencerminkan tingkatan keadaan di mana individu mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya.

Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske (2012:182) memberikan pengertian komitmen organisasi sebagai perasaan identifikasi, loyalitas dan pelibatan dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi. Kreitner dan Kinicki (2010:167) menggambarkan adanya tiga komponen komitmen organisasi, bersumber dari pendapat John Meyer dan Natalie Allen (1997) : yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment* :

1. *Affective commitment*

mencerminkan keterikatan emosional pekerja pada identifikasi dengan dan keterlibatan dalam organisasi. Pekerja *affective commitment* kuat melanjutkan bekerja dengan organisasi karena mereka ingin melakukannya.

2. *Continuance commitment*

mencerminkan pada kepedulian terhadap biaya berkaitan dengan apabila meninggalkan organisasi. Pekerja yang terutama terkait pada organisasi didasarkan *continuance commitment* tetap berada dalam organisasi karena mereka perlu melakukannya.

3. *normative commitment*

mencerminkan perasaan sebagai kewajiban untuk melanjutkan kesempatan kerja. Pekerja dengan *normative commitment* tingkat tinggi merasa bahwa mereka harus tetap dengan organisasi.

2.1.2.2. Indikator Komitmen Organisasi

Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi Menurut Robbins dan Judge dalam Zelvia (2015), Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Tiga dimensi terpisah komitmen organisasional adalah :

a. Komitmen afektif (*affective commitment*)

yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.

b. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*)

yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarganya.

c. Komitmen normatif (*normative commitment*)

yaitu kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan- alasan moral atau etis.

2.1.2.3. Manfaat Komitmen Organisasi

Manfaat Komitmen Organisasional Juniarari (2011) mengatakan bahwa manfaat dengan adanya komitmen dalam organisasi adalah sebagai berikut :

1. Para pekerja yang benar-benar menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi mempunyai kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam organisasi.
2. Memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja pada organisasi yang sekarang dan dapat terus memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan.

3. Sepenuhnya melibatkan diri pada pekerjaan mereka, karena pekerjaan tersebut adalah mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan organisasi.

2.1.3. Kepuasan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Sinambela (2012: 258) adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Menurut Edy Sutrisno (2014:73) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.

Richard, Robert dan Gordon (2012:312) menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan,

pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Ia melanjutkan pernyataannya bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai kerja, dan ada beberapa alasan praktis yang membuat kepuasan kerja merupakan konsep yang penting bagi pemimpin. Penelitian menunjukkan pekerja yang puas lebih cenderung bertahan bekerja untuk organisasi. Pekerja yang puas juga cenderung terlibat dalam perilaku organisasi yang melampaui deskripsi tugas dan peran mereka, serta membantu mengurangi beban kerja dan tingkat stress anggota dalam organisasi. Pekerja yang tidak puas cenderung bersikap menentang dalam hubungannya dengan kepemimpinan dan terlibat dalam berbagai perilaku yang kontraproduktif.

2.1.3.2. Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja pada tingkat tertentu dapat mencegah karyawan untuk mencari pekerjaan diperusahaan lain. Apabila karyawan diperusahaan tersebut mendapatkan kepuasan, karyawan cenderung akan bertahan pada perusahaan walaupun tidak semua aspek - aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi. Karyawan yang memperoleh kepuasan dan perusahaannya akan memiliki ketertarikan atau komitmen lebih besar terhadap perusahaan dibanding karyawan yang tidak puas. Menurut Luthans dalam Sopiha (2008:171) mengemukakan indikator kepuasan kerja sebagai berikut :

a. Gaji

merupakan jumlah jasa finansial yang diterima karyawan dan tingkat dimana hal ini dipandang sebagai suatu hal yang adil dalam organisasi.

b. Promosi

merupakan kesempatan untuk kenaikan jabatan dalam jenjang karir.

c. Kondisi Kerja

merupakan kondisi kerja karyawan baik seperti bersih, menarik dan lingkungan kerja yang menyenangkan akan membuat mereka mudah menyelesaikan pekerjaannya.

kepuasan kerja yang menonjol yang akan menggolongkan penyebabnya dan dapat digunakan sebagai ukuran kepuasan kerja, antara lain (Kreitner & Kinicki, 2010:171) :

- a. (*Need fulfillment*) pemenuhan kebutuhan, model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
- b. (*Discrepancies*) perbedaan, model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada

apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat di atas harapan.

- c. (*Value attainment*) Pencapaian nilai, Gagasan *Value attainment* adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
- d. (*Equity*) Keadilan, Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.
- e. (*Dispositional/ genetic components*) Komponen genetik, Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan. Dari sudut pandang masyarakat dan karyawan individu, kepuasan kerja merupakan hasil yang diinginkan.

2.1.3.3. Teori-Teori tentang Kepuasan

Teori Kepuasan Kerja yang cukup terkenal adalah

a. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasan yang diperoleh melebihi apa yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi sehingga terdapat disparancy, tetapi merupakan disparancy yang positif.

b. Teori Keadilan (*Equity theory*)

Teori ini mengungkapkan bahwa orang yang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya ada atau tidaknya keadilan dalam suatusituasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil keadilan dan ketidakadilan. Input adalah factor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya sepertipendidikan, pangalaman, kecakapan, jumlah tugas dan alat. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawanyang diperoleh dari pekerjaannya seperti upah/gaji, keuntungan sampingan,simbol, status, pengahargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri.Sedangkan orang selalu membandingkan dapat berupa serseorang di perusahaanyang sama, atau ditempat lain atau bisa pula dengan dirinya dimasa lalu. Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan rasio input hasilorang lain. Bila perbandingan itu dianggap

cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan biasmenimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

c. Teori dua faktor (*Two factor theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda.. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau motivator dan *disatisfies*. *Satisfies* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari : pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor-faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Disatisfies* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari : gaji/upah, pengawasan, hubungan antar personal, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun tidak terpenuhi.

d. Teori *Motivator-Hygiene* (M-H)

Salah satu teori yang menjelaskan mengenai kepuasan kerja adalah teori *motivator - hygiene* (M-H) yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Teori H-M sebenarnya berujung pada kepuasan kerja. Namun penelitian menunjukkan hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan *turnover* SDM serta kepuasan kerja dan komitmen SDM. Pada intinya, teori H - M justru kurang sependapat dengan pemberian balas jasa yang tinggi, seperti strategi *golden handcuff* karena balas jasa yang tinggi hanya mampu mendatangkan kepuasan kerja untuk mendatangkan kepuasan kerja Hezerberg menyarankan agar perusahaan melakukan *job enrichment*, yaitu suatu upaya menciptakan pekerjaan dengan tantangan, tanggung jawab dan otonomi yang lebih besar.

e. Teori *Value Theory*

Menurut konsep teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan di mana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. Semakin sedikit mereka menerima hasil, akan kurang puas. *Value theory* memfokuskan pada hasil mana pun yang menilai orang tanpa mempertahankan siapa mereka.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Rivai (dalam suwatno dan priansa 2011:196) kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawab. Kemudian As'ad (dalam suwatno 2011:196) kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Dan Fahmi (2010:2) mengatakan kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit dan non profit yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Bangun (2012:231), kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga standar pekerjaan. Dari berbagai pengertian pengertian tersebut maka, kinerja memiliki pengertian sebagai *performance* yang merupakan hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan, yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

2.1.4.2 Indikator Kinerja karyawan

Dari beberapa teori yang dijabarkan mengenai definisi kinerja, penulis menggunakan indikator sebagai bahan acuan untuk mengisi data operasional variabel Bangun (2012:234) indikator kinerja diantaranya :

a. Kuantitas pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi syarat tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Melakukan pekerjaan sesuai dengan target dan sesuai dengan aktifitas yang diselesaikan.

b. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan.

c. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan

pada bagian lain, sehingga memengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

d. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang di tentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

e. Kemampuan kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

2.1.4.3 Pengukuran Kinerja Karyawan

Dari beberapa teori yang dijabarkan mengenai definisi kinerja, penulis menggunakan indikator sebagai bahan acuan untuk mengisi data operasional variabel Bangun (2012:232) pengukuran kinerja diantaranya :

a. Kuantitas pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang berbeda sehingga menuntut

karyawan harus memenuhi syarat tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Melakukan pekerjaan sesuai dengan target dan sesuai dengan aktifitas yang diselesaikan.

b. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan.

c. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga memengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

d. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang di tentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari

kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

e. Kemampuan kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2014:377) aspek pengukuran kinerja sebagai berikut :

- a. Prestasi kerja, hasil kinerja karyawan dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.
- b. Keahlian, tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerjasama, komunikasi, inisiatif, dan lain-lain.
- c. Perilaku, sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian ini juga mencakup kejujuran, tanggung jawab, dan disiplin.

- d. Kepemimpinan, merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk pengambilan keputusan dan penentuan prioritas.

2.1.4.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung. Berikut faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2013) adalah sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan, secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti (skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan 9 pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Jadi, jika seorang pemimpin atau karyawan tersebut mempunyai potensi atau keahlian dalam bekerja di suatu organisasi bisa jadi akan meningkatkan kemajuan dari organisasi tersebut.
2. Faktor Motivasi, motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan

organisasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Widodo (2015) adalah sebagai berikut :

- a. Sasaran: adanya rumusan sasaran yang jelas tentang apa yang diharapkan oleh organisasi untuk dicapai.
 - b. Standar: apa ukurannya bahwa seseorang telah berhasil mencapai sasaran yang diinginkan.
3. Umpan balik: informasi terhadap kegiatan yang berkaitan dengan upaya mencapai sasaran sesuai standar yang telah ditentukan.
 4. Peluang: beri kesempatan orang itu untuk melaksanakan tugasnya mencapai sasaran tersebut.
 5. Sarana: sediakan sarana yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugasnya.
 6. Kompetensi: beri pelatihan yang efektif, yaitu bukan sekedar belajar tentang sesuatu, tetapi belajar bagaimana melakukan sesuatu.
 7. Motivasi: harus bisa menjawab pertanyaan “mengapa saya harus melakukan pekerjaan ini”?

