

PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT LEN INDUSTRI (PERSERO) TAHUN 2022)

Fenny Noor Salam¹, Tiara Intan Lestari²

^{1,2}Universitas Insan Cendekia Mandiri, Jl. Banten No 11, Bandung 40272, Indonesia

Korespondensi:
fennynoorsalam@gmail.com

ABSTRACT: *This study aims to determine the description of job satisfaction, work motivation and organizational commitment and their effect on employee performance at PT Len Industri (Persero) Bandung City. The use of samples in this study were all employees of PT Len Industri (Persero) Bandung City, totaling 84 employees. The type of research used is descriptive and verification. The research method used is a quantitative method that uses Multiple Linear Regression with the help of the SPSS Version 28.0 software application. data collection instrument using a questionnaire on employees of PT Len Industri (Persero) Bandung. All valid and reliable.*

Keywords: *Job Satisfaction, Work Motivation Organizational Commitment, and Employee Performance*

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di PT Len Industri (Persero) Kota Bandung. Penggunaan sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Len Industri (Persero) Kota Bandung yang berjumlah 84 karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah deksriptif dan verifikatif. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif yang memakai Regresi Linear Berganda dengan bantuan aplikasi software SPSS Versi 28.0. instrument pengumpulan data menggunakan kuisisioner pada karyawan PT Len Industri (Persero) Kota Bandung. Semua valid dan reliabel.

Kata Kunci: *Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan harta yang penting bagi suatu organisasi. Secanggih apapun suatu teknologi jika tidak ditangani oleh sumber daya manusia yang berkualitas maka teknologi tersebut tidak akan dapat berfungsi maksimal. Oleh karena itu sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian yang serius sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Salah satu sasaran penting yang ingin dicapai oleh perusahaan dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia adalah menciptakan kepuasan kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja atau buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik didalam maupun diluar hubungan kerja.

Kinerja karyawan adalah catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Kinerja karyawan dikombinasikan dengan kemampuan, usaha dan kesempatan untuk menghasilkan atau menyelesaikan sebuah proses kerja dan kinerja merujuk kepada suatu pencapaian karyawan atas tugas yang diberikan. Menurut Kasmir (2016) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, gaji, komitmen dan disiplin kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Suarni Norawati & Fahraini, 2022). dapat dilihat bahwa kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar masih belum optimal dikarenakan pencapaian kinerja karyawan kategori sangat baik pada tahun 2017 sampai 2020 terus mengalami penurunan dan pada kategori kurang baik mengalami kenaikan. Kinerja karyawan kategori sangat baik pada tahun 2017-2020 mengalami penurunan sebanyak 5 orang. Terjadi peningkatan pada kinerja karyawan kategori kurang baik pada tahun 2017-2020 sebanyak 9 orang.

Selanjutnya, Mulyadi, Niko, Sutrisno, Komarudin, dan N Lilis, (2021) dalam penelitiannya pada PT. Sriwijaya Dinamika Perkasa Surabaya diperoleh data penilain kinerja karyawan setiap tahunnya menargetkan hasil rata-rata 100% namun dari tahun ke tahun mengalami penurunan sehingga pada tahun 2020 mendapatkan nilai rata-rata terendah hanya mencapai 66,5% dari target 100%. Selisih pada tahun 2018-2019 mengalami penurunan nilai rata-rata mencapai 4% dan pada tahun 2019-2020 mengalami penurunan nilai rata-rata mencapai 2%.

Dari fenomena-fenomena yang terjadi diatas kepuasan kerja dan motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat meningkatkan komitmen organisasi ataupun menurunkan komitmen organisasi. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang diperolehnya akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja itu dapat terwujud. Dengan pengambilan berbagai kebijakan yang tepat dapat menumbuhkan kepuasan kerja bagi karyawan. Kepuasan kerja karyawan yang dirasakan dan pemberian motivasi akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga karyawan dapat terus berkomitmen dengan perusahaan dan tetap mempertahankan keanggotaannya serta terus memberikan kemampuan terbaiknya guna untuk kemajuan perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Hantula (2015) adalah tanggung jawab pemimpin untuk mempertahankan karyawan dan organisasinya. Tanggung jawab yang dimaksud adalah menciptakan organisasi yang secara psikologis memuaskan karyawan.

