PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT AUTO 2000 RADEN INTAN BANDAR LAMPUNG

Skripsi

Oleh

RIZKY BUNGSU KURNIAWAN

UNIVERSITAS LAMPUNG

BANDARLAMPUNG

2017

ABSTRAK

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT AUTO 2000 RADEN INTAN BANDAR LAMPUNG

Oleh

RIZKY BUNGSU KURNIAWAN

Suatu organisasi yang berkembang dengan baik memiliki manajemen sumber daya manusia yang dikelola dan secara langsung dilakukan pengawasan, strategi perusahaan sangat penting dalam setiap organisasi. Kepuasan kerja karyawan memberikan nilai positif dimana seorang karyawan sangat mencintai pekerjaannya, sehingga dapat menciptakan komitmen yang tinggi untuk dapat bertahan lebih lama dalam suatu organisasi. Kinerja karyawan yang baik merupakan tuntutan untuk dapat memberikan hasil terbaik bagi perusahaan.

Masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah adanya absensi karyawan, produktivitas kerja yang menurun, dan *turnover* karyawan pada PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung. Hal ini terjadi karena kurangnya kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap perusahaan sehingga memberikan dampak kinerja yang kurang baik pada PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung. Permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung yang berjumlah 93 orang karyawan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner Skala Likert.

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan. Hasil uji t (parsial) juga menjelaskan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran bagi para karyawan PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung, agar lebih memperhatikan beban kerja dan tugas maupun tanggung jawab yang telah diberikan pada setiap karyawan, perlunya penguatan komitmen oleh PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung agar karyawan merasa betah untuk bekerja, dan untuk karyawan PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung lebih dapat meminimalisir untuk memberikan informasi kepada orang lain agar rahasia perusahaan dapat terjaga.

Kata kunci: kepuasan kerja, komitmen organisasi, kinerja karyawan

ABSTRACT

EFFECT OF JOB SATISFACTION AND ORGANIZATION COMMITMENT TO PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN AUTO 2000 RADEN INTAN BANDAR LAMPUNG

By

RIZKY BUNGSU KURNIAWAN

An organization has a well-developed human resources management directly managed and conducted surveillance, corporate strategies are very important in any organization. Employee satisfaction provides a positive value where an employee is very loved his job, so as to create a high commitment to be able to last longer in an organization. The performance of good employees is a requirement to be able to provide the best results for the company.

Issues addressed in this study is the existence of absenteeism, decreased work productivity, and *turnover* of employees at PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung. This happens because of lack of job satisfaction and employee commitment to the company that affect poor performance at PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung. The problem in this study is whether job satisfaction affect the performance of employees, whether organizational commitment affect the performance of employees, and whether the job satisfaction and organizational commitment jointly affect the performance of employees.

This study aims to determine the effect of job satisfaction on employee performance, the effect of organizational commitment to employee performance, influence job satisfaction and organizational commitment together on employee performance.

The method in this research using quantitative methods. The population in this study were all employees of PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung totaling 93 employees. Methods of data collection in this study using a Likert Scale questionnaire.

The results of this study stated that job satisfaction and organizational commitment together positive and significant impact. The results of test T (partial) also explain the variable of job satisfaction and a significant positive effect on employee performance, and organizational commitment and significant positive effect on employee performance. Suggestions for employees of PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung, for more attention to the workload and tasks and responsibilities that have been given to every employee, the need for strengthening the commitment by PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung to make employees feel comfortable to work, and for employees PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung more can minimize to provide information to others so that company secrets can be maintained.

Keywords: job satisfaction, organizational commitment, employee performance

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT AUTO 2000 RADEN INTAN BANDAR LAMPUNG

Oleh

RIZKY BUNGSU KURNIAWAN

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA EKONOMI

Pada

Jurusan Ekonomi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung

UNIVERSITAS LAMPUNG

BANDARLAMPUNG

2017

Judul Skripsi : **PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT AUTO 2000 RADEN INTAN BANDAR LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : Rizky Bungsu Kurniawan

No. Pokok Mahasiswa : **1111011126**

Jurusan : **Manajemen**

Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

Yuningsih, S.E., M.M.
NIP 19610326 198603 2 001

Zainnur M Rusdi, S.E., M.Sc.
NIP 19851017 200812 2 006

2. Ketua Jurusan Manajemen

Dr. R.R. Erlina, S.E., M.Si.
NIP 19620822 198703 2 002

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

   Ketua : **Yuningsih, S.E., M.M.** .....

   Sekretaris : **Zainnur M Rusdi, S.E., M.Sc.** .....

   Penguji Utama : **Dr. Ribhan, S.E., M.Si.** .....

2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Prof. Dr. H. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.
NIP 19610904 198703 1 001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **20 Februari 2017**

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Rizky Bungsu Kurniawan
NPM	: 1111011126
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Jurusan	: Manajemen
Judul Skripsi	: Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Hasil penelitian/skripsi ini serta sumber informasi/data adalah benar merupakan hasil karya sendiri dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun. Semua sumber data dan informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam daftar pustaka di bagian akhir hasil penelitian/skripsi ini.
2. Menyerahkan hasil penelitian saya sepenuhnya dalam bentuk *hardcopy* dan *softcopy* skripsi untuk dipublikasikan ke media cetak maupun media elektronik kepada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Tidak akan menuntut/meminta ganti rugi dalam bentuk apapun atas segala sesuatu yang dilakukan oleh Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung terhadap hasil penelitian/skripsi ini.
4. Apabila di kemudian hari penulisan skripsi ini dinyatakan plagiat/penjiplakan karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi hukum yang berlaku di Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

dar Lampung, 20 Februari 2017

METERAI TEMPEL 6000 ENAM RIBU RUPIAH

Rizky Bungsu Kurniawan

PERSEMBAHAN

Di atas segalanya ucap syukur kepada ALLAH SWT kupersembahkan karya sederhana ini kepada:

Ayahku H. Sutan Makmur Amadin, S.E. yang menjadi alasan dan motivasiku untuk segera menyelesaikan pendidikanku dan menjadi manusia yang berhasil.

Ibuku Hj. Yuliatun, S.Pd. atas pengorbanannya baik moril maupun materil, kasih sayang yang tidak terhingga, serta sujud dan doanya yang selalu di ucapkan demi keberhasilanku.

Keluargaku, terima kasih atas doa dan bantuan serta motivasi kalian selama ini hanya karya ini yang dapat aku persembahkan. Maaf belum bisa menjadi panutan seutuhnya, tapi aku akan selalu menjadi yang terbaik untuk kalian semua.

Serta yang kusayangi dan yang kuhormati para dosenku, dosen pembimbingku, dan almamaterku tercinta Universitas Lampung

Bandar Lampung, 20 Februari 2017

Rizky Bungsu Kurniawan

MOTTO

"ALLAH tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya"

(Q.S Al- Baqarah 284-286)

"Pendidikan merupakan perlengkapan paling baik untuk hari tua"

(Aristoteles)

"Say No To Drugs, Say No To Steal, and Don't Lie "

(Rizky Bungsu Kurniawan)

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Kota Bandar Lampung, Provinsi Lampung, pada tanggal 19 Juni 1993, yang merupakan anak tunggal dari pasangan Bapak Sutan Makmur Amadin, S.E. dan Ibu Yuliatun, S.Pd.

Pendidikan formal yang pernah ditempuh penulis, yaitu Taman Kanak-Kanak Tunas Mekar Indonesia Bandar Lampung (1997-1999), Sekolah Dasar Al-Kautsar Bandar Lampung (1999-2005), Sekolah Menengah Pertama Al-Kautsar Bandar Lampung (2005-2008), Sekolah Menengah Atas Al-Azhar 3 Bandar Lampung (2008-2011).

Pada tahun 2011 penulis terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung. Pada periode Januari 2015, penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Dwi Karya Mustika, Kecamatan Mesuji Timur, Kabupaten Mesuji.

SANWACANA

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena atas kebesaran, mukjizat, rahmat, dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **" Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung"** adalah salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Satria Bangsawan, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Ibu Dr. Rr. Erlina, S.E., M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Ibu Yuningsih, S.E., M.M. selaku pembimbing utama skripsi yang telah memberikan ide, motivasi, tenaga, waktu, gagasan, saran serta sumbangan pemikiran dalam penulisan skripsi ini.
4. Ibu Zainnur M Rusdi, S.E., M.Sc. selaku dosen pembimbing pendamping yang telah membimbing dengan sabar, penuh pengertian dan memberikan pengarahan kepada penulis selama penulisan skripsi ini.
5. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si. selaku penguji skripsi saya, yang telah meluangkan waktu dan bersedia menghadiri seminar proposal, seminar hasil dan ujian komprehensif saya.
6. Ibu R.A Fiska Huzaimah, S.E., M.Si., selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing dan memberikan arahan dalam belajar.
7. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, khususnya konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, yang telah memberikan ilmu dan membagikan pengalamannya sehingga mendukung teori yang digunakan untuk menyelesaikan skripsi.
8. Kepada seluruh staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah membantu kelancaran pada proses penyusunan skripsi.