2.2 Hubungan Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan

a. Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan yang berkomitmen rendah akan berdampak pada *turnove* ,tingginya absensi, meningkatnya kelambatan kerja dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai karyawan di organisasi tersebut, rendahnya kualitas

kerja dan kurangnya loyalitas pada perusahaan (*steeers*, 1991) dalam Sopiah (2008). Ada suatu hubungan positif antara komitmen organisasional dan produktivitas kerja, pada umumnya tampak bahwa komitmen afektif memiliki hubungan yang lebih erat dengan hasil organisasi seperti kinerja dan perputaran karyawan bila dibandingkan dengan dua dimensi komitmen lain (Robbins, 2008).

komitmen afektif adalah yang paling diinginkan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen afektif akan cenderung tetap tinggal (bekerja dalam perusahaan), mereka akan merekomendasikan kepada orang lain bahwa perubahan tempat bekerjanya merupakan tempat yang bagus untuk bekerja, mereka akan suka melakukan kerja tambahan untuk perusahaan, mereka akan mau memberikan saran-saran bagi perbaikan dan kemajuan perusahaan (Fuad Mas'ud ,2010). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa Komitmen Afektif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

b. Komitmen normatif terhadap kinerja karyawan

Komitmen karyawan dipandang sangat penting dalam perusahaan, karyawan yang loyal akan bersedia untuk mendahulukan kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadi. Komitmen karyawan dihubungkan dengan kepuasan kerja, tingkat absensi, dan kinerja karyawan (Sterrs) dalam Fuad Mas'ud (2008).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ghorbanpour (2014) Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan pada kinerja karyawan. Komitmen normative meninggalkan pengaruh yang paling kuat pada rata-rata kinerja. Komitmen organisasi dapat secara signifikan mempengaruhi minat, kecenderungan untuk tinggal, kecenderungan untuk meninggalkan, dan kemandirian perilaku karyawan dalam organisasi dan konsekuensinya terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa Komitmen Normatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

c. Komitmen berkelanjutan terhadap kinerja karyawan

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Suswati dan Budianto (2013) mengatakan karyawan yang komitmen berkelanjutannya tinggi akan berpengaruh signifikan terhadap kinerjanya karena dia merasa membutuhkan organisasi tersebut. Lalu, untuk terus mendapatkan manfaat dan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, dia akan berusaha bekerja dengan baik. Adapun secara parsial, komitmen berkelanjutan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa Komitmen Berkelanjutan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.3 Hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja karyawan

Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini berarti bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal. Sebaliknya, seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari

pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek yang lainnya. Meskipun hanya merupakan salah satu faktor dari banyak faktor berpengaruh lainnya, kepuasan kerja juga mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Dengan kepuasan kerja yang diperoleh, diharapkan kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai para karyawan. Tanpa adanya kepuasan kerja, karyawan akan bekerja tidak seperti apa yang diharapkan oleh perusahaan, maka akibatnya kinerja karyawan menjadi rendah, sehingga tujuan perusahaan secara maksimal tidak akan tercapai. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Riza Ovita Risqi, dkk (2015) yang meneliti tentang analisis kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 44,1%. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Afni Can Yasri (2016), tentang pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan secara simultan motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Robbins & Judge (2012:99) dalam bahwa seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negative tentang pekerjaannya. Robbins & Judge (2012:113) yang mengungkapkan bahwa terdapat korelasi antara kepuasan kerja dan kinerja cukup kuat. Ketika data

produktivitas dan kepuasan secara keseluruhan dikumpulkan untuk organisasi, maka ditemukan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan organisasi yang mempunyai karyawan yang kurang puas. Hal ini sesuai dengan pernyataan tersebut bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung berkinerja lebih baik. Sehingga pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

2.4 Kajian Empiris

Pada bagian ini memuat 3 hasil penelitian terdahulu. Penjelasan dalam bentuk paparan yang terdiri dari judul penelitian, peneliti, variabel, dan teknik dan perbedaan penelitian. Berikut merupakan hasil penelitian dari 3 peneliti terdahulu.

Penelitian pertama yang dilakukan oleh Septiasari (2017), pengaruh disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada dinas perindustrian, perdagangan, koperasi, dan usaha mikro kecil dan menengah provinsi Kalimantan Timur di Samarinda. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 43 karyawan pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur Samarinda. Teknik Sampling yang digunakan adalah metode sensus dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi Koefisien korelasi, koefisien Determinasi. Uji parsial dan Analisis regresi sederhana, untuk menguji

dan membuktikan hipotesis penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa Disiplin kerja pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian kedua dari Purnama (2018), dalam penelitian ini variabel X (kepuasan kerja dan komitmen organisasi). Dan variabel Y (kinerja karyawan). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kepuasan kerja pada PT. Masa Kini Mandiri. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis untuk membahas identifikasi masalah bagaimana kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Masa Kini Mandiri. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan kuesioner. Hipotesis dari penelitian ini adalah ada pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Masa Kini Mandiri. Untuk mengukur besarnya pengaruh variabel tersebut digunakan regresi linear berganda, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji t, Uji F. berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Masa Kini Mandiri.

Peneliti ketiga dari Ritama (2014), Pengaruh komitmen Organisasi dan Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. POS Indonesia Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. POS Indonesia Yogyakarta, variabel bebas dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi

dan Motivasi kerja sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Yogyakarta dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. POS Indonesia. Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Data analisis dengan menggunakan uji normalitas, Uji multikoloneritas, Uji heteroskedastisitas, Regresi linear berganda, Uji t, Uji F, koefisien determinasi. Hasil penelitian tersebut sama-sama menunjukkan bahwa, kinerja ditentukan oleh komitmen organisasi dan motivasi kerja yang sama-sama berpengaruh positif. Namun motivasi kerja berpengaruh hanya dalam skala kecil atau tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah komitmen organisasi.

Berikut ini adalah tabel beberapa perbedaan antara penulis dan kajian empiris terdahulu :

Tabel 2.1 Kajian Empiris

Nama peneliti Terdahulu dan Tahun	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
Septiasari, 2017	Pengaruh disiplin kerja pegawai terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan usaha Mikro kecil dan menengah Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda.	Variabel terikat yang digunakan, Uji F, Uji T	Latar belakang penelitian, waktu penelitian, jumlah responden.
Purnama, 2018	Pengaruh Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post	Variabel bebas dan variabel terikat yang digunakan. Uji Reabilitas Regresi Linier Berganda, Uji F, Uji T	Latar belakang, waktu penelitian, jumlah responden. Hipotesis
Ritama, 2014	Pengaruh komitmen Organisasi dan Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. POS	Variabel bebas yang digunakan. Uji analisis Regresi linear berganda, Uji	Latar belakang, tempat penelitian, jumlah responden,

	Indonesia Yogyakarta	t, Uji f, koefisiendeterminasi	menggunakan uji Asumsi klasik
--	----------------------	--------------------------------	-------------------------------

Sumber : Septiasari (2017), Purnama (2018), Ritama (2014)

2.5 Hipotesis penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan (Sugiono,2013:96), dengan demikian hipotesis yang penulis kemukakan dalam penelitian ini adalah :

H1: Simultan

Ha: Terdapat pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan

Ho: Tidak terdapat Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan

H2: Parsial

Ha : Terdapat pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Petrolog Indah Badak

Ho: Tidak terdapat pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Petrolog Indah Badak

H3: komitmen organisasi paling berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Petrolog Indah Badak

2.6 Definisi Konsepsional

Definisi Konsepsional adalah suatu pemikiran umum yang menggambarkan hubungan antara konsep khusus yang akan menentukan variabel yang akan saling berhubungan. Istilah konsepsional merupakan pengarah atau pedoman yang lebih konkrit. sehingga diperlukan definisi operasional. Konsep tersebut dapat dirumuskan oleh peneliti berdasarkan dari berbagai literatur yang digunakan pada bagian sub teori dan konsep, yaitu sebagai berikut :

a. Komitmen Organisasi adalah sikap individu yang menerima tujuan dan nilai -

nilai organisasi. Indikator yang digunakan :

1. Komitmen afektif (*affective commitment*)

yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.

2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*)

yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarganya.

b. Kepuasan Kerja adalah suatu kondisi perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang sedang dilakukannya. Indikator yang digunakan:

1. Gaji

Merupakan jumlah balas jasa finansial yang diterima karyawan dan tingkat dimana hal ini dipandang sebagai suatu hal yang adil dalam organisasi.

2. Promosi

Kesempatan untuk kenaikan jabatan dalam jenjang karir

3. Kondisi Kerja

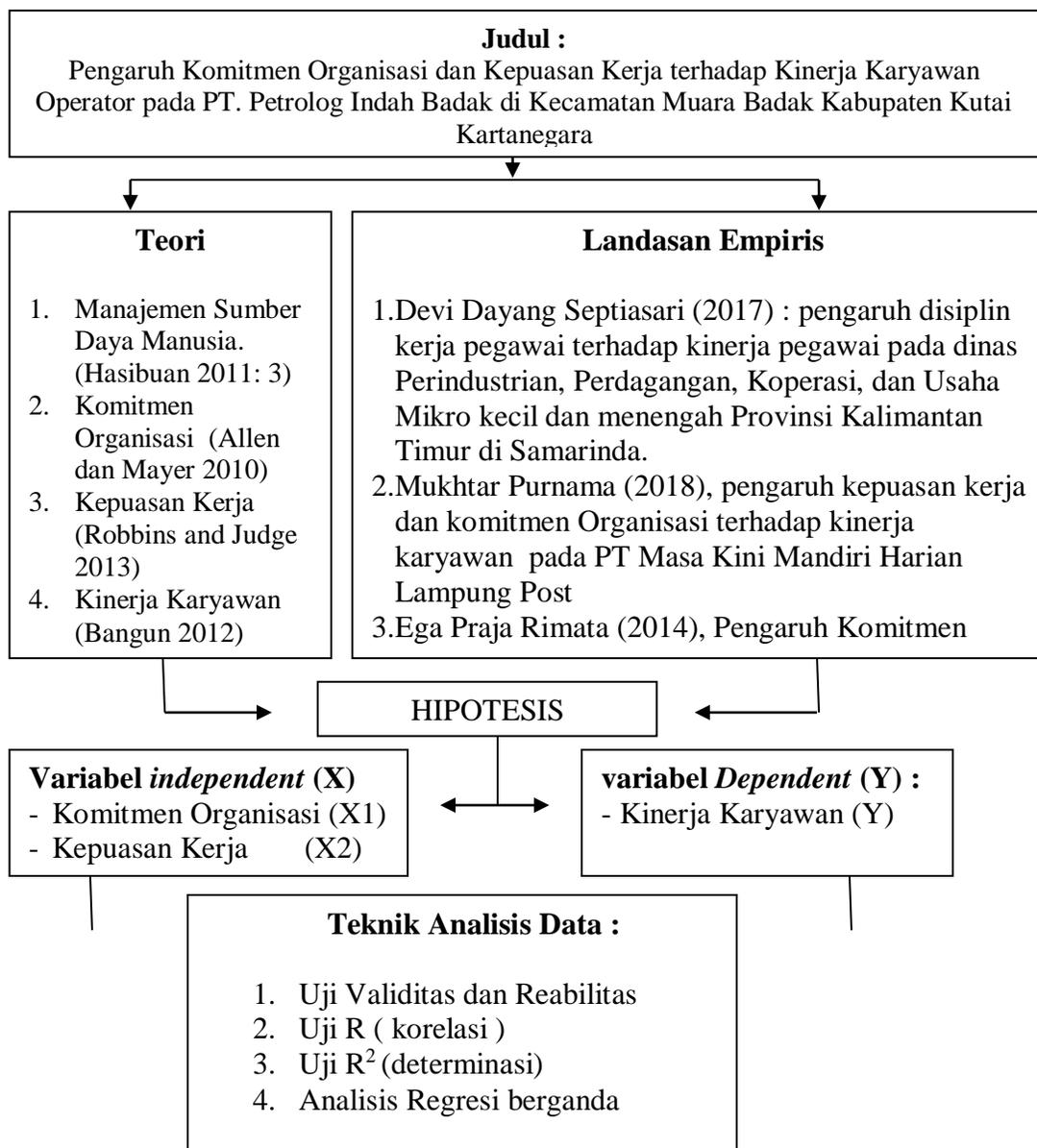
Apabila kondisi kerja karyawan baik seperti bersih, menarik, dan lingkungan kerja yang menyenangkan akan membuat mereka mudah menyelesaikan pekerjaannya.