Yanchus, dkk (2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap positif maupun negatif seseorang terhadap pekerjaannya. Pada hakikatnya, kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang perkerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya.

Teori kepuasan yang mendasari penelitian ini adalah *Two Factor Theory* yang dikemukakan oleh *Frederick Herzberg*. Teori ini menyatakan bahwa faktor-faktor intrinsik terkait dengan kepuasan

kerja, sedangkan faktor-faktor ekstrinsik berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor ekstrinsik yang menyebabkan ketidakpuasan kerja sebagai faktor higienis (*hygiene factors*) yang didalamnya termasuk pengawasan, kebijakan perusahaan, kondisi kerja, gaji, hubungan dengan rekan kerja, kehidupan pribadi, hubungan dengan bawahan, status, dan keamanan, sedangkan faktor-faktor intrinsic yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan dan pertumbuhan (Robbins, 2010).

Teori Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu (Mary dalam Suwanto, 2011).

Kadarisman (2012) motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya.

Teori motivasi yang mendasari penelitian adalah *A Theory of Human Motivation* yang dikemukakan oleh *Abraham Maslow*. Teori ini menyatakan kebutuhan yang bersifat dasar atau fisiologis mencakup rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), dan kebutuhan seksual. Kebutuhan keamanan mencakup kesehatan atau perlindungan terhadap kekuatan fisik dan emosional. Kebutuhan social mencakup kasih sayang, rasa similiki, diterima baik, dan persahabatan. Kebutuhan akan penghargaan mencakup faktor rasa hormat internal (harga diri, otonomi dan prestasi) dan faktor hormat eksternal (status, pengakuan dan perhatian). Kebutuhan akan perwujudan diri (aktualisasi diri) mencakup dorongan untuk pertumbuhan dan penumbuhan diri.

Teori Komitmen Organisasi

Yuwalliatin (2006) komitmen organisasi adalah rasa identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap organisasinya. Rasa identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap atasannya tidak dapat dibuat-buat atau dibungkus dengan kata seolah-olah, tetapi akan sangat tampak dengan sendirinya, siapa saja diantara karyawan yang loyal dan karyawan yang tidak loyal dilihat dari keseriusan dalam bekerja, dan kinerja yang dihasilkan.

Anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya maka dia akan lebih bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi (Umam, 2010).

Teori komitmen organisasi yang mendasari penelitian ini adalah teori pertukaran sosial. Fung *et al.* (2012) menyatakan bahwa teori pertukaran social merupakan pandangan karyawan ketika mereka telah diperlakukan dengan baik oleh organisasi, mereka akan cenderung untuk bersikap dan berperilaku lebih positif pada organisasi. Pertukaran dapat terjadi ketika dua belah pihak antara karyawan dan organisasi mampu memberikan sesuatu hal antara satu dengan yang lainnya yang didasari dari kepercayaan (Fung *et al.*, 2012). Karyawan akan cenderung membalas budi pada organisasi ketika mereka diperlakukan adil dan ikut sertakan dalam proses pengambilan keputusan dan mendapat dukungan dari pimpinan (Lee *et al.*, 2013).

Teori Kinerja Karyawan

Kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara 2010).