9. Teristimewa dan terkhusus kepada kedua orang tuaku tercinta, Hi. Sutan Makmur Amadin., S.E., dan Hj. Yuliatun., S.Pd., terima kasih atas segala kasih sayang, pengorbanan yang tiada lelah dan selalu mendoakan penulis, memberikan sarana dan prasarana untuk menunjang perkuliahan, serta selalu memberi semangat, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Teristimewa pula kepada keluarga besarku, Om dan Tante yang telah memberikan do'a, motivasi, dan masukan-masukan agar penulis dapat menyelsaikan kuliah di Universitas Lampung.
11. Sepupu-sepupuku, Dedy Hermansyah, S.E., M. Sofian Efendi, S.T., Ardiansyah, S.IP., Dian, Icha, Pandu, Dhika, Saleh, Ria, Elsi, Rengki, terima kasih selalu memberikan dukungan dan doa yang tulus.
12. Keponakan-keponakanku selalu memberikan keceriaan, Faza, Nasha, Ilham, Tika, Kaka, dan Bian.
13. Sahabat-sahabat terbaik, Redy Fauzan, JP Hidayatullah, Jaya, Risky, Mersa, Odi, Shinta, Triana, Rensius, Choky, Joro, Anggo, Tedy, dan teman-teman Manajemen angkatan 2011 yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Terima kasih untuk waktu, kebersamaan, bantuan, dan kerja samanya.
14. Keluarga Besar LSC 81club, Manda, Gama, Acong, Fikri, Uli, Ncek, Ider, Niko, dede, Nay, Bojai, Onal, Febri, Farid, Surya, Agil, Roy, Mamang, Cobra, Leo, Awang, dan Rori terima kasih atas dukungan serta doa dari kalian.
15. Semua pihak yang telah mendukung penulis dalam menyelesaikan penulisan ini.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih belum sempurna, namun ada harapan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca, khususnya dalam upaya perkembangan penelitian terutama Manajemen Sumber Daya Manusia.

Bandar Lampung, 20 Februari 2017
Penulis,

Rizky Bungsu Kurniawan

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	13
C. Tujuan Penelitian	13
D. Manfaat Penelitian	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
A. Kepuasan Kerja	15
B. Komitmen Organisasi	22
C. Kinerja	27
1. Pengertian Kinerja	27
2. Pendekatan Untuk Mengukur Kinerja	28
3. Manfaat Penilaian Kinerja	30
4. Indikator Kinerja	31
D. Kerangka Pemikiran	32
E. Hipotesis Penelitian	33
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	34
B. Sumber Data	34
C. Populasi dan Sampel	36
D. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	36
E. Metode Pengumpulan Data	37
F. Uji Instrumen Penelitian	38
1. Uji Validitas	39
2. Uji Reliabilitas	39
G. Analisis Data	40
1. Analisis Data Kuantitatif	40
2. Deskripsi Hasil Survei	41

H. Uji Hipotesis 41
1. Uji t (Parsial) 41
2. Uji F (Simultan) 42

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
A. Karakteristik Responden 43
1. Berdasarkan Jenis Kelamin 43
2. Responden Berdasarkan Usia 43
3. Responden Berdasarkan Pendidikan 44
4. Responden Berdasarkan Masa Kerja 45
B. Uji Validitas, Reliabilitas, dan Normalitas 45
1. Uji Validitas 45
2. Uji Reliabilitas 48
3. Uji Normalitas 51
C. Deskripsi Pernyataan Responden 52
1. Tanggapan Tentang Variabel Kepuasan Kerja 53
2. Tanggapan Tentang Variabel Komitmen Organisasi 63
3. Tanggapan Tentang Variabel Kinerja Karyawan 75
D. Uji Hipotesis 81
1. Uji t (Parsial) 81
2. Uji F (Simultan) 83

BAB V SIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN PENELITIAN
A. Simpulan 85
B. Saran 86
C. Keterbatasan Penelitian 87

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1.1	Jumlah Karyawan	5
Tabel 1.2	Jumlah Absensi Karyawan	6
Tabel 1.3	Jumlah *Turnover* Karyawan	8
Tabel 1.4	Jumlah Penjualan Dan Produktivitas Kerja Karyawan	10
Tabel 3.1	Definisi Operasional Penelitian	37
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	43
Tabel 4.3	Karakteriktik Responden Berdasarkan Pendidikan	44
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	45
Tabel 4.5	Hasil Uji Validita Variabel X	46
Tabel 4.6	Hasil Uji Validita Variabel Y	48
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X	49
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y	50
Tabel 4.9	Hasil Uji Normalitas Variabel Kepuasan Kerja	51
Tabel 4.10	Hasil Uji Normalitas Variabel Komitmen Organisasi	52
Tabel 4.11	Hasil Uji Normalitas Variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi	52
Tabel 4.12	Hasil Jawaban Karyawan Tentang Sub Variabel Berbagai Keterampilan (X1.1)	53
Tabel 4.13	Hasil Jawaban Karyawan Tentang Sub Variabel Tugas Identitas (X1.2)	56
Tabel 4.14	Hasil Jawaban Karyawan Tentang Sub Variabel Tugas Signifikan (X1.3)	57
Tabel 4.15	Hasil Jawaban Karyawan Tentang Sub Variabel Otonomi (X1.4)	59
Tabel 4.16	Hasil Jawaban Karyawan Tentang Sub Variabel Timbal Balik (X1.5)	61
Tabel 4.17	Hasil Jawaban Karyawan Tentang Sub Variabel Komitmen Afektif (X2.1)	63
Tabel 4.18	Hasil Jawaban Karyawan Tentang Sub Variabel Komitmen Lanjutan (X2.2)	66
Tabel 4.19	Hasil Jawaban Karyawan Tentang Sub Variabel Komitmen Normatif (X2.3)	70
Tabel 4.20	Hasil Jawaban Karyawan Tentang Sub Variabel Kinerja Tugas (Y1.1)	75
Tabel 4.21	Hasil Jawaban Karyawan Tentang Sub Variabel Kinerja Kontekstual (Y1.2)	76
Tabel 4.22	Hasil Jawaban Karyawan Tentang sub Variabel Prilaku Kerja Produktif (Y1.3)	78
Tabel 4.23	Uji t Variabel Kepuasan Kerja (X1)	81
Tabel 4.24	Uji t Variabel Komitmen Organisasi (X2)	81
Tabel 4.25	Hasil Uji F	83

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1 Kerangka Pemikiran..... 32

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring dengan kemajuan suatu organisasi, peran manusia sangatlah penting. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Semua perusahaan dan organisasi baik yang bersifat *profit oriented* maupun *non- profit oriented* dituntut untuk senantiasa beradaptasi, belajar secara efektif, dan sanggup menentukan daya saing secara global, berdasarkan keterbukaan akan arus teknologi dan informasi yang semakin maju.

Era globalisasi saat ini memiliki persaingan yang cukup ketat terlebih pada organisasi yang bersifat *profit oriented*. Teknologi yang semakin canggih menuntut setiap perusahaan harus dapat memiliki peralatan yang canggih, perusahaan yang memiliki teknologi canggih adalah perusahaan yang efektif dalam hal memproduksi produknya. Pernyataan tersebut membuat perusahaan terfokus pada teknologi saja, kurang adanya perhatian pada sumber daya manusia. Sumber daya manusia bukanlah sebagai faktor penunjang terbentuknya perusahaan atau organisasi, melainkan sebuah aset terpenting yang mutlak ada. Keberadaan mereka di dalam perusahaan merupakan penggerak, pengelola,

pengatur, dan penyeimbang. Tanpa ada peran dari sumber daya manusia, perusahaan tidaklah dapat berjalan.

Perkembangan zaman menuntut PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung harus dapat mengelola penjualan dengan sebaik mungkin. PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung merupakan bagian dari PT Astra International Tbk, yang beralamat di Jl. Raden Intan No.61A, Tanjung Karang, Bandar Lampung. Perusahaan ini bergerak dalam bidang penyaluran resmi kendaraan beroda empat produksi dari Toyota, PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung merupakan kantor cabang yang menangani penyaluran resmi produk mobil Toyota yang bertanggung jawab dalam hal sales, servis, dan suku cadang di Bandar Lampung.

Hubungan antara perusahaan dengan karyawan didasarkan pada hubungan yang saling menguntungkan. Satu sisi perusahaan ingin mendapatkan keuntungan yang besar, disisi lain karyawan menginginkan harapan dan kebutuhan tertentu yang harus terpenuhi. Kondisi tersebut jika terpenuhi akan menimbulkan hubungan yang harmonis antara perusahaan dengan karyawan. Hal tersebut tidaklah mudah, salah satu cara untuk mengetahui apa yang dibutuhkan dan diharapkan oleh karyawan adalah dengan mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan. Menurut Hackman dan Oldham, 1980: 159-170) kepuasan kerja didefinisikan sebagai berikut: “Kepuasan kerja akan tercapai jika ada kesuaian antara keinginan dari para pekerja dan dimensi inti pekerja.”