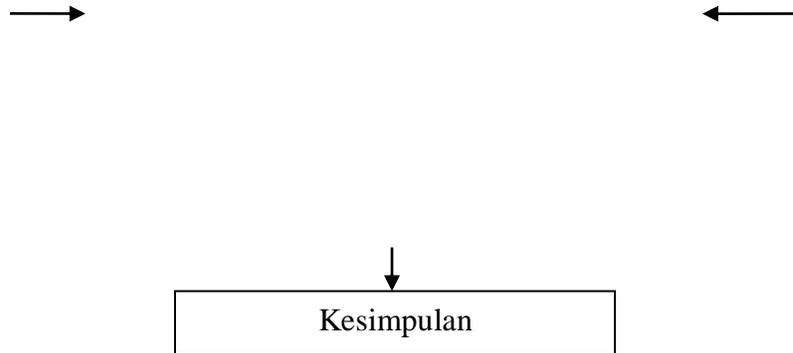
- c. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga standar pekerjaan.

2.7 Kerangka pikir penelitian

Kerangka pikir penelitian merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Kartiwa,2015:61). Kerangka pikir penelitian akan menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti, oleh karena itu perlu jelaskan hubungan antara variabel independen (variabel X) dan dependen

(variabel Y). berikut merupakan kerangka pikir penelitian yang telah dirancang sebagaimana mestinya.





Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dari jenis penelitian yang digunakan dengan metode penelitian kuantitatif .Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel yaitu variable independen dan dependen.

Variabel dependen (*dependent variable*), merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel lain (variabel bebas). Juga sering disebut dengan variabel terikat, variabel respon atau endogen. Variabel ini sering dilambangkan dengan Y. Dalam konteks penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Variable independen (*independent variable*), variabel independen adalah variabel yang menjadi sebab atau berubahnya suatu variabel lain (variabel dependen). Juga sering disebut dengan variabel bebas, prediktor, stimulus eksogen atau antecedent. Variabel ini juga ada yang dinamakan dengan variabel pendorong dan variabel masukan. Sering dilambangkan dengan X. Dalam konteks penelitian ini sebagai variabel independent adalah komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

3.2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan variabel-variabel yang mempengaruhi pada *Turnover Intention* adalah:

a. Variabel Bebas (*Independen*)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus, predictor, antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Seperti yang di sampaikan Sugiyono (2012:39) variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel independen. Yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

b. Variabel terikat (*Dependen*)

Variabel dependen sering disebut dengan variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Seperti yang di sampaikan Sugiyono (2012:39) variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah variabel kinerja karyawan.

Tabel 3.1.
Definisi Operasional

Variabel	Indikator	Sub Indikator
Komitmen organisasi (X1)	a. Komitmen Afektif (<i>Affective commitment</i>)	a. Ketertarikan Emosional b. Jenjang Karir
	b. Komitmen Berkelanjutan (<i>Continuance commitment</i>)	a. Kerugian kehilangan penghasilan b. Kerugian kehilangan fasilitas perusahaan
	c. Komitmen Normatif (<i>Normative commitment</i>)	a. Tanggung jawab terhadap keluarga b. Karyawan terikat dengan kontrak
Kepuasan Kerja (X2)	a. Gaji	a. Pembayaran sesuai beban kerja b. Pembayaran tepat waktu
	b. Promosi	a. Berdasarkan latar belakang pendidikan b. Berdasarkan masa kerja
	c. Kondisi kerja	a. Kondisi fisik b. Kondisi non fisik
kinerja Karyawan (Y)	a. Kuantitas pekerjaan	a. target kerja b. jumlah pekerjaan
	b. Kualitras pekerjaan	a. Hasil dalam penyelesaian pekerjaan b. Teliti dalam bekerja
	c. Ketepatan waktu	a. Penyelesaian pekerjaan b. Manajemen waktu

Sumber :Luthans dalam Sopiah (2008), Robbins and Judge dalam Zelvia (2015), Bangun (2012).

3.3. Unit Analisis, Populasi dan Sampel

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2012:73) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representative* (mewakili).

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT Petrolog Indah badak. Berdasarkan informasi yang didapatkan PT. Petrolog Indah Badak, diketahui bahwa jumlah total karyawan yang bekerja perusahaan adalah 60 orang.

Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 responden, maka penulis mengambil 100 % jumlah populasi yang ada pada karyawan PT. Petrolog Indah Badak yaitu sebanyak 60 responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan salah satu aspek yang berperan dalam kelancaran dan keberhasilan dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Angket atau Kuesioner

Angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir - formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti (Mardalis, 2008: 66).

2. Teknik *Interview* (wawancara)

Menurut Sugiyono (2013:194) Pada umumnya *interview* dilakukan oleh dua orang atau lebih, satu pihak sebagai pencari data (*interviewer*) dan yang lain sebagai sumber data (*interviewee*). Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau *self-report*, atau setidaknya pada pengetahuan atau keyakinan pribadi.

3. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks yang terdiri dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantaranya yang terpenting adalah pengamatan dan ingatan (Sugiyono, 2013 :203).

3.5. Alat Pengukuran variabel

Skala pengukuran adalah skala likert .Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item – item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan yang perlu dijawab oleh responden, dan setiap jawaban akan diberikan skor 1 sampai 5. Skor untuk tiap alternative jawaban adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2.
Skala Likert

keterangan	Arti	Angka
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
CS	Cukup Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

3.6 . Pengujian Instrumen Penelitian

3.6.1. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada pengertian bahwa instrumen yang digunakan dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Syarat kualifikasi suatu instrumen pengukur adalah konsisten, keajegan, atau tidak berubah-ubah (Saifuddin Azwar, 2012: 110). Instrumen yang diuji reliabilitasnya adalah instrumen yang dibuat oleh peneliti. Pada penelitian ini untuk mencari reliabilitas instrumen menggunakan rumus alpha α , karena instrumen dalam penelitian ini berbentuk angket atau daftar pertanyaan yang skornya merupakan rentangan antara 1-5 dan uji validitas menggunakan item total, dimana untuk mencari reliabilitas instrumen

yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian maka menggunakan rumus alpha α .

Menurut Suharsimi Arikunto (2013: 100) mengemukakan bahwa reliabilitas berhubungan dengan masalah kepercayaan. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan tehnik Formula Alpha Cronbach dan dengan menggunakan program SPSS 22.0

Rumus :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S^2 j}{S^2 x} \right)$$

Keterangan :

A = koefisien reliabilitas alpha

k = jumlah item

Sj = varians responden untuk item I

Sx = jumlah varians skor total

tingkatan reliabilitas dengan kriteria sebagaiberikut :

Jika alpha atau r hitung:

1. 0,8-1,0 = Reliabilitas baik
2. 0,6-0,799 = Reliabilitas diterima
3. kurang dari 0,6 = Reliabilitas kurang baik

3.6.2. Uji Validitas

Suatu instrumen dikatakan valid jika instrument yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur. Menurut Suharsimi Arikunto (2013: 85) agar dapat memperoleh data yang valid, maka instrumen atau alat untuk mengevaluasi harus valid. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.

Cara yang dipakai dalam menguji tingkat validitas adalah dengan variabel internal, yaitu menguji apakah terdapat kesesuaian antara bagian instrumen secara keseluruhan. Untuk mengukurnya menggunakan analisis butir. Pengukuran pada analisis butir yaitu dengan cara skor-skor yang ada kemudian dikorelasikan dengan menggunakan Rumus korelasi product moment yang dikemukakan dalam Arikunto, (2002: 146) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \{\sum x\}\{\sum y\}}{\sqrt{\left\{ \frac{\sum x^2 - (\sum x)^2}{N} \right\} \left\{ \frac{\sum y^2 - (\sum y)^2}{N} \right\}}}$$

Keterangan :

- r_{xy} : koefisien korelasi antara x dan y r_{xy}
 N : Jumlah Subyek
 X : Skor item
 Y : Skor total

$\sum X$: Jumlah skor items
 $\sum Y$: Jumlah skor total
 $\sum X^2$: Jumlah kuadrat skor item
 $\sum Y^2$: Jumlah kuadrat skor total
 (Suharsimi Arikunto, 2013 : 87)

Jika r hitung lebih besar dari r tabel, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid. Namun apabila r hitung lebih kecil dari r tabel, maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh linear dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011:160) uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik normal *P-P Plot of regression standardized residual* atau dengan uji *one sample kolmogorof smirnov*.

Uji *one sample kolmogorof smirnov* digunakan untuk mengetahui distribusi data apakah mengikuti distribusi normal, dalam hal ini untuk mengetahui apakah distribusi residual terdistribusi normal atau tidak. Residual

terdistribusi normal jika nilai signifikan lebih dari 0,5.

b. Uji Multikolinearitas

Pada dasarnya multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Adalah suatu hubungan linear yang sempurna (mendekati sempurna) antara beberapa atau semua variabel bebas (Ghozali, 2011:113).

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas, jika variabel bebas saling berkorelasi maka variabel – variabel ini tidak ortogonal.

Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar variabel bebas = 0. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* lawannya *variance inflation factor (VIF)*. Pedoman suatu regresi yang bebas dari multikolinearitas adalah mempunyai nilai VIF disekitar angka satu dan mempunyai nilai angkat *tolerance* mendekati 1 (satu). *Tolerance* mengukur variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya.

Jadi nilai *tolerance* yang rendah = nilai VIF yang tinggi (VIF = 1 atau *Tolerance*) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cut off* yang umum dipakai adalah *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF di

atas 10 (Ghozali, 2011:113).

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2011:139), uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Konsekuensi adanya heterokedastisitas dalam model regresi adalah penaksiran yang diperoleh tidak efisien, baik dalam sampel kecil maupun besar. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah dengan melihat pada grafik scettrplot.

Jika ada pola tertentu seperti titik – titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Untuk mengetahui ada tidaknya heterokedastisitas juga dapat diketahui dengan melakukan uji glejser. Jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat maka ada indikasi terjadi heterokedastisitas.

3.7. Analisis Reresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi 55 (dinaik turunkan nilainya. Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (Sugiyono

2017:275) Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X_1 , X_2 , dan X_3), cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terkait dan dinyatakan dengan rumus. Adapun persamaan regresi linear berganda menurut Sugiyono (2017:275) dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + \dots + B^nX_n$$

Keterangan :

Y = Variabel efektivitas

α = Konstanta

b_1, b_2, b_3 , = Koefisien regresi variabel independen

X_1 = Variabel Kepuasan Kerja

X_2 = Variabel Komitmen Organisasi

e = Standar error

3.8. Uji R (Korelasi)

Analisis data yang digunakan untuk melihat hubungan antar variable adalah dengan menggunakan korelasi dari Spearman. Kegunaan dari korelasi ini adalah yaitu untuk menguji dua signifikansi dua variabel, mengetahui kuat lemah hubungan, dan mengetahui besar retribusi. Dalam penelitian ini analisis

korelasi Spearman digunakan untuk menjelaskan derajat hubungan antara variabel bebas (independent) dengan variabel terikat (dependent) dengan nilai :

$-1 \leq r_s \leq 1$, dimana :

- a. Bilai nilai $r_s = -1$ atau mendekati -1 , maka korelasi kedua variabel dikatakan sangat kuat dan negatif artinya sifat hubungan dari kedua variabel berlawanan arah, maksudnya jika nilai X naik maka nilai Y akan turun atau sebaliknya.
- b. Bila nilai $r_s = 0$ atau mendekati 0, maka korelasi dari kedua variabel sangat lemah atau tidak terdapat korelasi sama sekali.
- c. Bila nilai $r_s = 1$ atau mendekati 1, maka korelasi dari kedua variabel sangat kuat dan positif, artinya hubungan dari kedua variabel yang diteliti bersifat searah, maksudnya jika nilai X naik maka nilai Y juga naik atau sebaliknya.