Teori kinerja yang mendasari penelitian ini adalah *A Theory of Performance and Development* teori ini dikembangkan oleh Atkinson dan Wiston. Teori ini mengungkapkan bahwa (1) prestasi kumulatif seseorang di masa akan datang ditentukan oleh interaksi antara tingkat keseluruhan kinerja saat bekerja dan eaktu yang dihabiskan pada pekerjaan, (2) tingkat keseluruhan kinerja saat bekerja dipengaruhi oleh efisiensi yang bersumber dari sifat tugas-tugas sekarang serta beberapa kemampuan pribadi, sedangkan waktu yang di habiskan pada pekerjaan dipengaruhi oleh kekuatan motivasi untuk tugas dan aktivitas yang lain yang bersumber dari pengetahuan, kepercayaan dan konsepsi pribadi serta insentif dan kesempatan melalui mediasi lingkungan yang mendorong untuk melakukan tindakan, dan (3) kemampuan, motif, pengetahuan, keyakinan, dan konsepsi pribadi

seseorang di pengaruhi oleh heridiras dan lingkungan formatif (pertumbuhan dan perkembangan) pada masa lalu.

METODOLOGI

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Len Industri (Persero) Bandung yang berjumlah 500 karyawan. Sampel yang dapat diambil dalam penelitian berjumlah 84 karyawan. Menurut Sugiyono (2015) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan harus bersifat representif. Dalam menentukan jumlah sampel penulis menggunakan rumus slovin

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode *survey explanatory*, penelitian survey yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Survei dilakukan dengan mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data. Definisi menurut Sugiyono (2013) "Penelitian yang dilakukan dengan menggunakan angket sebagai alat penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel, sosiologis maupun psikologis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square		Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 ^a	.571		.555	4.733

- a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA
- b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: olah data SPSS

Hasil analisa variabel bebas terhadap variabel terikat menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasinya (R²) sebesar 0.571. Hal ini berarti seluruh variabel bebas yakni Kepuasan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) mempunyai kontribusi sebesar 57,1% terhadap variabel terikat yakni Kinerja Karyawan (Y)

Uji Hipotesis

Tabel 2
Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a							
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F		Sig
1	Regression	2388.736	3	796.245	35.542		<.001 ^b
	Residual	1792.252	80	22.403			
	Total	4180.988	83				

- a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
- b. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA

Sumber: olah data SPSS

Perhitungan nilai F hitung sebesar 35,542 > F tabel 3,14 dengan nilai signifikansi (Sig) hasil penelitian sebesar 0,001 < 0,05 maka berarti H₀ ditolak dan H₄ diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Len Industri (Persero) Bandung dapat diterima.

Hasil 3
Uji (T)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		(Constant)	10.484	3.864		
	KEPUASAN KERJA	.349	.091	.344	3.845	<.001
	MOTIVASI KERJA	.364	.097	.344	3.768	<.001
	KOMITMEN ORGANISASI	.262	.090	.245	2.909	.005

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
Sumber: olah data SPSS

Penjabaran nilai pengujian variabel

- Uji t antara variabel Kepuasan Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diketahui dengan membandingkan nilai t hitung sebesar 3,845 > t tabel 1,663 atau Sig t 0,001 < 0,05 level of significant (á) yang hasilnya signifikan, berarti H0 ditolak dan H1 diterima. Nilai t bertanda positif yang menunjukkan hubungan yang apabila kepuasan kerja tinggi maka kinerja meningkat, begitu juga sebaliknya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa benar kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- Uji t antara variabel Motivasi Kerja (X2) dengan Kinerja (Y) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diketahui dengan membandingkan nilai t hitung sebesar 3,768 > t tabel 1,663 atau Sig t 0,001 < 0,05 level of significant (á) yang hasilnya signifikan, berarti H0 ditolak dan H2 diterima. Nilai t bertanda positif yang menunjukkan hubungan yang berarti apabila motivasi kerja tinggi maka kinerja tinggi, begitu juga sebaliknya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa benar motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.
- Uji t antara variabel Komitmen Organisasi (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa komitmen organisais berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diketahui dengan membandingkan nilai t hitung sebesar 2,909 < t tabel 1,663 atau Sig t 0,005 < 0,05 level of significant (á) yang hasilnya signifikan, berarti H0 ditolak dan H3 diterima. Nilai t bertanda positif yang menunjukkan hubungan yang berarti apabila komitmen organisasi tinggi maka kinerja karyawan tinggi, begitu juga sebaliknya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa benar komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisai terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Len Industri (Persero) Kota Bandung. Sesuai dengan indikator yaitu adanya pekerjaan itu sendiri, atasan, teman kerja, promosi dan gaji/upah, adanya dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif dan kreatif, rasa tanggung jawab.