Menurut Hackman dan Oldham (1974: 5) ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya *skill variety* (berbagai keterampilan), *task identity* (tugas identitas), *task significance* (tugas signifikan), *autonomy* (otonomi), *dan feedback* (timbal balik). Faktor-faktor tersebut merupakan faktor terpenting kenyamanan dalam bekerja. Pekerjaan yang sudah sesuai dengan kemampuan dan keahlian akan memberikan kenyamanan tersendiri bagi karyawan, apabila pekerjaan itu tidak sesuai dengan harapan mereka hal ini akan berdampak buruk bagi produktivitas kerjanya. Selain pekerjaan itu sendiri, karyawan juga akan merasa nyaman apabila rekan kerja mereka memberikan kenyamanan secara psikologis, hal ini berdampak pada *mood* yang timbul selama bekerja. Hubungan antar karyawan PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung masih pada batas yang normal dan wajar.

Sumber daya manusia adalah unsur yang sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk mengoprasikan setiap kegiatan yang telah direncanakan dengan sebaik mungkin, untuk mendukung hal tersebut maka sumber daya manusia harus dibentuk agar memiliki komitmen yang kuat terhadap perusahaan. Konsep tentang komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku yang penting, yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan menjadi anggota suatu perusahaan. Setiap perusahaan menginginkan karyawannya selalu berpihak terhadapnya, namun hal tersebut sulit untuk dicapai. Robbins (2008: 100) mengemukakan komitmen organisasi bahwa: “Tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.”

Definisi komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Robbins dapat dijabarkan bahwa keberpihakan karyawan di dalam sebuah perusahaan akan berpengaruh terhadap komitmen. Tingginya komitmen karyawan terhadap perusahaan akan menimbulkan suatu keinginan karyawan bahwa ia ingin dipertahankan oleh perusahaan (komitmen afektif), sebaliknya rendahnya komitmen mereka akan menimbulkan keterpaksaan dalam bekerja karena tidak memiliki alternatif lain (komitmen berkelanjutan). Keterpaksaan karyawan yang berlangsung lama, akan menimbulkan rasa jenuh dan bekerja hanya merupakan kewajiban saja (komitmen normatif), sehingga menimbulkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Jumlah karyawan PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung tidaklah selalu tetap. Tahun 2015 PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung memiliki karyawan tetap berjumlah 93 karyawan dari seluruh divisi yang ada.

Tabel 1.1 Jumlah karyawan PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung Tahun 2015

Bagian / Divisi	Jumlah
Kepala Cabang	1
Kepala Bengkel	1
Sales	29
Sales Counter	3
Delivery Administrator	1
Service Advisor	7
Parts Administrator	2
Foreman	7
Booking Service	3
Mekanik	25
Customer Relation Staff	1
Finance & Accounting Head	1
Finance Staff	2
Accounting Staff	2
Tehnical Leader	1
Customer Relation Staff	1
HR General Affair Staff	1
Chasier	1
Driver	3
Ordering Administrator	1
Total Karyawan Keseluruhan	**93**

Sumber: PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung Tahun 2016

Tabel 1.1 merupakan tabel banyaknya jumlah karyawan tetap yang dimiliki oleh PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung. Pimpinan PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung harus menjaga hubungan dengan para karyawannya, dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dengan memberikan solusi dan motivasi terhadap karyawannya. Menurut Kreitner, Robet, dan Kinicki (2005: 273), motivasi dan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif dan signifikan.

Menurut Hartatik (2014: 229), salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan adalah tingkat kehadiran karyawan. PT Auto

2000 Raden Intan Bandar Lampung dalam penelitian ini untuk mengukur kepuasan kerja karyawan menggunakan jumlah absensi atau ketidakhadiran, sehingga dapat terlihat tingkat kehadiran karyawan PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung yang dinyatakan pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2 Jumlah Absensi Karyawan PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung per Bulan selama Tahun 2015

Bulan	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Karyawan (orang)	Total Hari Kerja (Hari)	Hadir (Hari)	Tidak Hadir (Hari)	Tingkat kehadiran (Hari)	Tingkat absensi (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Januari	20	97	1940	1920	20	98,96	1,08
Februari	23	97	2231	2209	22	99,01	0,98
Maret	23	97	2231	2216	15	99,32	0,67
April	23	100	2300	2284	16	99,30	0,69
Mei	19	102	1938	1925	13	99,32	0,67
Juni	23	102	2346	2330	16	99,31	0,68
Juli	18	102	1836	1799	37	97,98	2,01
Agustus	22	99	2178	2163	15	99,31	0,68
September	21	96	2016	1999	17	99,15	0,84
Oktober	21	94	1974	1948	26	98,68	1,31
November	22	94	2068	2050	18	99,12	0,87
Desember	20	93	1860	1836	24	98,70	1,29
Total	**255**	**1115**	**24918**	**24687**	**159**	**1188,16**	**11,77**
Rata-Rata	**21,25**	**92,91**	**2076,5**	**2057,25**	**13,25**	**99,01**	**0,98**

Sumber: PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung Tahun 2016

Perhitungan Tabel 1.2 dapat dilakukan pada rumus berikut ini menurut Hasibuan (2003: 51):

a. Total hari kerja = Jumlah Hari Kerja x Jumlah karyawan

b. Jumlah hari kehadiran = Total Hari Kerja – Jumlah Absensi

c. Persentase tingkat kehadiran $= \dfrac{\text{Jumlah hari kehadiran}}{\text{Total hari kerja}} \times 100\%$

d. Jumlah hari absen = Jumlah ketidakhadiran karyawan selama 1 bulan

e. Tingkat absensi = $\frac{\text{Jumlah hari absensi}}{\text{Total hari kerja}}$ x 100%

Toleransi ketidakhadiran yang diberikan oleh PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung kepada karyawannya adalah tiga hari tidak masuk kerja secara berturut-turut tanpa alasan akan mendapat Surat Peringatan (SP) dan lima hari tidak masuk kerja secara berturut-turut tanpa alasan maka perusahaan akan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK), selain itu memberikan izin sakit, cuti, dan urusan pribadi lainnya selama dua hari.

Pada Tabel 1.2 dapat dilihat tabel tingkat absensi pada PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung terdapat tingkat absensi rata-rata 0,98%. PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung mempunyai peraturan organisasi untuk mendisiplinkan karyawannya, peraturan tersebut yaitu dalam absensi karyawan menetapkan batas maksimum tingkat absensi sebesar 1%, ketidakhadiran karyawan disebabkan antara lain adanya pemberian jatah libur sakit, izin urusan pribadi, serta tanpa kehadiran yang tidak jelas, sehingga dimanfaatkan karyawan untuk tidak bekerja, jika tingkat absensi melebihi 1%, karyawan akan menerima teguran, atau bahkan dikeluarkan dari perusahaan.

Menurut Robbins dan Judge (2008: 93), organisasi yang memberikan tunjangan cuti sakit, secara bebas berupaya membesarkan hati semua karyawan, karyawan tidak puas cenderung melalaikan pekerjaan. Tingkat absensi karyawan pada PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung masih terlihat dengan adanya

karyawan yang tidak hadir dalam bekerja, selain itu *turnover* karyawan juga terjadi pada PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung.

PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung pada tahun 2015 mengalami fluktuasi jumlah karyawan. *Turnover* karyawan dapat dirasakan dampaknya sehingga menyebabkan kekurangan tenaga kerja karyawan berdampak pada kinerja yang kurang optimal didalam perusahaan, tingkat kepuasan kerja karyawan cukup berpengaruh terhadap komitmen karyawan dalam perusahaan, hal ini dapat berpengaruh terhadap tingkat *turnover* karyawan, komitmen bekerja karyawan sangat menentukan keberlangsungan organisasi berjalan secara efektif. *Turnover* karyawan terjadi pada PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung dapat dilihat pada Tabel 1.4.

Tabel 1.3 *Turnover* Karyawan pada PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung Tahun 2015

No	Bulan	Masuk	Keluar	Total karyawan
1	Januari	-	-	97
2	Februari	-	-	97
3	Maret	-	-	97
4	April	3	-	100
5	Mei	2	-	102
6	Juni	-	-	102
7	Juli	-	-	102
8	Agustus	-	3	99
9	September	-	3	96
10	Oktober	-	2	94
11	November	-	-	94
12	Desember	-	1	93
Total		**5**	**9**	**93**

Sumber: PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung Tahun 2016

Tabel 1.3 karyawan masuk sebanyak 5 orang karyawan, pada bulan April 3 orang, dan bulan Mei 2 orang karyawan, sedangkan untuk karyawan keluar

sebanyak 9 orang karyawan, bulan Agustus karyawan keluar 3 orang, bulan September 3 orang, bulan Oktober 2 orang, dan pada bulan Desember 1 orang karyawan.