Adapun kriteria penilaian korelasi menurut Sugiyono (2003 ; 216) yaitu :

- a. Interval 0.00 – 0.199 berarti Tingkat Hubungan “Sangat Rendah”
- b. Interval 0.20 – 0.399 berarti Tingkat Hubungan “Rendah”
- c. Interval 0.40 – 0.599 berarti Tingkat Hubungan “Sedang”
- d. Interval 0.60 – 0.799 berarti Tingkat Hubungan “Kuat”
- e. Interval 0.80 – 1.000 berarti Tingkat Hubungan “Sangat Kuat”

3.9. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Uji R^2 atau uji determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi, atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa

dekatkan garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi (R^2) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X. Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ($R^2 = 0$), artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali.

Sementara bila $R^2 = 1$, artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Dengan kata lain bila $R^2 = 1$, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh R^2 nya yang mempunyai nilai antara nol dan satu.

3.10. Uji Hipotesis

3.10.1 Uji F (Uji Simultan Bersama)

Uji simultan dengan F test ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel *independent* terhadap variabel dependen. Uji-F diperuntukkan guna melakukan uji hipotesis koefisien (*slope*) regresi secara bersamaan.

Dengan demikian, secara umum hipotesisnya dituliskan sebagai berikut:

H_0 : tidak ada pengaruh *variable independent* terhadap *variable dependent* secara bersama-sama.

H_a : ada pengaruh *variable independent* terhadap *variable dependent* secara bersama-sama.

Menentukan tingkat signifika (α) yaitu sebesar 5% dapat dilakukan dengan berdasarkan nilai probabilitas, dengan cara:

- a. Jika nilai probabilitas > 0.05 maka H_0 diterima
- b. Jika nilai probabilitas < 0.05 maka H_0 ditolak

Atau dengan cara melihat F hitung dengan F Tabel:

- a. Jika F hitung $< F$ tabel, maka H_0 diterima
- b. Jika F hitung $> F$ tabel, maka H_0 ditolak.

3.10.2 Uji T (Parsial)

Uji t ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel *independent* secara individual (parsial) terhadap variabel *dependent*. Menentukan tingkat signifikan (α) yaitu sebesar 5% dapat dilakukan dengan berdasarkan nilai probabilitas, dengan cara pengambilan keputusan adalah :

- a. Jika nilai probabilitas > 0.05 maka H_0 diterima
- b. Jika nilai probabilitas < 0.05 maka H_0 ditolak.

Atau dengan cara melihat tabel t :

- a. Jika $- t$ tabel $< t$ hitung $< t$ tabel, maka H_0 diterima
- b. Jika $- t$ hitung $< - t$ tabel atau t hitung $> t$ tabel, maka H_0 ditolak

Untuk menghitung t-tabel digunakan ketentuan $n-1$ pada level *significant* (α) sebesar 5% (tingkat kesalahan 5% atau 0.05) atau taraf

keyakinan 95% atau 0.95, jadi apabila tingkat kesalahan suatu variabel lebih dari 5% berarti variabel itu tidak signifikan.

3.10.3 UJI DOMINAN

Uji dominan dilakukan untuk mencari variabel bebas mana yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat, jika dibandingkan dengan beberapa variabel bebas lainnya. Untuk mengetahui variabel dominan ini dapat diketahui dengan melihat nilai koefisien beta serta dari nilai t hitung yang paling besar.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah singkat PT. Petrolog Indah Badak

PT. Petrolog Indah Badak adalah salah satu perusahaan terkemuka di bidang penyediaan jasa logistic, lifting dan heavy transportation yang melayani industri migas, panas bumi, pertambangan dan industri umum lainnya. Petrolog didirikan oleh Moetaryanto Poerwoaminoto dan Raharto Suwignyo pada tahun 1974, sebagai mitra bagi perusahaan asing di era oil booming. Petrolog telah melalui berbagai tantangan dan kesulitan, baik yang bersifat infrastrukural maupun teknis yang membutuhkan kemahiran dan keahlian khusus. Kini, Petrolog memiliki 300 tenaga ahli dan 200 alat berat yang terawat baik termasuk operator crane dan peralatan lifting yang telah bersertifikat sesuai dengan peraturan pemerintah. Petrolog telah memenuhi standar ISO 9001, OHSAS 18001 dan ISO 14001 dalam penerapan kebijakan Kinerja Mutu, Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lingkungan (MK3L), yang mengatur seluruh kegiatan utama bisnis Petrolog. Lebih dari 3 dekade Petrolog telah membuktikan eksistensinya sebagai pelopor dan salah satu perusahaan jasa terkemuka yang mendukung kegiatan industri perminyakan. Petrolog berkantor pusat di Jakarta dan memiliki kantor operasional di Balikpapan, Kalimantan Timur yang mengelola kegiatan operasional Petrolog di seluruh Indonesia, terutama di wilayah timur Indonesia.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

Menjalankan bisnis secara etis guna memenuhi kepuasan pelanggan dengan memberikan pelayanan profesional dan bermutu tinggi yang dilakukan dengan aman dan ramah lingkungan.

b. Misi

1. Melakukan operasi di bidang inti pelayanan logistik bagi industri migas, panas bumi, pertambangan dan industri umum lainnya.
2. Memberikan pelayanan dengan tingkat profesionalisme yang tinggi melalui sumber daya manusia yang berkualitas.
3. Mengelola bisnis berstandar internasional guna memastikan keberhasilan yang berkelanjutan.
4. Mencapai posisi terdepan dengan berfokus pada inovasi, integritas dan inisiatif.
5. Mengembangkan dan mempertahankan budaya perusahaan yang berdasarkan filosofi : “Building Image Through Achivement”.

4.1.3 Lokasi Perusahaan

seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya untuk lokasi PT. Petrolog Indah badak berada di jalan Simpang 6 muara Badak. Kecamatan Muara badak Kabupaten Kutai Kartanegara.

4.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan

struktur Organisasi sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan, dimana kerangka kerja yang dibuat menunjukkan berbagai tugas, kewajiban, wewenang serta tanggung jawab masing-masing anggota dalam organisasi. Adapun struktur organisasi tersebut disajikan pada gambar.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Deskripsi Responden

Deskripsi responden secara sederhana dimaknai sebagai gambaran tentang responden. Deskripsi responden diperlukan karena akan menentukan jawaban. Perbedaan latar belakang misalnya, akan dapat melahirkan jawaban yang berbeda atas pertanyaan yang di ajukan. Objek dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Petrolog Indah badak yang berjumlah 60 orang. Bagian ini menyajikan informasi mengenai gambaran umum berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja dan dalam bentuk diagram lingkaran beserta dengan penjelasannya.

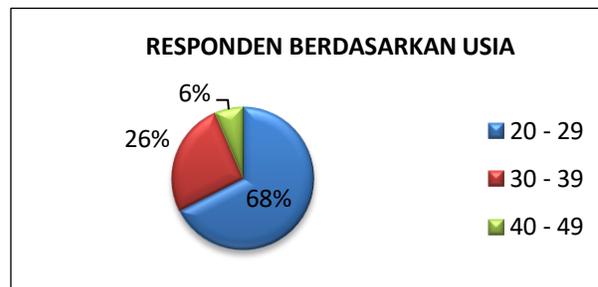
4.2.1.1 Kriteria Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Gambar 4.2
Kriteria Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan Gambar 4.2 menunjukkan bahwa jenis kelamin responden lebih banyak laki – laki yaitu sebanyak 88% atau dalam angka yaitu 55 responden, sedangkan responden wanita yaitu sebanyak 12% atau dalam angka yaitu 5 responden. Dengan demikian mayoritas yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki – laki.

4.2.1.2 Kriteria Responden Berdasarkan Usia



Gambar 4.3
Kriteria Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan Gambar 4.3 menunjukkan bahwa sebagian besar reponden dalam penelitian ini memiliki kelompok usia mulai dari 20 tahun hingga 29 tahun yaitu sebanyak 68% atau 40 responden, lalu diikuti kelompok usia 30 tahun hingga 39 tahun yaitu sebanyak 26% atau 15 responden, dan sisanya kelompok usia 40 tahun hingga 49 tahun yaitu sebanyak 6% atau 5 responden. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Petrolog Indah Badak didominasi oleh tingkat usia 20 – 29 tahun.

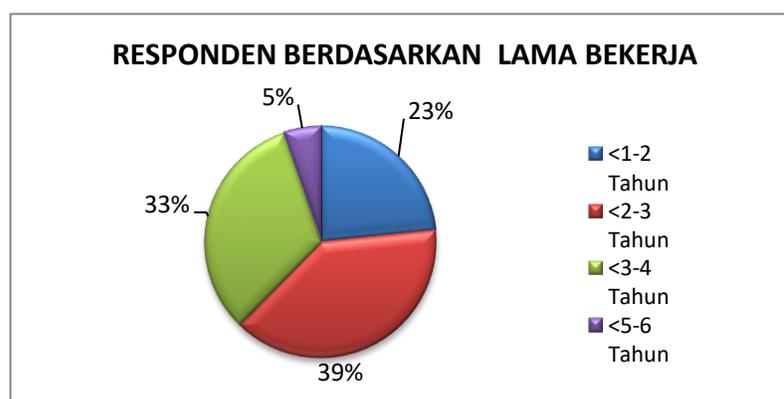
4.2.1.3 Kriteria Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir



Gambar 4.4
Kriteria Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan Gambar 4.4 menunjukkan bahwa pendidikan terakhir karyawan hotel Selyca Mulia paling banyak yaitu SLTA sebanyak 54% atau 42 responden, kemudian diikuti oleh D3 sebanyak 26% atau 20 responden, S1 sebanyak 16% atau 12 responden, dan SLTP sebanyak 4% yaitu 3 responden. Maka dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan karyawan hotel mesra didominasi oleh karyawan lulusan SLTA yaitu sebanyak 54%.

4.2.1.4 Kriteria Responden Berdasarkan Lama Bekerja



Gambar 4.5
Kriteria Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan Gambar 4.5 menunjukkan bahwa lama bekerja karyawan di PT. Petrolog Indah Badak yaitu < 1 – 2 tahun sebanyak 23% atau 13 responden, < 2 – 3 tahun sebanyak 39% atau 25 responden, < 3 – 4 tahun sebanyak 33% atau 18 responden, < 5 – 6 tahun sebanyak 5% atau 4 responden. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan yang berkerja pada Pt. Petrolog Indah Badak didominasi oleh karyawan yang bekerja pada kurun waktu kurang dari dua tahun hingga tiga tahun dengan jumlah 39 %.