Kepuasan kerja pada PT len Industri (Persero) terlihat jika kepuasan kerja dapatdirasakan karyawan dan dengan pemberian motivasi akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga karyawan akan terus berkomitmen dengan perusahaan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang diperoleh akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja dapat terwujud. Dengan pengambilan berbagai kebijakan yang tepat dapat menumbuhkan kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi bagai karyawan.

Berdasarkan analisis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja

dan komitmen secara bersama-sama meningkatkan kinerja karyawan PT Len Industri (Persero) Kota Bandung.

Berdasarkan hasil regresi, kepuasan kerja memiliki pengaruh besar pada motivasi kerja dan komitmen organisasi serta mempengaruhi kinerja karyawan PT. Len Industri (Persero) Kota Bandung. Artinya kepuasan kerja PT Len Industri (Persero) sangat berpengaruh lebih kuat terhadap kinerja karyawan.

Hal ini terbukti dari data yang diolah menunjukkan hasil dari nilai koefisien dari masing-masing variabel, yaitu Kepuasan kerja (X_1), Motivasi kerja (X_2) dan Komitmen Organisasi (X_3). Kepuasan Kerja (X_1) mempunyai koefisien regresi sebesar 3,845, Motivasi kerja (X_2) mempunyai koefisien regresi sebesar 3,768 dan Komitmen Organisasi (X_3) mempunyai koefisien regresi sebesar 2,909. Sesuai penelitian Evi Citrawati (2021), didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Len Industri (Persero) Kota Bandung yang telah dibahas serta di uji dengan perhitungan statistik yang dilakukan dengan bantuan *SPSS Version 28 for Windows*. Maka diperoleh simpulan sebagai berikut:
2. Hasil analisis secara parsial menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Len Industri (Persero) Kota Bandung. Artinya, bila kepuasan kerja meningkat maka kinerja akan meningkat, rasa kepuasan kerja bisa terwujud ketika atasan menghargai pekerjaan yang diberikan kepada bawahan untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan.
3. Hasil analisis secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Len Industri (Persero) Kota Bandung. Artinya, bila motivasi kerja karyawan meningkat maka kinerja akan meningkat, motivasi kerja yang tinggi bisa menimbulkan rasa tanggung jawab karyawan untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan.
4. Hasil analisis secara parsial menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Len Industri (Persero) Kota Bandung. Artinya bila komitmen organisasi meningkat maka kinerja meningkat, karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaan akan berusaha keras mencapai tujuan perusahaan.
5. Hasil analisis secara simultan menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan variabel komitmen organisasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Len Industri (Persero) Kota Bandung. Artinya bila kepuasan, motivasi dan komitmen meningkat maka kinerja meningkat. jika kepuasan kerja tercipta, karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja dan mempertahankan komitmen terhadap organisasi demi mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hantula, D.A. (2015). *Job Satisfaction: the management tool and leadership responsibility. Journal of Organizational Behavior Management*, 35 (1-2), 81-94.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Mekta, Hendrawan Qonit, Siswanto. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta*. Jurnal Profita.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Kedua, Bandung: PT Refika Aditama.
- M Kadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : Rajagrafindo Persada. Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta

Suwanto. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*.
Alfabet. Bandung

Yuwalliatin, Sitty, 2006, Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Komitmen Terhadap Kinerja
Karyawan serta Pengaruhnya Keunggulan Kompetitif, *EKOBIS*, Vol. 7 No. 2