Tabel 1.3 *turnover* menunjukan adanya karyawan yang keluar dan masuk, hal ini menunjukan masih rendahnya komitmen karyawan pada PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung, sehingga menyebabkan kinerja perusahaan menjadi kurang optimal. Penyebab *turnover* dikarenakan rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan, sehingga membuat komitmen karyawan pada perusahaan menjadi rendah. Kondisi tersebut dapat dilihat dengan adanya absensi karyawan yang melebihi target toleransi yang ditetapkan perusahaan, serta produktivitas beberapa karyawan yang menurun di karenakan kinerja karyawan menurun, dan berdampak pada keluarnya sembilan orang karyawan pada PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung, sehingga perlu adanya tindak lanjut serius oleh perusahaan.

Setiap perusahaan memiliki target-target yang ingin dicapai, target dalam penjualan produk misalnya. Target penjualan yang berhubungan dengan produktivitas perusahaan, secara tidak langsung berhubungan juga dengan produktivitas kerja karyawan. Jika target penjualan terealisasi dengan baik, dapat dikatakan produktivitas perusahaan baik begitu juga sebaliknya.

Umar (2005), mendefinisikan pengertian produktivitas secara sebagai berikut :

"Secara umum pengertian produktivitas adalah perbandingan antara hasil *(output)* dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan *(input)*"

Produktivitas menurut Umar (2005: 9) dapat dirinci pada rumus berikut:

$$\text{Produktivitas Kerja} = \frac{\textit{Output}}{\textit{Input}} = \frac{\text{Jumlah unit terjual}}{\text{Jumlah karyawan}}$$

Target produktivitas kerja karyawan PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung merupakan suatu pencapaian perusahaan yang harus dilakukan oleh setiap karyawan. Produktivitas kerja karyawan tersebut menjadi hal yang harus dicapai oleh setiap karyawan pada setiap bulannya. Penjualan merupakan tujuan setiap perusahaan untuk memperoleh pendapatan, untuk besarnya jumlah penjualan dan produktivitas kerja karyawan PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung pada tahun 2015 dapat dilihat pada Tabel 1.4 berikut:

Tabel 1.4 Jumlah Penjualan dan Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung Tahun 2015

Bulan	**Target Penjualan (Unit)**	**Realisasi Penjualan (Unit)**	**Jumlah Karyawan**	**Target Produktivitas kerja perbulan (unit/orang)**	**Produktivitas kerja perbulan (unit/orang)**
1	2	3	4	5	6
Januari	110	210	97	1,13	2,16
Februari	110	176	97	1,13	1,81
Maret	110	233	97	1,13	2,40
April	110	250	100	1,10	2,50
Mei	110	126	102	1,08	1,24
Juni	110	135	102	1,08	1,32
Juli	110	146	102	1,08	1,43
Agustus	110	98	99	1,11	0,99
September	110	76	96	1,15	0,79
Oktober	110	84	94	1,17	0,89
November	110	63	94	1,17	0,67
Desember	110	94	93	1,18	1,01

Sumber: PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung Tahun 2016

Tabel 1.4 merupakan tabel penjualan selama tahun 2015, jumlah karyawan dan tingkat produktivitas kerja karyawan PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung. Tingkat target produktivitas kerja karyawan dapat dilihat pada kolom 5 dapat diketahui dengan target per bulan dibagi jumlah karyawan per bulan pada PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung, sehingga dapat dilihat pada bulan Januari 1,13 unit/per bulan, bulan Februari 1,13 unit/orang, bulan Maret 1,13 unit/orang, bulan April 1,10 unit/orang, bulan Mei 1,08 unit/orang, bulan Juni 1,05 unit/orang, bulan Juli 1,08 unit/orang dan bulan Agustus 1,11 unit/orang, bulan September 1,15 unit/orang, bulan Oktober 1,17 unit/orang, bulan November 1,17 unit/orang, dan bulan Desember 1,18 unit/orang.

Tabel 1.4 dapat dilihat tingkat produktivitas kerja karyawan per bulan pada kolom 6, target realisasi penjualan penjualan unit pada kolom 3 dibagi dengan jumlah karyawan PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung kolom 4, sehingga dapat dilihat pada periode bulan Januari sampai dengan Juli mengalami kenaikan, bulan Januari sebesar 2,16 unit/orang, bulan Februari 1,81 unit/orang, bulan Maret 2,40 unit/orang, bulan April 2,50 unit/orang, bulan Mei 1,24 unit/orang, bulan Juni 1,32 unit/orang, dan bulan Juli 1,43 unit/orang. Periode bulan Agustus-Desember produktivitas kerja karyawan mengalami penurunan atau kurang dari unit/orang, yaitu pada bulan Agustus sebesar 0,99 unit/orang, bulan September sebesar 0,79 unit/orang, bulan Oktober 0,89 unit/orang, bulan November 0,67 unit/orang, dan bulan Desember 1,01 unit/orang. Produktivitas kerja pada periode Agustus-Desember masih belum mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Pekerjaan para karyawan memang membutuhkan tenaga ekstra untuk dapat mencapai target penjualan. Beban kerja dan tekanan sering kali membuat para karyawan tidak semangat dalam bekerja. Target penjualan merupakan suatu pencapaian yang harus dipenuhi oleh PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung, karena merupakan tujuan utama dari suatu perusahaan agar memperoleh pendapatan secara maksimal. Karyawan harus memiliki motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan membuat target produktivitas selalu terealisasi dengan baik begitu juga sebaliknya.

Menurut Hartatik (2014: 233), karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi terhadap pekerjaanya, secara tidak langsung akan mempengaruhi tingkat produktivitasnya, sebaliknya jika kepuasan kerja rendah menyebabkan produktivitas menurun. Karyawan akan mempersepsikan bahwa apa yang diberikan perusahaan kepadanya telah sesuai dan wajar, maka karyawan akan memberikan balasan yang sesuai kepada perusahaan dengan cara meningkatkan tingkat produktivitas kerja mereka.

Berdasarkan penjelasan diatas maka, judul penelitiannya yaitu "**Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung**".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka secara terperinci masalah yang akan diteliti adalah kepuasan kerja dapat berpengaruh pada kinerja karyawan dan komitmen organisasi karyawan yang berpengaruh pada kinerja karyawan PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung. Dari masalah di atas maka dapat diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung?
3. Apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen oganisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat serangkaian penelitian yang dilakukan di PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung adalah:

1. Bagi penulis

   Menambah pengetahuan dan penelitian ini digunakan sebagai syarat untuk menyelesaikan program studi S1 Manajemen Universitas Lampung.

2. Bagi akademisi

   Penelitian ini diharapkan menambah referensi di bidang SDM, khususnya permasalahan yang berhubungan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

3. Bagi pihak lain

   Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan masukan untuk memecahkan masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan emosional berupa rasa puas akan suatu pekerjaan yang ditekuni. Kepuasan kerja sangat penting diperhatikan oleh perusahaan, karena kepuasan kerja merupakan salah satu indikator pengukuran kesejahteraan karyawan. Kesejahteraan karyawan merupakan hal yang paling vital, karena jika karyawan suatu perusahaan tidaklah merasa sejahtera maka akan timbul perasaan kecewa dan mereka beranggapan akan melakukan hal yang sia-sia saja. Hal ini akan menjadi batu besar bagi perusahaan dan akan menurunkan tingkat produktivitas mereka dalam bekerja. Bahkan hal ini akan diperparah dengan timbulnya konflik *internal*.

Tingkat kekecewaan dan konflik internal antar karyawan perusahaan akan berkurang jika mereka merasa puas dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan suatu rasa psikologis karyawan yang timbul akibat pekerjaan yang dilakukan. Berikut pengertian kepuasan kerja menurut ahli:

1. Martoyo dalam Hartatik (2014: 223) mendefnisikan kepuasan kerja sebagai berikut:

   “Merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.”

2. Menurut Robbins (2008: 99) Kepuasan kerja didefinisikan sebagai berikut: "Sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya."

Kepuasan kerja yang didefinisikan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu aspek psikologis yang berupa perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

Tingkat kepuasan seseorang di perusahaan berbeda-beda, beberapa variabel yang berhubungan dengan kepuasan kerja, menurut Hartatik (2014: 233) kepuasan kerja berhubungan terhadap beberapa variabel:

1. Terhadap Produktivitas

   Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi terhadap pekerjaanya, secara tidak langsung akan mempengaruhi tingkat produktivitasnya, karena karyawan akan memperspesikan bahwa apa yang diberikan perusahaan kepadanya sudah wajar. Mereka akan memberikan hal yang setimpal kepada perusahaan dengan cara meningkatkan tingkat produktivitas kerja mereka.

2. Ketidakhadiran *(Absenteesim)*

   Ketidakhadiran karyawan ditempat kerjanya, adanya sedikit implikasi bahwa mereka merasa tidak puas terhadap pekerjaannya.

Hartatik memaparkan hal-hal yang berhubungan terhadap kepuasan kerja adalah tingkat produktivitas, dan tingkat kehadiran. Beda halnya dengan Kinicki,

menurut Kinicki (2005: 273) variabel yang berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja adalah:

1. Motivasi

   Motivasi karyawan cukup berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Salah satu faktor timbulnya motivasi tersebut adalah kepuasan mereka akan pekerjaannya. Perlunya perhatian yang lebih dari pihak perusahaan untuk mempertimbangkan usahanya dalam meningkatkan kepuasan kerja yakni salah satunya melalui berbagai upaya meningkatkan kepuasan kerja.