4.2.2 Distribusi Frekuensi

4.2.2.1 Komitmen Organisasi (X1)

Berdasarkan data kuisioner yang telah terkumpul mengenai variabel Komitmen Organisasi (X1) telah diketahui hasil distribusi frekuensi dari setiap item yang ada pada variabel tersebut. Hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.1
Tanggapan Responden Terhadap pernyataan ketertarikan emosional dengan perusahaan

Tanggapan	Skala	Frekuensi	Persentase (%)	Bobot Skor
Sangat Setuju	5	3	3,9	15
Setuju	4	30	46,8	120
Netral	3	10	12,9	30
Tidak Setuju	2	14	32,5	28
Sangat Tidak Setuju	1	3	3,9	3
Jumlah		60	100	196
Rata-rata				3,26

Sumber: Data diolah 2019

Pada tabel 4.7 di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan “saya memiliki ketertarikan emosional dengan perusahaan” yaitu sebanyak 46,8%, diikuti netral sebanyak 12,9%, selanjutnya sangat setuju sebanyak 3,9 %, tidak setuju sebanyak 32,5 %, dan sangat tidak setuju sebanyak 3,9%. Adapun jumlah skor rata – rata adalah 3,26 yang artinya responden menyatakan Setuju terhadap pernyataan tersebut.

Tabel 4.2
Tanggapan Responden Terhadap pernyataan meningkatkan jenjang karir selama bekerja

Tanggapan	Skala	Frekuensi	Persentase (%)	Bobot Skor
Sangat Setuju	5	13	16,9	65
Setuju	4	30	46,8	120
Netral	3	7	9,0	21
Tidak Setuju	2	10	27,3	20
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	100	221
Rata-rata				3,68

Sumber: Data diolah 2019

Pada tabel 4.2 di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan “saya merasa tidak kesulitan dalam meningkatkan jenjang karir saya selama bekerja pada perusahaan ini” yaitu sebanyak 46,8 %, diikuti netral sebanyak 9,0 %, selanjutnya sangat setuju sebanyak 16,9 %, tidak setuju sebanyak 27,3%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0%. Adapun jumlah skor rata – rata adalah 3,68 yang artinya responden menyatakan setuju terhadap pernyataan tersebut.

Tabel 4.3
Tanggapan Responden Terhadap pernyataan kerugian yang didapatkan adalah kehilangan penghasilan.

Tanggapan	Skala	Frekuensi	Persentase (%)	Bobot Skor
Sangat Setuju	5	10	12,9	50
Setuju	4	25	44,2	100
Netral	3	7	9,1	21
Tidak Setuju	2	13	27,3	26
Sangat Tidak Setuju	1	5	6,5	5
Jumlah		60	100	202
Rata-rata				3,36

Sumber: Data diolah 2019

Pada tabel 4.3 di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan “jika saya keluar dari perusahaan maka kerugian yang saya alami adalah kehilangan penghasilan” yaitu sebanyak 44,2%, diikuti netral sebanyak 9,1%, selanjutnya sangat setuju sebanyak 12,9%, tidak setuju sebanyak 27,3%, dan sangat tidak setuju sebanyak 6,5 %. Adapun jumlah skor rata – rata adalah 3,36 yang artinya responden menyatakan setuju terhadap pernyataan tersebut.

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Terhadap pernyataan kerugian kehilangan fasilitas perusahaan

Tanggapan	Skala	Frekuensi	Persentase (%)	Bobot Skor
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	39	50,7	156
Netral	3	5	9,1	15
Tidak Setuju	2	15	38,9	30
Sangat Tidak Setuju	1	1	1,3	1
Jumlah		60	100	202
Rata-rata				3,36

Sumber: Data diolah 2019

Pada tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan “jika saya keluar dari perusahaan maka kerugian yang saya alami adalah kehilangan fasilitas perusahaan” yaitu sebanyak 50,7%, diikuti netral sebanyak 9,1%, selanjutnya sangat setuju sebanyak 0%, tidak setuju sebanyak 38,9 %, dan sangat tidak setuju sebanyak 1,3%. Adapun jumlah skor rata – rata adalah 3,36 yang artinya responden menyatakan setuju terhadap pernyataan tersebut.

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Terhadap pernyataan faktor penting dalam bertahan pada perusahaan

Tanggapan	Skala	Frekuensi	Persentase (%)	Bobot Skor
Sangat Setuju	5	6	7,8	30
Setuju	4	23	38,9	92
Netral	3	6	7,8	18
Tidak Setuju	2	21	40,3	42
Sangat Tidak Setuju	1	4	5,2	4
Jumlah		60	100	186
Rata-rata				3,1

Sumber: Data diolah 2019

Pada tabel 4.5 di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan “tanggung jawab terhadap keluarga merupakan faktor penting saya dalam bertahan pada perusahaan” yaitu sebanyak 38,9%, diikuti netral sebanyak 7,8%, selanjutnya sangat setuju sebanyak 7,8%, tidak setuju sebanyak 40,3%, dan sangat tidak setuju sebanyak 5,2 %. Adapun jumlah skor rata – rata

adalah 3,1 yang artinya responden menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan tersebut.

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Terhadap pernyataan kontrak kerja yang berlaku

Tanggapan	Skala	Frekuensi	Persentase (%)	Bobot Skor
Sangat Setuju	5	16	20,8	80
Setuju	4	10	19,5	40
Netral	3	20	31,2	60
Tidak Setuju	2	11	24,7	22
Sangat Tidak Setuju	1	3	3,9	3
Jumlah		60	100	205
Rata-rata				3,41

Sumber: Data diolah 2019

Pada tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan “saya harus menyelesaikan kontrak kerja yang berlaku” yaitu sebanyak 19,5 %, diikuti netral sebanyak 31,2 %, selanjutnya sangat setuju sebanyak 20,8%, tidak setuju sebanyak 24,7%, dan sangat tidak setuju sebanyak 3,9%. Responden memilih alasan netral dengan alasan perasaan ingin keluar dari perusahaan muncul dan karyawan memilih tetap keluar sebelum masa kontrak kerja berakhir. Adapun jumlah skor rata – rata adalah 3,41% yang artinya responden menyatakan Netral terhadap pernyataan tersebut.

4.2.2.2 Kepuasan Kerja (X₂)

Berdasarkan data kuisisioner yang telah terkumpul mengenai variabel Kepuasan Kerja (X₂) telah diketahui hasil distribusi frekuensi dari setiap item yang ada pada variabel tersebut. Hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Terhadap pernyataan gaji sesuai beban kerja

Tanggapan	Skala	Frekuensi	Persentase (%)	Bobot Skor
Sangat Setuju	5	7	9,0	35
Setuju	4	30	46,8	120
Netral	3	8	16,9	24
Tidak Setuju	2	15	27,2	30
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	100	209
Rata-rata				3,48

sumber: Data diolah 2019

Pada tabel 4.7 di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan “Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja” yaitu sebanyak 46,8%, diikuti netral sebanyak 16,9%, selanjutnya sangat setuju sebanyak 9,0 %, tidak setuju sebanyak 27,2%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0%. Responden memilih alasan netral dengan alasan mereka tidak selalu merasa beban kerja sesuai dengan gaji yang diterima. Adapun jumlah skor rata – rata adalah 3,48 yang artinya responden menyatakan setuju terhadap pernyataan tersebut.

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Terhadap pernyataan penerimaan gaji tepat waktu

Tanggapan	Skala	Frekuensi	Persentase (%)	Bobot Skor
Sangat Setuju	5	3	3,9	15
Setuju	4	20	32,5	80
Netral	3	7	9,0	21
Tidak Setuju	2	27	50,7	54
Sangat Tidak Setuju	1	3	3,9	3
Jumlah		60	100	173
Rata-rata				2,88

Sumber: Data diolah 2019

Pada tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan “Gaji yang saya terima tepat waktu setiap bulan” yaitu sebanyak 32,5%, diikuti netral sebanyak 9,0%, selanjutnya sangat setuju sebanyak 3,9%, tidak setuju sebanyak 50,7%, dan sangat tidak setuju sebanyak 3,9%. Adapun jumlah skor rata – rata adalah 2,81 yang artinya responden menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan tersebut.

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Terhadap pernyataan promosi berdasarkan latar belakang pendidikan

Tanggapan	Skala	Frekuensi	Persentase (%)	Bobot Skor
Sangat Setuju	5	4	5,2	20
Setuju	4	28	42,9	112
Netral	3	10	15,6	30
Tidak Setuju	2	18	36,3	36
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	100	198
Rata-rata				3,3

Sumber Data diolah 2019

Pada tabel 4.9 di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan “promosi yang diberikan perusahaan berdasarkan latar belakang pendidikan karyawan” yaitu sebanyak 42,9 %, diikuti netral sebanyak 15,6%, selanjutnya sangat setuju sebanyak 5,2%, tidak setuju sebanyak 36,3%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0%. Responden memilih alasan netral dengan alasan mereka promosi terkadang dilakukan bukan hanya berdasarkan latar belakang pendidikan namun bisa dari faktor lain. Adapun jumlah skor rata – rata adalah 3,3 yang artinya responden menyatakan setuju terhadap pernyataan tersebut.

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Terhadap pernyataan promosi sesuai masa kerja

Tanggapan	Skala	Frekuensi	Persentase (%)	Bobot skor
Sangat Setuju	5	3	3,9	15
Setuju	4	25	49,4	100
Netral	3	5	6,5	15
Tidak Setuju	2	25	38,9	50
Sangat Tidak Setuju	1	2	1,3	2
Jumlah		60	100	182
Rata-rata				3,03

Sumber: Data diolah 2019

Pada tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan “promosi yang diberikan perusahaan berdasarkan masa kerja karyawan.” yaitu sebanyak 49,4%, diikuti netral sebanyak 6,5%, selanjutnya sangat setuju sebanyak 3,9%, tidak setuju sebanyak 38,9%, dan sangat tidak

setuju sebanyak 1,3%. Adapun jumlah skor rata – rata adalah 3,03 yang artinya responden menyatakan setuju terhadap pernyataan tersebut.

Tabel 4.11
Tanggapan Responden Terhadap pernyataan komunikasi dengan atasan

Tanggapan	Skala	Frekuensi	Persentase (%)	Bobot Skor
Sangat Setuju	5	9	11,6	45
Setuju	4	10	18,2	40
Netral	3	12	19,5	36
Tidak Setuju	2	22	45,5	44
Sangat Tidak Setuju	1	7	5,2	7
Jumlah		60	100	172
Rata-rata				2,86

Sumber: Data diolah 2019

Pada tabel 4.11 di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan “komunikasi saya dengan atasan terjalin baik” yaitu sebanyak 18,2%, diikuti netral sebanyak 19,5 %, selanjutnya sangat setuju sebanyak 11,6%, tidak setuju sebanyak 45,5%, dan sangat tidak setuju sebanyak 5,2%. Responden memilih alasan netral dengan alasan komunikasi antar atasan juga bisa terjadi ketidak pahaman dengan apa yang atasan sampaikan kepada karyawan.. Adapun jumlah skor rata – rata adalah 2,86 yang artinya responden menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan tersebut.

Tabel 4.12
Tanggapan Responden Terhadap pernyataan hubungan harmonis dengan rekan kerja

Tanggapan	Skala	Frekuensi	Persentase (%)	Bobot Skor
Sangat Setuju	5	3	3,9	15
Setuju	4	14	25,9	56
Netral	3	8	16,9	24
Tidak Setuju	2	25	37,7	50
Sangat Tidak Setuju	1	10	15,6	10
Jumlah		60	100	155
Rata-rata				2,58

Sumber: Data diolah 2019

Pada tabel 4.12 di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan “saya menjaga hubungan yang harmonis dengan rekan kerja saya ” yaitu sebanyak 25,9%, diikuti netral sebanyak 16,9%, selanjutnya sangat setuju sebanyak 3,9%, tidak setuju sebanyak 37,7%, dan sangat tidak setuju sebanyak 15,6%. Responden memilih alasan netral terkadang karyawan terjadi konflik pekerjaan antar sesama rekan kerja. Adapun jumlah skor rata – rata adalah 2,58 yang artinya responden menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan tersebut.

4.2.2.3 Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan data kuisisioner yang telah terkumpul mengenai variabel kinerja karyawan (Y) telah diketahui hasil distribusi frekuensi dari setiap item yang ada pada variabel tersebut. Hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.13
Tanggapan Responden Terhadap pernyataan tentang target kerja yang diberikan oleh perusahaan

Tanggapan	Skala	Frekuensi	Persentase (%)	Bobot Skor
Sangat Setuju	5	2	2,6	2
Setuju	4	23	29,9	46
Netral	3	18	23,4	54
Tidak Setuju	2	26	33,8	104
Sangat Tidak Setuju	1	8	10,4	40
Jumlah		77	100	246
Rata-rata				3,19

Sumber: Data diolah 2019

Pada tabel 4.13 di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan “saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan” yaitu sebanyak 29,9%, diikuti netral sebanyak 23,4%, selanjutnya sangat setuju sebanyak 2,6%, tidak setuju sebanyak 33,8%, dan sangat tidak setuju sebanyak 10,4 %. Responden memilih alasan netral dengan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Adapun jumlah skor rata – rata adalah 3,19 yang artinya responden menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan tersebut.

Tabel 4.14
Tanggapan Responden Terhadap pernyataan adanya jumlah pekerjaan yang diberikan perusahaan

Tanggapan	Skala	Frekuensi	Persentase (%)	Bobot Skor
Sangat Setuju	5	3	3,9	15
Setuju	4	20	31,1	80
Netral	3	8	10,4	24
Tidak Setuju	2	25	49,4	50
Sangat Tidak Setuju	1	4	5,2	4
Jumlah		60	100	173
Rata-rata				2,88

Sumber: Data diolah 2019

Pada tabel 4.14 di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan “saya mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda” yaitu sebanyak 31,1 %, diikuti netral sebanyak 10,4%, selanjutnya sangat setuju sebanyak 3,9%, tidak setuju sebanyak 49,4%, dan sangat tidak setuju sebanyak 5,2%. Adapun jumlah skor rata – rata adalah 2,88 yang artinya responden menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan tersebut

Tabel 4.15
Tanggapan Responden Terhadap pernyataan hasil dalam penyelesaian pekerjaan

Tanggapan	Skala	Frekuensi	Persentase (%)	Bobot Skor
Sangat Setuju	5	2	2,6	10
Setuju	4	15	22,0	60
Netral	3	13	19,5	39
Tidak Setuju	2	25	49,4	50
Sangat Tidak Setuju	1	5	6,5	5
Jumlah		60	100	164
Rata-rata				2,73

Sumber: Data diolah 2019

Pada tabel 4.15 di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan “saya mampu memberikan hasil kerja sesuai yang diinginkan perusahaan” yaitu sebanyak 22,0%, diikuti netral sebanyak 19,5%, selanjutnya sangat setuju sebanyak 2,6%, tidak setuju sebanyak 49,4 %, dan sangat tidak setuju sebanyak 6,5%. Adapun jumlah skor rata – rata adalah 2,73 yang artinya responden menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan tersebut.

Tabel 4.16
Tanggapan Responden Terhadap pernyataan ketelitian dalam bekerja

Tanggapan	Skala	Frekuensi	Persentase (%)	Bobot Skor
Sangat Setuju	5	2	2,6	10
Setuju	4	18	27,3	72
Netral	3	15	22,0	45
Tidak Setuju	2	21	42,9	42
Sangat Tidak Setuju	1	4	5,2	4
Jumlah		60	100	173
Rata-rata				2,88

Sumber: Data diolah 2019

Pada tabel 4.16 di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan “saya sangat teliti dalam bekerja” yaitu sebanyak 27,3%, diikuti netral sebanyak 22,0%, selanjutnya sangat setuju sebanyak 2,6%, tidak setuju sebanyak 42,9%, dan sangat tidak setuju sebanyak 5,2%. adapun jumlah skor rata – rata adalah 2,88 yang artinya responden menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan tersebut.

Tabel 4.17
Tanggapan Responden Terhadap pernyataan penyelesaian pekerjaan

Tanggapan	Skala	Frekuensi	Persentase (%)	Bobot Skor
Sangat Setuju	5	3	3,9	15
Setuju	4	26	37,7	104
Netral	3	8	16,9	24
Tidak Setuju	2	20	38,9	40
Sangat Tidak Setuju	1	3	2,6	3
Jumlah		60	100	186
Rata-rata				3,1

Sumber: Data diolah 2019

Pada tabel 4.17 di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan “saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya” yaitu sebanyak 37,7%, diikuti netral sebanyak 16,9%, selanjutnya sangat setuju sebanyak 3,9%, tidak setuju sebanyak 38,9%, dan sangat tidak setuju sebanyak 2,6%. Adapun jumlah skor rata – rata adalah 3,1 yang artinya responden menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan tersebut.

Tabel 4.18
Tanggapan Responden Terhadap pernyataan manajemen waktu

Tanggapan	Skala	Frekuensi	Persentase (%)	Bobot Skor
Sangat Setuju	5	8	10,3	40
Setuju	4	20	28,6	80
Netral	3	22	37,7	66
Tidak Setuju	2	9	15,6	18
Sangat Tidak Setuju	1	1	7,8	1
Jumlah		77	100	205
Rata-rata				3,41

Sumber: Data diolah 2019

Pada tabel 4.18 di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan “saya menggunakan waktu istirahat tidak berlebihan jadi

tidak mengurangi waktu bekerja” yaitu sebanyak 28,6%, diikuti netral sebanyak 37,7%, selanjutnya sangat setuju sebanyak 10,3%, tidak setuju sebanyak 15,6%, dan sangat tidak setuju sebanyak 7,8%. Adapun jumlah skor rata – rata adalah 2,81 yang artinya responden menyatakan netral terhadap pernyataan tersebut.

4.3 Analisis dan Pembahasan

4.3.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, data mempunyai kedudukan yang sangat penting karena data merupakan gambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Benar atau tidaknya suatu data sangat menentukan bermutu atau tidaknya hasil penelitian. Pengujian instrumen biasanya terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Sehubungan dengan hal tersebut maka data yang terkumpul perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu, untuk membuktikan apakah item – item tersebut telah mengungkapkan variabel atau indikator yang diteliti. Untuk mengetahui nilai validitas dan reliabilitas dari data kuisioner masing – masing item digunakan seri program statistik (SPSS 20) dan hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

4.3.1.1 Uji Validitas

Validitas merupakan suatu standar ukuran yang menunjukkan ketepatan dan kesahihan suatu instrumen. Suatu alat ukur yang valid tidak hanya mampu menghasilkan data yang tepat akan tetapi juga harus memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut. Cara pengujian validitas dengan

menghitung korelasi antar skor masing – masing pernyataan dan skor total dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment*, dengan menggunakan alat bantu hitung (SPSS 20) diperoleh hasil berikut:

Tabel 4.19
Hasil Pengujian Uji Validitas

Variabel Penelitian	Kode Item	r hitung	N	Keterangan
Komitmen organisasi(X ₁)	X1_1	0.836	60	Valid
	X1_2	0.632	60	Valid
	X1_3	0.799	60	Valid
	X1_4	0.512	60	Valid
	X1_5	0.763	60	Valid
	X1_6	0.824	60	Valid
Kepuasan kerja(X ₂)	X2_1	0.686	60	Valid
	X2_2	0.843	60	Valid
	X2_3	0.684	60	Valid
	X2_4	0.808	60	Valid
	X2_5	0.852	60	Valid
	X2_6	0.767	60	Valid
Kinerja karyawan (Y)	Y1	0.507	60	Valid
	Y2	0.652	60	Valid
	Y3	0.610	60	Valid
	Y4	0.589	60	Valid
	Y5	0.431	60	Valid
	Y6	0.701	60	Valid

Sumber: Data diolah 2019 dari SPSS 20

Berdasarkan tabel 4.19 di atas dapat dilihat bahwa dari setiap item pernyataan diperoleh r_{hitung} lebih besar dari $r_{tabel} = 0.188$ (nilai r_{tabel} untuk $n = 60$), maka setiap item di atas dinyatakan valid dan dengan demikian data yang diperoleh layak untuk di analisis selanjutnya menggunakan analisis regresi.

4.3.1.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Reliabilitas suatu konstruk variabel yang dikatakan reliabel jika memiliki nilai *cronbach's alpha* di atas 0.60. Kuisisioner dinyatakan reliabel jika mempunyai nilai koefisien alpha lebih besar dari 0.60. Berikut adalah pengujian reliabilitas dari setiap variabel penelitian:

Tabel 4.20
Hasil Pengujian Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>N of Items</i>	Keterangan
1	X1	0.806	6	Reliabel
2	X2	0.861	6	Reliabel
3	Y	0.604	6	Reliabel

Sumber: Data diolah 2019 dari SPSS 20

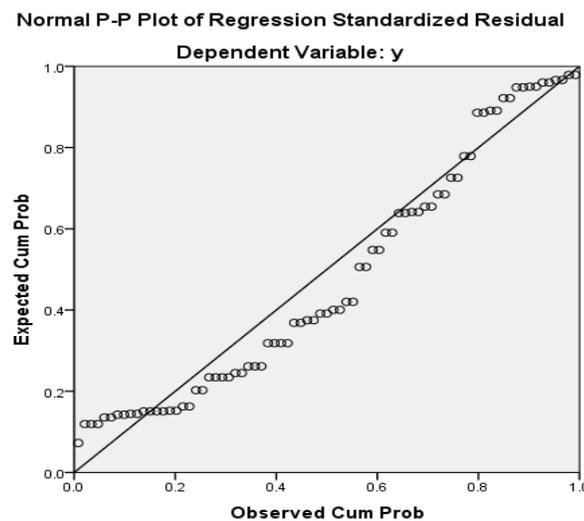
Dari tabel 4.28 di atas dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* X_1 sebesar $0.806 > 0.60$; X_2 sebesar $0.861 > 0.60$ dan Y sebesar $0.604 > 0.60$, berarti instrumen atau item – item pernyataan dalam penelitian ini reliabel untuk mengukur variabel Komitmen Organisasi, kepuasan kerja, kinerja karyawan.

4.3.2 Uji Asumsi Klasik

4.3.2.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Pada penelitian ini peneliti menggunakan uji normalitas residual dengan metode grafik dan uji

one sample kolmogorov smirnov. Menurut Ghazali (2011:160) Metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik normal *P-P Plot of regression standardized residual*, sebagai dasar pengambilan keputusannya jika titik– titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka nilai residual tersebut telah normal. Atau dengan uji *one sample kolmogorof smirnov*, Uji ini digunakan untuk mengetahui distribusi data apakah mengikuti distribusi normal, dalam hal ini untuk mengetahui apakah distribusi residual terdistribusi normal atau tidak.