2. Berhentinya Karyawan (*Turnover*)

   Berhentinya karyawan merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Hal ini akan membuang waktu dan menghabiskan biaya saja. Salah satu alasan karyawan berhenti bekerja adalah kurangnya rasa kepuasan mereka dalam bekerja.

3. Ketidakhadiran (*Absences*)

   Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaan mereka cenderung tingkat kehadirannya tinggi, sebaliknya jika karyawan merasa tidak puas maka tingkat kehadiran mereka dalam bekerja cenderung rendah. Mereka sering tidak hadir dengan alasan yang kurang logis.

4. Keterlibatan dalam pekerjaan

   Keterlibatan mereka dalam pekerjaan tertentu membuat mereka merasa dihargai. Hal ini akan menjadi pertimbangan tersendiri bagi mereka, dan karyawan akan merasa puas ketika hasil kerja mereka dihargai.

5. Perilaku sebagai anggota organisasi yang baik

Seorang anggota organisasi yang berperilaku baik mencerminkan ada suatu rasa kepuasan terhadap organisasi tersebut. Perilaku baik yang ditunjukan oleh anggota merupakan kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

6. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Kepuasan kerja cukup berpengaruh terhadap komitmen karyawan.

7. Stres

Stress memiliki dampak negatif bagi perilaku karyawan terhadap perusahaan, mereka akan cenderung untuk tidak hadir dalam bekerja, bahkan sampai dengan berhenti bekerja. Dengan meningkatkan kepuasan mereka dalam bekerja akan mengurangi dampak negatif tersebut.

8. Prestasi kerja

Prestasi baik yang ditunjukan oleh karyawan terhadap pekerjaanya, merupakan suatu cerminan bahwa mereka melakukan pekerjaanya dengan baik. Untuk dapat melakukan pekerjaan dengan baik langkah awal yang dibutuhkan adalah mereka harus mencintai dan merasa puas terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

Kepuasan kerja sering berhubungan dengan hal-hal yang terjadi pada psikologis dan sikap seseorang karyawan. Seperti yang dikemukakan oleh Hartatik variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah produktivitas dan tingkat ketidakhadiran. Sedangkan menurut Kinicki diantaranya motivasi, berhentinya karyawan, ketidakhadiran, keterlibatan pekerjaan, perilaku sebagai anggota organisasi yang baik, komitmen organisasi, stres, dan prestasi kerja. Terdapat kesamaan pada kedua ahli tersebut, mereka sama-sama mencantumkan ketidakhadiran sebagai variabel yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan.

Tingkat kepuasan kerja seseorang tentu berbeda-beda, banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut terdapat dalam diri karyawan maupun pekerjaannya. Berikut beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan yang disimpulkan oleh Hackman dan Oldham (1974: 5):

1. Berbagai keterampilan *(skill variety)*

   Sejauh mana pekerjaan memerlukan berbagai kegiatan yang berbeda dalam melaksanakan pekerjaan, yang melibatkan penggunaan sejumlah keterampilan yang berbeda dan bakat karyawan.

2. Tugas identitas *(task identity)*

   Sejauh mana pekerjaan membutuhkan penyelesaian "seluruh" dan diidentifikasi dari pekerjaan, melakukan pekerjaan dari awal sampai akhir dengan hasil yang terlihat.

3. Tugas signifikan (*task significance)*

Sejauh mana pekerjaan memiliki dampak besar pada kehidupan atau pekerjaan orang lain, apakah dalam organisasi langsung atau dalam lingkungan eksternal.

4. Otonomi *(autonomy)*

Sejauh mana pekerjaan memberi kebebasan substansial, kemandirian, dan kebijaksanaan dari karyawan dalam penjadwalan pekerjaan dan dalam menentukan prosedur yang harus digunakan dalam melaksanakannya.

5. Timbal balik *(feedback)*

Sejauh mana melaksanakan kegiatan kerja yang dibutuhkan oleh hasil pekerjaan di karyawan memperoleh informasi langsung dan jelas tentang efektivitas kinerjanya.

Tingkat kepuasan kerja seseorang berbeda-beda, terlebih pada karyawan yang bekerja pada pihak swasta seperti pada perusahaan manufaktur dan perusahaan jasa. Para karyawan di perusahaan swasta cenderung sensitif pada hal-hal yang menyebabkan kepuasan kerja mereka. Faktor yang menyebabkan tingkat kepuasan kerja karyawan, yang dikemukakan oleh Hartatik (2014: 233) di antaranya pekerjaan itu sendiri, atasan, teman kerja, promosi, dan gaji. Faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja menurut Hartatik tersebut belum sesuai dengan kondisi karyawan perusahaan. Luthans (2006: 243) mengemukakan bahwa hal pertama yang menjadi tolak ukur kepuasan kerja adalah gaji diikuti

dengan pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, promosi jabatan, dan penyelia (supervisi).

Berikut penjelasan faktor-faktor tersebut:

1. Gaji

   Gaji, merupakan hal yang paling sensitif bagi seorang karyawan. Seorang calon karyawan ketika ia hendak menjadi karyawan perusahaan, hal pertama yang ia perhatikan adalah besarnya gaji yang ditawarkan.

2. Pekerjaan itu sendiri

   Pekerjaan itu sendiri, merupakan masalah yang sering dipermasalahkan pada perusahaan. Seorang karyawan akan merasa puas jika pekerjaan yang ia lakukan sesuai dengan apa yang diharapkan, baik itu dari segi kenyamanan atas keselamatannya maupun pekerjaan yang sesuai dengan *skill* nya.

3. Rekan kerja

   Rekan kerja sedikit banyak juga mempengaruhi kepuasan seorang karyawan dalam bekerja, jika rekan kerja dalam kantor tidak membuatnya merasa nyaman, maka ia akan merasa asing dan seringkali merasa jenuh dan bosan dengan kondisi seperti itu.

4. Promosi pekerjaan

   Seorang karyawan yang telah bekerja dan mengabdi kepada perusahaan perlu rasa untuk menghargai pekerjaanya, dengan cara mempromosikannya ke pekerjaan yang lain. Hal ini akan membuat ia

merasa dihargai dalam bekerja, tentunya ia harus memiliki *skill* yang baik pula.

5. Penyelia (Supervisi)

Lemahnya pengawasan yang dilakukan perusahaan kepada karyawannya menjadikan mereka dalam bekerja kurang efektif. Jika hal ini terjadi terus menerus akan berakibat kurangnya produktivitas mereka dalam bekerja.

Faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan yang dikemukakan oleh Luthan merupakan hal yang sangat sesuai dengan keadaan karyawan perusahaan saat ini. Hal ini dikarenakan sering terjadi kasus karyawan di *internal* perusahaan, seperti yang terjadi di Indonesia seringnya terjadi pemogokan karyawan mengenai hal yang paling sensitif yaitu gaji. Pemaparan oleh Luthan hal pertama yang menjadi faktor pengaruh kepuasan kerja yaitu besarnya gaji, lalu di ikuti dengan pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, promosi, dan penyelia. Oleh sebab itu dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teori yang dikemukakan oleh Luthans pada bukunya Perilaku Organisasi edisi 10 yang dijadikan sebagai kerangka penelitian variabel X_1, dimana variabel X_1 adalah kepuasan kerja.

B. Komitmen Organisasi

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sebuah asset perusahaan yang perlu dijaga. Saat ini sumber daya manusia adalah faktor terpenting yang harus dimiliki oleh perusahaan, karena semua hal yang menyangkut tentang perusahaan dikendalikan oleh sumber daya manusia. Pemilik perusahaan, hingga karyawan golongan rendah pun merupakan sebuah asset perusahaan. Untuk menciptakan

sebuah perusahaan yang kuat, dibutuhkan adanya karyawan yang berkualitas. Karyawan yang berkualitas cenderung untuk bekerja secara maksimal dan tanggung jawab. Langkah yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk menjaga karyawan-karyawan tersebut salah satunya dengan menimbulkan rasa kepuasan mereka dalam bekerja di perusahaan. Tingkat kepuasan seorang karyawan dapat mempengaruhi tingkat dimana ia akan memihak perusahaan tersebut, hal itu disebut dengan komitmen organisasi.

Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan negatif tentang pekerjaan tersebut. Karyawan dengan keterlibatan kerja yang tinggi akan cenderung memiliki tingkat kepuasan yang tinggi, hal itu secara tidak langsung merupakan penghargaan atas kinerjanya karena sudah dibutuhkan, sebaliknya karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah akan merasa dirinya kurang dibutuhkan dalam pekerjaan tersebut. Perbedaan tersebut memicu variatifnya keberpihakan perusahaan, yang disebut dengan komitmen organisasi.

Berikut pengertian komitmen organisasi menurut ahli:

1. Tranggono (2008: 81) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai berikut:

   "Komitmen organisasi merupakan dorongan dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi."

2. Griffin (2004: 15) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai berikut:

"Komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya."

3. Robbins (2008: 100) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai berikut:

"Komitmen organisasi merupakan tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut."