Residual terdistribusi normal jika nilai signifikan lebih dari 0,5.

Gambar 4.6
Grafik Distribusi Normal

Dari gambar di atas dapat diketahui bahwa data ditunjukkan berupa titik yang menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti atau

mendekati garis diagonal. Maka data dari variabel – variabel penelitian ini dapat disimpulkan terdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

4.3.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan lawannya. Suatu model regresi dikatakan bebas dari multikolineritas jika nilai tolerance > 0.10 atau sama dengan nilai VIF < 10 (Ghozali, 2011:105).

Tabel 4.21
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
(Constant)		
x1	.503	1.987
x2	.503	1.987

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS 20 pada tabel 4.21 di atas dapat diketahui bahwa variabel independen memiliki nilai tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 10 . Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi penelitian ini.

4.3.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau

tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:139). Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan menggunakan Uji Glejser dan grafik scatterplot. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan dilihat dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan (> 0.05). Sedangkan dengan grafik scatterplot, jika ada pola tertentu seperti titik – titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.22
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.116	.121		.963	.339
x1	.034	.045	.119	.748	.457
x2	.033	.041	.128	.803	.424

a. Dependent Variable: ABS_RES_1

Dari tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi dari variabel Kepuasan Kerja (X_1) sebesar 0.457 dan nilai signifikansi dari variabel Komitmen Organisasi (X_2) sebesar 0.424 Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari masing – masing variabel menunjukkan angka > 0.05 . Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.3.3 Analisis Regresi Linear Berganda

4.3.3.1 Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ditunjukkan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel bebas yaitu Komitmen organisasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) Kinerja Karyawan (Y). Maka untuk memperoleh hasil yang akurat, peneliti menggunakan bantuan program *software* SPSS versi 20. Hasil pengujian dengan SPSS menghasilkan output sebagai berikut:

Tabel 4.23
Hasil Pengujian Persamaan Regresi Linear Berganda

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.849	.236		3.592	.001
x1	.321	.088	.425	3.650	.000
x2	.232	.081	.335	2.876	.005

Sumber: Data diolah dari SPSS 20, 2019

Data di atas menunjukkan bahwa *coefficients* bagian B diperoleh persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0.849 + 0.321X_1 + 0.232X_2$$

Pada persamaan regresi di atas memiliki pengertian sebagai berikut:

a. Konstanta (a)

Nilai konstanta adalah 0.849 berarti bahwa kinerja karyawan akan konstan sebesar 0.849 jika tidak dipengaruhi variabel X_1 dan X_2 .

b. Koefisien Regresi Variabel komitmen organisasi (X_1)

Variabel Komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0.321 , artinya jika variabel Kepuasan Kerja ditingkatkan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.321.

c. Koefisien Regresi Variabel kepuasan kerja (X_2)

Variabel kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0.232 , artinya variabel ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika variabel kepuasan kerja ditingkatkan 1 satuan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0.232.

4.3.3.2 Perhitungan Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi (R) bertujuan untuk mengetahui hubungan yang erat antara variabel bebas (*independent*) yang terdiri dari komitmen organisasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap variabel terikat (*dependent*) yaitu kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.24
Hasil Pengujian Koefisien Korelasi (R)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.703 ^a	.494	.481	.420

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent variabel : turnover intention

Sumber: Data diolah dari SPSS 20, 2019.

Berdasarkan data output di atas, maka diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.703 atau 70.3 % yang artinya tingkat hubungan antara variabel komitmen organisasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) termasuk pada tingkat hubungan “kuat”.

4.3.3.3 Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

Perhitungan koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi nol (0) atau satu (1). Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel Model Summary dan tertulis R Square. Namun untuk regresi linear berganda sebaiknya menggunakan R Square yang telah disesuaikan (Adjusted), karena disesuaikan dengan jumlah variabel bebas yang digunakan.

Tabel 4.25
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.703 ^a	.494	.481	.420

Predictors: (Constant), x2, x1

Sumber: Data diolah dari SPSS 20, 2019.

Berdasarkan hasil output SPSS versi 20 pada tabel di atas nilai koefisien determinasi diperoleh besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini adalah 0.494 atau 49.4%. Maka dapat disimpulkan bahwa tingkat hubungan variabel bebas terdiri dari Komitmen Organisasi (X1) dan Kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) termasuk pada

tingkat hubungan “sedang”. sedangkan sisanya 50.6% merupakan kontribusi faktor variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4.3.4 Uji Hipotesis

4.3.4.1 Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang terdiri dari komitmen organisasi (X1) dan Kepuasan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y), yakni dengan membandingkan signifikan F_{hitung} dengan alpha (0.05).

- a. Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 4.26
Hasil Pengujian Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	12.761	2	6.381	36.163	.000 ^b
Residual	13.057	74	.176		
Total	25.818	76			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Sumber: Data diolah dari SPSS 20, 2019

Berdasarkan data output di atas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 36.163 dan nilai Sig. sebesar 0.000 lebih kecil daripada 0.05 (< 0.05), sedangkan F_{tabel} adalah 3.12. Oleh karena itu $F_{hitung} = 36.163 > F_{tabel} = 3.12$ dan nilai Sig $0.05 > 0.000$, maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa

variabel komitmen organisasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) berpengaruh secara simultan atau serentak terhadap kinerja karyawan (Y).

4.3.4.2 Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji apakah masing – masing variabel bebas berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Petrolog Indah badak dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% ($\alpha = 0.05$) sehingga diperoleh hasil perhitungan SPSS sebagai berikut

Tabel 4.27
Hasil Pengujian Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.849	.236		3.592	.001
x1	.321	.088	.425	3.650	.000
x2	.232	.081	.335	2.876	.005

Sumber: Data diolah SPSS 20, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat diterangkan pengaruh antara masing – masing variabel bebas terhadap kinerja karyawan PT.

Petrolog Indah Badak sebagai berikut:

a) Menentukan T tabel

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $60 - 2 - 1 = 57$. Dengan pengujian 1 sisi (signifikansi = 0,05) hasil diperoleh untuk t Tabel sebesar 1,66

b) Kriteria Pengujian

- 1). H_0 diterima Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$
- 2). H_0 ditolak bila $t_{hitung} > t_{tabel}$

A. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Secara Parsial

Hasil Uji – t menunjukkan nilai t_{hitung} (3.650) lebih kecil dari nilai t_{tabel} (1,66), ini berarti bahwa komitmen organisasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menganggap variabel lainnya konstan. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan juga bisa dilihat pada hasil SPSS taraf signifikansinya sebesar 0,000 dimana lebih kecil dari 0,05.

B. Pengaruh kepuasan kerja Terhadap kinerja karyawan secara Parsial

Hasil Uji – t menunjukkan nilai t_{hitung} (2.876) lebih kecil dari nilai t_{tabel} (1,66), ini berarti bahwa kepuasan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menganggap variabel lainnya konstan. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan juga bisa dilihat pada hasil SPSS taraf signifikannya sebesar 0,005 dimana lebih kecil dari 0,05.

4.3.4.3 Uji Variabel Yang Paling Berpengaruh

Uji variabel yang paling dominan ini bertujuan untuk mengetahui variabel mana yang paling berpengaruh, dilakukan dengan melihat nilai koefisien regresi baku, dimana nilai yang paling besar adalah variabel yang paling berpengaruh.

Tabel 4.28
Hasil Pengujian Uji Dominan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	.849	.236	
1 x1	.321	.088	.425
x2	.232	.081	.335

Sumber: Data diolah SPSS 20, 2019

Berdasarkan tabel 4.28 sebelumnya dapat dilihat bahwa nilai *Standardized Coefficients Beta* terbesar adalah komitmen organisasi (X1) sebesar 0.425 yang berarti bahwa variabel kepuasan kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT. Petrolog indah Badak.

4.3.5 Pembahasan

4.3.5.1 Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara Simultan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Petrolog Indah Badak

Berdasarkan hasil analisis bahwa variabel komitmen organisasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi pengaruh komitmen organisasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu nilai $F_{hitung} = 36.163 > F_{tabel} = 3.12$ dan nilai $Sig\ 0.05 > 0.000$, maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. artinya ada pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi (X₁) dan kepuasan kerja (X₂) secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan teori

Khan dan Aleem (2014) menyatakan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi komitmen dalam organisasi maka niat karyawan untuk meninggalkan organisasi akan rendah. Pernyataan tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Menurut Chang Lee et al (2010) menyatakan bahwa komitmen organisasional secara signifikan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Peneliti pertama dari V. Mardi Widayamono (2015) Peneliti kedua dari Nita Ratna Sari (2015) dan peneliti ketiga dari Rudy Prabowo (2018).

Hasil analisis regresi linear berganda variabel X terhadap variabel Y dapat diperoleh suatu persamaan regresi yaitu $Y = 0.849 + 0.321X_1 + 0.232X_2$. Persamaan tersebut dapat diartikan jika variabel bebas yaitu Pengaruh komitmen organisasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) semua bernilai 0, maka komitmen organisasi karyawan secara konstan nilainya akan tetap yaitu sebesar 0.848. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar sebesar sebesar 0.703 atau 70.3 % yang artinya tingkat hubungan antara variabel komitmen organisasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y) termasuk pada tingkat hubungan “kuat”. Kemudian nilai koefisien determinasi diperoleh besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini adalah 0.494 atau 49.4 %. Maka dapat disimpulkan bahwa tingkat hubungan variabel bebas terdiri dari komitmen organisasi (X_1) dan kepuasan

kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) termasuk pada tingkat hubungan “sedang”. sedangkan sisanya 50.6% merupakan kontribusi faktor variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4.3.5.2 Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Petrolog indah badak

Berdasarkan analisis secara parsial X1 dengan Y serta X2 dengan Y dengan menggunakan uji t memberikan hasil analisis sebagai berikut:

a. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t parsial (t_{hitung}) pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil yaitu nilai t hitung menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi (X1) sebesar 2.876 dengan nilai Sig. = 0.005. Karena $t_{hitung} = 2.876 > t_{tabel} = 1.66$ serta nilai Sig. = 0.002 < $\alpha = 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Komitmen Organisasi (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan Peneliti pertama dari V. Mardi Widyamono (2015) Peneliti kedua dari Nita Ratna Sari (2015) dan peneliti ketiga dari Rudy Prabowo (2018).

Dalam hasil penelitian yang dilakukan, dapat dilihat pada indikator dan sub indikator sebagai berikut:

a. Komitmen Afektif

Komitmen Afektif dengan sub indikator berdasarkan ketertarikan emosional , rata – rata responden menjawab setuju karena karyawan memiliki ketertarikan emosional kepada perusahaan. Sub indikator kedua berdasarkan meningkatkan jenjang karir rata – rata responden menjawab setuju karena beberapa karyawan merasa mudah untuk meningkatkan jenjang karir.

b. Komitmen Berkelanjutan

Komitmen Berkelanjutan dengan sub indikator berdasarkan kerugian kehilangan penghasilan, rata – rata responden menjawab setuju karena beberapa karyawan merasa akan kehilangan penghasilannya apabila keluar dari perusahaan. Sub indikator kedua berdasarkan kerugian kehilangan fasilitas perusahaan rata – rata responden menjawab setuju beberapa karyawan merasa akan kehilangan penghasilan fasilitas apabila keluar dari perusahaan.

c. Komitmen Normatif

Komitmen Normatif dengan sub indikator berdasarkan tanggung jawab keluarga , rata – rata responden menjawab tidak setuju karena bukan faktor utama seseorang karyawan bekerja pada perusahaan saat ini. Sub indikator kedua berdasarkan karyawan terikat kontrak rata – rata responden menjawab netral.

b. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t parsial (t_{hitung}) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil yaitu nilai t hitung menunjukkan variabel kepuasan kerja (X2) sebesar Hasil Uji – t menunjukkan nilai t_{hitung} (3.650) lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,66) Karena $t_{hitung} = 3.650 > t_{tabel} = 1.684$ serta nilai Sig. $0,000 < \alpha = 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a diterima. Artinya variabel kepuasan kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan penelitian yang di lakukan, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Peneliti pertama dari V. Mardi Widyamono (2015) Peneliti kedua dari Nita Ratna Sari (2015) dan peneliti ketiga dari Rudy Prabowo (2018).

Dalam hasil penelitian yang dilakukan, dapat dilihat pada indikator dan sub indikator sebagai berikut:

a. Gaji

Gaji dengan sub indikator berdasarkan gaji sesuai beban kerja , rata – rata responden menjawab setuju karena gaji yang diterima karyawan telah sesuai dengan beban kerja yang dijalankan karyawan PT. Petrolog Indah Badak.. Sub indikator kedua berdasarkan gaji tepat waktu rata – rata responden menjawab setuju karena mereka mampu menerapkan pengetahuan yang

mereka pelajari sebelumnya dalam pekerjaan sehingga apa yang telah mereka dapatkan di dunia pendidikan berguna pada dunia kerja.

b. Promosi

Gaji dengan sub indikator promosi berdasarkan latar belakang pendidikan rata – rata responden menjawab setuju karena promosi yang dilakukan pada perusahaan berdasarkan latar pendidikan yang dimiliki masing - masing karyawan yang bekerja pada PT. Petrolog indah badak. Sub indikator yang kedua berdasarkan masa kerja, rata – rata responden menjawab tidak setuju karena pemberian gaji pada karyawan tidak selalu tepat waktu.

c. Kondisi Kerja

Kondisi kerja dengan sub indikator komunikasi dengan atasan , rata – rata responden menjawab tidak setuju karena komunikasi antar karyawan dengan atasan berjalan tidak baik. Sub indikator yang kedua berdasarkan hubungan harmonis dengan rekan kerja rata – rata responden menjawab setuju hubungan dengan antar karyawan terjalin harmonis.

4.3.5.3 Variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Petrolog Indah Badak.

Dari Hasil dilihat bahwa nilai *Standardized Coefficients Beta* terbesar adalah komitmen organisasi (X1) sebesar 0.425 yang berarti bahwa variabel komitmen organisasi merupakan variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan pada PT. Petrolog Indah

badak. Richard, Robert dan Gordon (2012:312) menegaskan bahwa komitmen organisasi berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Maka dapat disimpulkan yaitu variabel komitmen organisasi lebih berpengaruh dominan dibandingkan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Petrolog Indah Badak.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada uraian hasil pembahasan penelitian, maka dalam penelitian ini dapat ditarik sebuah kesimpulan sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan . dengan komitmen organisasi dapat memotivasi seorang karyawan untuk bekerja lebih baik dan tetap bertahan pada perusahaan.
2. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kepuasan kerja dapat di asumsikan mampu menciptakan perasaan senang, kenyamanan dalam peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi.
3. Variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja membentuk kinerja karyawan dan memberikan timbal balik yang positif terhadap perusahaan. Karyawan lebih termotivasi untuk bekerja keras apabila merasakan dan memiliki kepuasan dalam bekerja, serta memiliki emosional perasaan senang dalam memandang tugas pekerjaannya.

5.2 Saran

Berikut adalah saran untuk penelitian, yang pertama untuk perusahaan PT. Petrolog indah badak dapat mengadakan peningkatan kualitas pelayanan terutama dalam hal kesempatan mengembangkan karir, pekerjaan yang sesuai serta kesesuaian gaji dan tunjangan yang diterima. Selain itu bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain sehingga melengkapi hasil penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Afifuddin. 2013, *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung : Alfabeta
- Allen and Meyer. 2013. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuanance and Normative Commitment to Organitazion*. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Arif Yunanto. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada BKD Klaten*. Vol 2, No 4, Desember.
- Ghozali, Imam. 2009. "*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*". Semarang : UNDIP
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 update PLS REgresi*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kartiwa, Asep. 2015. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh, PT. Indeks, Jakarta.
- Dian Wara Pingka. 2013. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Ketidak pastian Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Pemerintah Kota Medan*. Vol 1, No 3, Januari.
- Handoko. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 3, Yogyakarta: BPFE.
- Henry, Simamora. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1, Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Lenny,Hasan. 2012. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Padang*. Vol 2, No 7, Maret.

- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama Eresco.
- Singodimendjo. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Shinta, Rachmawati. 2009. *Pengaruh Komitmen Organisasi Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Keuangan pada Pemda Kabupaten Sukoharjo*. 1-14,. Surakarta.
- Veithzal Rivai. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yonathan Steve Kosasih dan Eddy Madiono Sutanto. 2014. *Penaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak pada Kinerja*. Vol 2, No 2.
- Ghozali, Imam. 2011. *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode penelitian Kuantatif*. Jakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri. Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Prawira Hie, Salemba Empat, Jakarta.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Sondang Siagian. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Bangun, Wilson. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Erlangga.
- Agus Dharma, 2013. *Manajemen Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Edy Sutrisno, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Skripsi dan Jurnal :

Dayang, Devi. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro kecil dan Menengah : Samarinda : Universitas Mulawarman

Purnama, Mukhtar. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Masa Kini Mandiri Harian Lampung di Lampung.

Praja, Ega. 2014. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. POS Indonesia: Yogyakarta

Stella Timbuleng. 2015. Pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Manado. Vol 3, No 2, Juni.

Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Bandung: Alfabeta.

Narwinda Trisya, 2013. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Citra Bakery Gresik. Vol 2, No 3. Oktober.

LAMPIRAN KOESIONER

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN OPERATOR PADA PT. PETROLOG INDAH BADAQ DI KECAMATAN MUARA BADAQ KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA

Responden Yth :

Pertama saya ucapkan Terima kasih atas kesediaan bpk/Ibu/Sdr(i) untuk menyediakan waktu dan berpartisipasi menjadi responden dalam penelitian ini. Saya adalah mahasiswi Program Studi Administrasi Bisnis S1 FISIP Unmul yang sedang melakukan penelitian untuk menyusun Skripsi saya. Dimana hasil penelitian ini selain untuk keperluan penyusunan skripsi, juga nantinya diharapkan dapat menjadi masukan bagi peneliti yang lain. Oleh karenanya saya mohon dengan hormat kesediaan untuk mengisi kuesioner ini dengan memberikan tanda silang (X) pada jawaban yang tersedia. Jawaban kuesioner yang Bpk/Ibu/Sdr(i) berikan sangat penting bagi saya. Dan saya akan menjamin kerahasiaan informasi yang Bpk/Ibu/Sdr(i) berikan.

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : a. laki-laki b. perempuan
3. Pendidikan Terakhir : a. SMA b. D-3 c. S-1 d. S-2
4. Jabatan :(boleh tidak diisi)
5. Lama Bekerja :Tahun
6. Usia :Tahun (boleh tidak diisi)

II. DAFTAR KUESIONER

Mohon untuk memberikan tanda silang (X) untuk pertanyaan yang anda pilih.

Keterangan :

Ss = Sangat Setuju

S = Setuju

N = Netral

Ts = Tidak Setuju

Sts = Sangat Tidak Setuju

**1. Variabel Independen
Komitmen Organisasi (X1)**

A. Komitmen Afektif

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa terlibat dalam usaha pencapaian misi perusahaan					
2	Saya merasa berbahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini					

B. Komitmen Kelanjutan

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain.					
2	Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan dan fasilitas yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang					

C. Komitmen Normatif

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya dan keluarga saya					
2	Saya masih terikat kontrak dengan perusahaan ini					

**2. Variabel Independen
Kepuasan Kerja (X2)**

A. Pekerjaan itu sendiri

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Atasan saya dan Perusahaan saya memberikan pengakuan dan penghargaan terhadap hasil kerja saya					
2	Tugas yang saya kerjakan merupakan bagian yang penting bagi kesuksesan perusahaan					

B. Gaji / Upah

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Gaji yang saya terima setiap bulannya setimpal dengan usaha yang saya keluarkan dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan pada saya					
2	Gaji saya sudah sesuai dengan standar yang ada (berdasarkan UMR dan gaji di perusahaan lain dengan posisi yang sama)					

C. Promosi

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	perusahaan memberikan promosi jabatan atas dasar prestasi dan kinerja karyawan					
2	Proses kenaikan jabatan di perusahaan terbuka bagi siapa saja yang berpotensi tanpa membedakan					

D. Pengawasan

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya puas dengan sikap atasan saya menyangkut urusan pekerjaan yang saya kerjakan					
2	Saya mempunyai hubungan yang baik dengan atasan saya diluar urusan pekerjaan					

E. Rekan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Ruang kerja saya membuat saya nyaman dalam bekerja (sejuk, penerangan cukup)					
2	Saya memiliki rekan kerja yang ramah dan Bersahabat dan suasana kekeluargaan yang kental di perusahaan					

3. Variabel Dependen Kinerja Karyawan (Y)

A. Kuantitas

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan.					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan.					

B. Kualitas

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Hasil kerja saya memenuhi standar di perusahaan.					
2	Saya teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.					

C. Ketepatan Waktu

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan					
2	Saya mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam menyelesaikan tugas yang diberikan					

D. Kehadiran

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya masuk kerja tepat pada waktunya					
2	Saya pulang kerja tepat pada waktunya					

E. Kemampuan Kerja Sama

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Saya mampu bekerjasama dengan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan					

Terima kasih telah berpartisipasi dalam penelitian skripsi ini

LAMPIRAN DOKUMENTASI

DOKUMENTASI



1. Lokasi PT. PETROLOG INDAH Badak



2. Photo bersama karyawan PT.PETROLOG Indah Badak



3. Unit PT. PETROLOG Indah Badak



4. Unit PT. PETROLOG Indah Badak



5. Unit PT. PETROLOG Indah Badak



6. Suasana PT. PETROLOG Indah Badak

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Fakultas Teknik Universitas Mulawarman, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurul Avni Alhak
Nim : 1402095006
Program Studi : Administrasi Bisnis
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

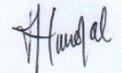
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak UPT Perpustakaan Universitas Mulawarman, hak bebas royalti non-eksklusif (*non exclusive Royalty-Free right*) (atas skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Petrolog Indah Badak di Kecamatan Muara Badak Kabupaten Kutai Kartanegara” beserta perangkat yang ada di perlukan. Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekklusif ini kepada UPT Perpustakaan Universitas Mulawarman berhak menyimpan, mengalih media atau memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database, memuat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya,

Dibuat di : Samarinda

Tanggal : 03 November 2022

Yang menyatakan,



Nurul Avni Alhak