Pengertian komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Robbins menjadi tolak ukur keberpihakan seorang karyawan terhadap perusahaan. Tingkat kepuasan kerja yang dimiliki karyawan berbeda-beda. Hal ini merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komiten organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Kossen (1990: 227) adalah:

a. Tingkat Absensi

Tingkat kehadiran karyawan merupakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan tersebut. Ketidakhadiran seorang karyawan tanpa alasan, cenderung kurangnya rasa semangat dalam bekerja. Sebaliknya karyawan yang rajin hadir di hari kerja mencerminkan semangat dalam bekerja. Semangat ini menjadi salah satu tolak ukur tinggi rendahnya karyawan dalam memihak perusahaan.

b. Kepuasan Kerja

Tingkat kepuasan kerja yang dimiliki karyawan tentu berbeda-beda, hal ini disebabkan karena perbedaan kontribusi yang diberikan

perusahaan atas pekerjaan mereka. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, cenderung untuk ingin bekerja dalam waktu lama dan rasa keinginan yang kuat untuk dipertahankan oleh perusahaan.

Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah, cenderung untuk kurang semangat dalam bekerja dan lebih memilih untuk tetap diam dengan rasa keterpaksaan. Hal ini dikarenakan sulitnya untuk mencari pekerjaan dan tidak adanya alternatif pekerjaan lain.

c. Keterlambatan

Karyawan yang sering datang terlambat bekerja, cenderung kurang semangat dalam bekerja dan melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan. Mereka hanya bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dengan memperoleh gaji yang diberikan, tanpa adanya kegairahan untuk bekerja dan menunjukan kinerja yang terbaik, sehingga karyawan tersebut hanya bekerja dengan apa adanya, tanpa adanya komitmen ingin dipertahankan oleh perusahaan.

d. Perpindahan Karyawan

Karyawan perusahaan yang memiliki skala perpindahan yang banyak dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya merupakan tipe karyawan yang mudah merasa tidak puas dalam bekerja. Karyawan tersebut akan sulit untuk menimbulkan suatu rasa keberpihakan yang tinggi terhadap perusahaan.

e. Pemogokan

Karyawan yang sering melakukan aksi mogok kerja merupakan karyawan yang cenderung sulit untuk puas terhadap pekerjaan. Karyawan

seperti ini lebih mementingkan posisi, jabatan, gaji dan fasilitas yang diberikan. Sehingga ketika hal-hal tersebut tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, akan lebih mudah untuk merasa kecewa.

Tingkat sejauh mana seorang karyawan untuk berkomitmen memiliki beberapa faktor yang mempengaruhinya. Seperti yang dikemukakan oleh Kossen (1990: 227) yaitu tingkat absensi, kepuasan kerja, keterlambatan, perpindahan karyawan, dan pemogokan.

Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan mereka dalam bekerja, hal ini tergantung atas apa yang sudah perusahaan berikan. Tingkat kepuasan yang berbeda-beda itu akan mempengaruhi sejauh mana karyawan akan memihak kepada perusahaan. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, cenderung untuk ingin tetap bekerja dalam waktu yang lama dan ingin dipertahankan oleh perusahaan. Namun, karyawan yang tingkat kepuasan kerjanya rendah akan cenderung untuk tetap diam dan terpaksa karena sulitnya mencari pekerjaan. Komitmen organisasi yang ditimbulkan oleh karyawan berbeda-beda jenisnya. Berikut jenis-jenis komitmen organisasi menurut Allen dan Mayer (1990: 3) adalah:

1. Afektif (*affective commitment)*

   Affective commitment berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dalam kegiatan berorganisasi. Anggota organisasi dengan *affective commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu.

2. Berkelanjutan (*continuance commitment*)

Continuance commitment berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.

3. Normatif (*normative commitment*)

Normative commitment menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut.

Jenis-jenis komitmen organisasi yang cenderung timbul dalam diri karyawan pada perusahaan tempat ia bekerja, seperti yang dikemukakan oleh Allen dan Mayer. Jenis-jenis tersebut diantaranya adalah komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Maka peneliti menggunakan teori yang dikemukakan oleh Allen dan Mayer sebagai kerangka pemikiran variabel X_2. X_2 dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi.

C. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Menurut Koopmans et al., (2014: 4) membagi kinerja karyawan kedalam 3 definisi: kinerja tugas (*task performance*), kinerja kontektual (*contextual performance*), dan Perilaku kerja tidak produktif (*counterproductive work behavior*). Menurut Mangkunegara (2002: 67)

adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah perilaku kearah pencapaian tujuan atau misi organisasi, atau produk dan jasa yang dihasilkan dari prilaku tersebut (Hughes, 2012: 311). Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain: kepandaian, keahlian, dan ketersediaan sumber daya kunci dapat mempengaruhi prilaku pengikut dalam pencapaian tujuan organisasi (Hughes, 2012: 312).

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai per satuan periode waktu berdasarkan tanggung jawab yang di bebankan kepada karyawan.

2. Pendekatan Untuk Mengukur Kinerja

Mengelola kinerja dengan berfokus pada berbagai sifat, prilaku, atau hasil karyawan. Selain itu dapat mengukur kinerja secara relatif, dan membuat seluruh perbandingan diantara kinerja para individu. Pada akhirnya dapat mengembangkan sistem pengukuran kineja yang menyertakan ukuran sebelumnya, sebagaimana dibuktikan melalui pendekatan kualitas untuk mengukur kinerja (dalam Noe et al, 2010: 467).

a. Pendekatan perbandingan

Pengukuran kinerja mensyaratkan penilaian untuk membandingkan kinerja seseorang dengan orang lain, ada tiga teknik pada pendekatan

perbandingan : pemeringkatan, penyaluran, secara paksa, dan perbandingan pasangan.

b. Pendekatan atribut

Berfokus pada sejauh apa individu memiliki sifat- sifat tertentu yang diyakini berdaya tarik bagi keberhasilan perusahaan, teknik itu mengunakan pendekatan yang mendefinisikan serangkaian sifat seperti: inisiatif, kepemimpinan, dan daya saing, serta mengevaluasi para individu.

c. Pendekatan prilaku

Berusaha menjabarkan berbagai prilaku karyawan yang harus ditunjukan secara efektif pada pekerjaan.

d. Pendekatan hasil

Pendekatan ini berfokus pada pengelolaan tujuan, hasil-hasil kerja atau kelompok kerjayang dapat diukur. Pendekatan ini berasumsi bahwa subjektivitas dapat dihilangkan dari proses pengukuran dan hasilnya merupakan indikator terdekat dari kontribusi seseorang terhadap efektivitas organisasi.

e. Pendekatan kualitas

Dua karakteristik dari pendekatan ini adalah orientasi pada pelanggan dan pendekatan pencegahan kesalahan.

Tolak ukur penilaian kinerja merupakan tolak ukur kinerja yang mendorong organisasi mencapai tujuan. Syarat-syarat penilaian dan indikator penilaian kinerja pendekatanya sama dan dapat diputar balikan penggunaanya. Beberapa organisasi menggunakan penilaian kinerja untuk

hasil yang bersifat kualitatif dan indikator kinerja untuk keadaan yang bersifat kualitatif (Darmawan, 2013: 178).

3. Manfaat Penilaian Kinerja

Secara umum manfaat dari penilaian kinerja (Darmawan, 2013: 178).

1. Sebagai masukan bagi para pemimpin untuk membantu dan mengarahkan karyawan untuk memperbaiki kinerja dimasa depan.
2. Untuk melaksanakan perbaikan dan menyempurnakan kegiatan manajemen SDM lainya seperti:
    a. Menyelaraskan upah/gaji atau insentif para karyawan yang berprestasi dalam bekerja.
    b. Memperbaiki kegiatan penempatan, promosi, atau kegagalan karyawan yang akan dinilai.
    c. Membantu perbaikan kegiatan pelatihan, berupa penyusunan kurikulum atau memilih karyawan yang disertakan dalam kegiatan pelatihan.
    d. Memberikan informasi bagi karyawan untuk menyusun perencanaan karier.
    e. Hasil penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk diagnosa masalah-masalah organisasi non-profit yang harus dicari penyelesaianya.

4. Indikator Kinerja

Unjuk kerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya. Salah satu di antaranya adalah melalui penilaian unjuk kerja. Pada hakekatnya, penilaian kinerja merupakan suatu evaluasi terhadap penampilan kerja personel dengan membandingkannya dengan standar baku penampilan. Menurut Koopmans et al., (2014: 334) membagi kinerja karyawan kedalam tiga indikator yaitu:

1. Kinerja Tugas (*Task Performance*)

   Berkaitan dengan perilaku karyawan yang ditunjukan dengan penyelesain kerja yang sesuai dengan rencana, tepat waktu, dan juga optimal.

2. Kinerja Kontektual (*Contextual Performance*)

   Berkaitan dengan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari tujuan yang akan dicapai, profesionalitas karyawan di tempat kerja.

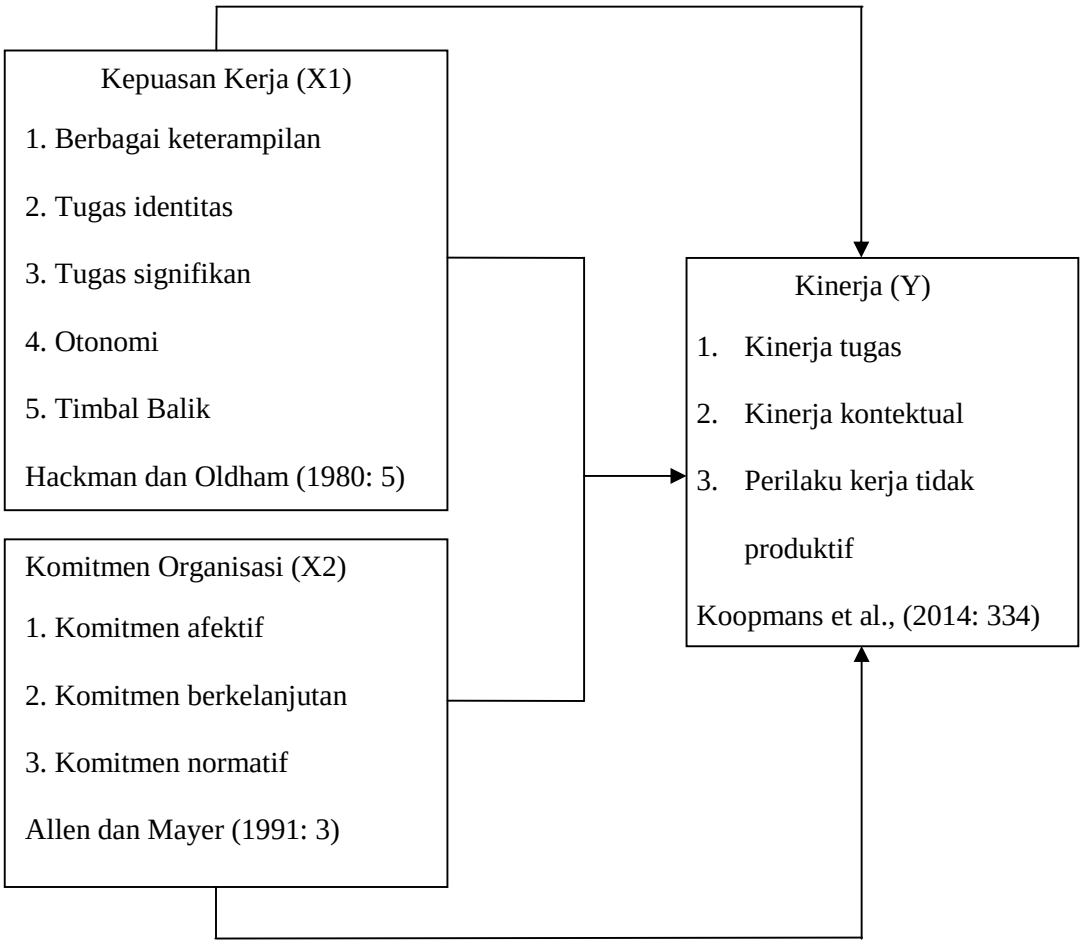
3. Perilaku Kerja Produktif (*Productive Work Behavior*)

   Perilaku kerja yang ditunjukan dengan produktifitas seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang baik dengan waktu dan usaha yang efisien.

Berdasarkan uraian di atas, indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah konsep kinerja menurut Koopmans et al., (2014: 334).

D. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran berfungsi untuk mengungkap permasalahan yang akan dibahas dalam penyusunan usulan penelitian, maka peneliti menggunakan kerangka pemikiran yaitu berupa skema dibawah ini :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

E. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, permasalahan, dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan, maka penulis merumuskan hipotesis bahwa:

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung.
3. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung.

III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Oei (2010: 2), ada tiga jenis riset atau penelitian yaitu : penelitian eksploratori, penelitian deskriptif, dan penelitian kausal. Sehingga jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti tergantung pada informasi yang akan dicari dalam riset SDM. Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kausal yang membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi. Penelitian kausal merupakan desain penelitian yang tujuan utamnya membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti. Variabel yang mempengaruhi disebut variabel independen, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel dependen.

B. Sumber Data

Sumber data merupakan suatu sumber yang dibutuhkan peneliti untuk memperoleh data yang konkrit sebagai faktor penting dari sebuah penelitian. Sumber data dibagi menjadi dua, yaitu sumber data primer dan skunder. Berikut ini penjelasan data primer dan skunder :

1. Data primer

Data primer adalah informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel penelitian yang diteliti (Sekaran, 2006: 60). Berdasarkan sifatnya, data primer dibagi menjadi dua macam, yaitu :

a. Data kualitatif

Bersifat tidak terstruktur sehingga variasi data dari sumbernya mungkin sangat beragam, hal ini disebabkan karena para karyawan yang terlibat dalam penelitian diberi kebebasan untuk mengutarakan pendapat. Data ini diperoleh langsung dari PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung seperti gambaran umum dan struktur organisasi perusahaan, hasil kuesioner, dan informasi-informasi lainnya yang menunjang penelitian ini.

b. Data kuantitatif

Bersifat terstruktur sehingga mudah dibaca peneliti. Data kuantitatif yaitu data yang dapat dihitung berupa angka-angka yang diperoleh langsung dari PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung seperti jumlah karyawan, absensi karyawan, dan data-data lainnya yang menunjang penelitian ini.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah informasi yang diperoleh dari sumber yang telah ada atau dari penelitian sebelumnya, seperti dari web, internet, catatan atau dokumentasi perusahaan, dan studi kepustakaan terkait dengan topik penelitian. Data sekunder dibagi menjadi dua, yaitu :

a. Data *internal*

Data *internal* yaitu data yang sifatnya *intern* atau dari dalam perusahaan yang bersangkutan.

b. Data *eksternal*

Data *eksternal* yaitu data yang sifatnya *eksternal* atau data yang telah disediakan oleh pihak tertentu diluar perusahaan.

C. Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto, (2005:120) apabila subjek kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya, jika terdapat lebih dari 100 dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Penelitian ini yang dijadikan responden adalah seluruh karyawan PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung sebanyak 93 orang responden, maka penelitian ini adalah penelitian populasi guna mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja.

D. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Defenisi operasional penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut ini :

Tabel 3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel	Definisi variabel	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja (X1)	Kepuasan kerja akan tercapai jika ada kesuaian antara keinginan dari para pekerja dan dimensi inti pekerja Hackman dan Oldham (1980: 5)	1. Skill variety 2. Task identity 3. Task significance 4. Autonomy 5. Feedback Hackman dan Oldham (1980: 5)	Skala Likert merupakan respon terhadap sejumlah pertanyaan yang berkaitan dengan variabel tertentu untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan penyataan pada lima skala titik (STS,TS,N,S,ST). Sekaran (2006: 31)
Komitmen Organisasi (X2)	Komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keangotaannya dalam organisasi Allen dan Mayer (1990: 3)	1. Komitmen afektif 2. Komitmen normatif 3. Komitmen berkelanjutan Allen dan Mayer (1990: 3)	
Kinerja (Y)	Kinerja karyawan dibagi kedalam tiga definisi, yaitu: Kinerja Tugas (*Task Performance*), Kinerja Kontektual (*Contextual Performance*), dan Perilaku Kerja Tidak Produktif (*Counterproductive Work Behavior*) Koopmans et al., (2014: 334)	1. Kinerja tugas 2. Kinerja kontektual 3. Perilaku kerja produktif Koopmans et al., (2014: 334)	

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan bagian integral dari desain penelitian untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam skripsi. Metode yang digunakan peneliti adalah metode kuesioner yaitu :

1. Metode Kuesioner

Metode kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang dirumuskan sebelumnya yang akan dijawab oleh responden. Menggunakan alternatif jawaban yang sama untuk berbagai macam pertanyaan membuat responden dapat memberikan jawaban terhadap berbagai macam pertanyaan dalam waktu yang relatif singkat (Sekaran, 2006: 82). Penyebaran kuesioner ini merupakan mekanisme pengumpulan data yang efisien, karena kuesioner dapat dibagikan langsung, disuratkan, ataupun disebarkan melalui email kepada responden. Pengukuran kuesioner pada penelitian ini menggunakan Skala Likert, di mana skor yang diberikan pada setiap jawaban responden adalah :

- ✓ Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
- ✓ Jawaban Setuju (S) diberi skor 4
- ✓ Jawaban Netral (N) diberi skor 3
- ✓ Jawaban Tidak Setuju (ST) diberi skor 2
- ✓ Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

F. Uji Instrumen Penelitian

Sebuah penelitian dimana metode pengumpulan datanya menggunakan metode kuesioner, maka kuesioner sebelum disebarkan harus diuji kevalidan *item-item* pertanyaannya. Uji tersebut dapat berupa uji validitas dan reliabilitas. Penjelasan uji validitas dan reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2013: 43) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Teknik uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis faktor dengan bantuan *software* SPSS versi 17.0. Untuk mengukur tingkat interkorelasi antar variabel dan dapat atau tidaknya dilakukan analisis faktor menggunakan Kaiser-Meyer-Olkin-Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA) bila nilai KMO MSA lebih besar dari 0,5 maka proses analisis dapat dilanjutkan. Validitas suatu butir kuesioner dapat diketahui jika nilai KMO ≥ 0,5. Bila terdapat nilai MSA yang kurang dari 0,5 maka variabel dengan nilai MSA terkecil harus dikeluarkan dan begitu seterusnya sampai tidak ada lagi nilai MSA yang kurang dari 0,5.

2. Uji Reliabilitas

Reabilitas dalah suatu alat ukur untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat diandalkan secara konsisten. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila alat ukur memberikan hasil yang sama atau tidak berubah-ubah sekalipun pengukuran dilakukan berulang-ulang. Penghitungan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS dan uji reliabilitas menggunakan teknik pengukuran *Chronbach Alpha*, hasil pengujian dapat dikatakan reliabel apabila *Chronbach Aplha*> 0.6yaitu:

$$R_{ii} = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma t^2}\right)$$

Keterangan:

R_{ii} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma^2 b$ = jumlah varian butir

σt^2 = varian total

G. Analisis Data

Analisis data merupakan tahap yang sangat penting dalam penelitian. Analisis data terdiri dari dua jenis yaitu, analisis kuantitatif dan analisis kualitatif. Penjelasan dari analisis kuantitatif dan analisis kualitatif adalah sebagai berikut:

1. Analisis Data Kuantitatif

Analisis kuantitatif dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung. Dengan menggunakan rumus analisis regresi linier berganda:

$$y1 = \alpha + b_1\, x_1 + et$$

$$y2 = \alpha + b_2\, x_2 + et$$

$$y3 = \alpha + b_1\, x_1 + b_2\, x_2 + et$$

Dimana:

y: kinerja

x_1 : kepuasan kerja

x_2 : komitmen organisasi

α : *konstanta*

b_1 : *koefisien* x_1

b_2 : *koefisien*x_2

et : *error term*

2. Deskripsi Hasil Survei

Analisis ini dilakukan menggunakan data yang bersumber dari perusahaan yang bersangkutan yaitu PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung yang dikumpulkan berdasarkan teori manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan topik penelitian ini.

H. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan dua uji, yang pertama adalah uji t (parsial) dan yang kedua adalah uji f (simultan). Penjelasan mengenai uji t dan uji f adalah sebagai berikut:

1. Uji t (parsial)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dikatakan berpengaruh signifikan apabila sig < a.Pengujian ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% dengan ketentuan sebagai berikut:

- ✓ Jika $t_{hitung} > t_{tabel}(0,05)$, maka Ha didukung, Ho tidak didukung
- ✓ Jika $t_{hitung} < t_{tabel}(0,05)$, maka Ha tidak didukung, Ho didukung

Nilai t dapat dihitung dengan rumus berikut:

$$t_{hitung} = \frac{b}{\sigma b}$$

Keterangan:

b : koefisien regresi variabel independen

σb : standar deviasi koefisien regresi variabel independen

Hasil uji t dapat dilihat pada *Output Coefficient* dari hasil analisis regresi berganda.

2. Uji F (simultan)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh signifikansi antara variabel independen dan variabel dependen secara bersama-sama, dikatakan berpengaruh signifikan apabila nilai sig < a. Uji F dapat dicari dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{\mathbf{R^2/k}}{\mathbf{(1-R^2)/(n-\ k-1)}}$$

Keterangan:

R^2 : koefisien determinasi

n : jumlah data

k : jumlah variabel independen

Hasil uji F dapat dilihat pada *Output ANNOVA* dari hasil analisis regresi berganda.Dengan kriteria pengujian dilakukan dengan membandingkan F_{hitung}dan F_{tabel}:

a. Jika F_{hitung}<F_{tabel}maka Ho didukung, Ha tidak didukung = tidak ada pengaruh signifikan.

b. Jika F_{hitung}>F_{tabel}maka Ho tidak didukung, Ha didukung = ada pengaruh signifikan.

V. SIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN PENELITIAN

A. Simpulan

Hasil penelitian dan pembahasan mengenai kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung yang dilakukan oleh penulis, maka kesimpulannya adalah penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung. Hal tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung.

3. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung.

B. Saran

Berdasarkan hal ini maka terdapat beberapa saran sebagai berikut:

1. PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung sebaiknya lebih memperhatikan beban kerja dan tugas maupun tanggung jawab yang telah diberikan pada setiap karyawan, berdasarkan hasil skor terendah dapat dilihat pada indikator berbagai keterampilan menunjukan adanya suatu beban kerja yang terlalu berlebihan, sehingga tingkat kepuasan kerja karyawan rendah. Hal ini dapat dicegah dengan memberikan tugas sesuai deskripsi jabatan kepada setiap karyawan.
2. PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung sebaiknya melakukan penguatan komitmen kepada seluruh karyawan, sehingga karyawan tidak dengan mudah meninggalkan PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung.
3. PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung sebaiknya meminimalisir dalam pemberian informasi ataupun rahasia perusahaan terhadap orang lain, sehingga semua aspek yang berhubungan dalam setiap divisi pekerjaan tidak dengan mudah diketahui orang lain diluar PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung.

C. Keterbatasan Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini tentunya terdapat keterbatasan yang dialami oleh penulis, namun diharapkan keterbatasan ini tidak mengurangi manfaat yang ingin dicapai. Keterbatasan tersebut antara lain:

1. Variabel dalam penelitian ini hanya terbatas pada variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.
2. Penelitian ini hanya menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden sehingga peneliti tidak dapat mengontrol jawaban responden, dimana responden bisa saja tidak jujur dalam memberikan jawaban setiap *item* pernyataan.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Ahmadi, H. (2009). Factors affecting performance of hospital nurses in Riyarh Saudi Arabia. *International Journal Of Health Care*, 22(1), 40-54. Doi: 10.1108/09526860910927943.

Abdel Halim, A.A, 1980, "*Effects of Higher Order Need Strength on the Job Performance Job Satisfaction Relationship*", Personnel Psychology, Vol.33

Allen, N. J., dan Meyer, J. P. 1990. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 1-18.

Arikunto, Suharsimi. 2005. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta

Cut Zurnali, 2010, *Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, dan Customer Orientation: Knowledge Worker-Kerangka Riset Manajemen Sumberdaya Manusia pada Masa Depan*, Penerbit Unpad Press, Bandung

Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-prinsip Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.

Griffin, Ricky. W. 2004. Manajemen edisi ke-tujuh (penerjemah: Gina Gania). Jakarta: Erlangga

Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis *Multivariate* Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hackman, J. R. and Oldham, G. R. Motivation through the design of work: Test of a theory. Technical Report No. 6, Department of Administrative Sciences, Yale University, 1974.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work Redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.

Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembagkan SDM*. Yokyakarta: Laksana

Hughes, Richard L.2012. *Leadership* edisi ketuju. Salemba Humanika. Jakarta

Koopmans, L., Bernards, C.M., Hildebrant, V.H., Vet, H.C.W. de, Beek, A.J. van der. 2014. Construct Validity of the Individual Work Performance Qustionnaire. Journal of Occupational and Environment Medicine. 56 (3), 331-337.

Kossen. 1990. Aspek Manusiawi Dalam Organisasi. Jakarta: Erlangga.

Kreitner, Robet., dan Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi.* (Erly Suandi. Terjemahan) Jakarta: Salemba Empat

Luthans, F. 2006 *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh Yogyakarta: Andy

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung. Refika Aditama

Meyer, J.P., Allen, N.J. & Smith, C.A. 1993. Commitment to Organizations and Occupations: Extention and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4): 538-551.

Melizawati. 2015. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT.Indotirta Abadi)*. Jurnal Universitas Negeri Surabaya Fakultas Ekonomi.

Munandar, M. 2001. *Budgeting, Perencanaan Kerja Pengkoodinasian Kerja Pengawasan Kerja*. Edisi Pertama. BPFE Universitas Gajah Mada. Yogyakarta.

Noe, Raymond A., Hollenbeck, John R., Gerhart, Barry., dan Wright, Patrick M. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing* . Edisi 6. Buku 2. Jakarta: Salemba Empat

Oei, Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

Robbins, P. Stephen dan Judge, A. Timothy. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua Belas. Buku Kedua. Jakarta: Salemba Empat

Sekaran, Uma, 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat

Smith, C, Organ, D,W & Near , J.P (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of applied psychology 68*, 453-463

Sugiyono.2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Jakarta

Tranggono, Rahadyan Probo dan Andi Kartika. 2008. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Profesional terhadap Kepuasan Kerja Auditor dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi* (JBE), Maret 2008, Hal. 80-90, ISSN: 1412-3126.

Umar, Husein. 2005. Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Van Scotter, J.R & Motowidlo, S.J (1996) Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance. *Journal of applied psychology 81*, 525-531

Wahyudi dan Sudibya. 2016. Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen Organisasional pada kinerja karyawan di natya hotel, Kuta bali. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 2, 2016: 870-897.*