

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi pada PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post)**

(Skripsi)

Oleh

Mukhtar Purnama



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS LAMPUNG

BANDAR LAMPUNG

2018

ABSTRAK

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post)

Oleh:

Mukhtar Purnama

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 terjadinya penurunan, produktivitas kerja, dan masih adanya *turnover* karyawan pada PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post, hal ini terjadi karena kurangnya kepuasan kerja dan kurangnya komitmen karyawan terhadap perusahaan. Permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja, apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja, dan apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

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 berjumlah 228 dan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 112 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner Skala Likert.

Hasil penelitian ini seluruh hipotesis diterima baik secara parsial maupun simultan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai t dibuktikan dengan nilai t

hitungsebesar ($14,407 > 1,982$) t tabel. Komitmen organisai berpengaruh positif dan signifikanterhadap kinerja, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar ($14,407 > 1,982$) ttabel. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja hal ini dibuktikan dengan nilai f tabel lebih besar ($149,972 > 3,08$) f tabel.

Kesimpulan pada penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kinerja

ABSTRACT

EFFECT OF WORK SATISFACTION AND ORGANIZATION COMMITMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE (Study on PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post)

By:

Mukhtar Purnama

well-developed organization has managed human resources management and is directly supervised, corporate strategy is very important in every organization. Employee satisfaction gives a positive value where an employee loves his job, so it can create a high commitment to last longer in an organization. Good employee performance is a demand to be able to provide the best results for the company.

Problems discussed in this research is the decrease, work productivity, and still the turnover of employees at PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post, this happens because of lack of job satisfaction and lack of commitment of employees to the company. The problem in this research is whether job satisfaction has an effect on performance, whether organizational commitment has an effect on performance, and whether job satisfaction and organizational commitment together influence to performance.

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

Methods in this study using quantitative methods. The population in this study amounted to 228 and the number of samples in this study were 112 people. Methods of data collection in this study using a Likert Scale questionnaire.

Result of this research all hypothesis accepted either partially or simultaneously. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, it is proved by t value proved by t value count ($14,407 > 1,982$) t table. Organizational commitment has a positive and significant effect on performance, it is proved by the value of t arithmetic of ($14,407 > 1,982$) t table. Job satisfaction and organizational commitment together affect the performance of this is evidenced by the f value of larger tables ($149,972 > 3.08$) f table.

The conclusion of this research is job satisfaction have positive and significant influence to employee performance, organizational commitment have positive and significant influence to employee performance, and job satisfaction and organizational commitment together influence to employee performance of PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post.

Key words: Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Performance

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi pada PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post)**

Oleh

Mukhtar Purnama

Skripsi

**Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA EKONOMI**

Pada

**Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2018**

Judul Skripsi

**: PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT Masa
Kini Mandiri Harian Lampung Post)**

Nama Mahasiswa

: Mukhtar Purnama

Nomor Pokok Mahasiswa : 1411011085

Jurusan

: Manajemen

Fakultas

: Ekonomi dan Bisnis



1. Komisi Pembimbing

Dr. Ribhan, S.E., M.Si
NIP. 196807082002121003

Mirwan Karim, S.E., M.M
NIP. 195903081985031001

2. Ketua Jurusan Manajemen

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

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : Dr. Ribhan, S.E., M.Si.

Sekretaris : Mirwan Karim, S.E., M.M

Penguji Utama : Yuningsih, S.E., M.M



Prof. Dr. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.
NIP. 196109041987031011

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 8 Maret 2018

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi ini telah di tulis dengan sungguh-sungguh dan tidak merupakan penjiplakan hasil karya orang lain. Apabila dikemudian hari pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman/sanksi sesuai peraturan yang berlaku.”

Bandar Lampung, 20 Februari 2018


Mukhtar Purnama

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Bandar Lampung pada 11 Oktober 1995. Penulis merupakan anak ke empat dari lima bersaudara, yang merupakan hasil buah pernikahan dari Ayahanda tercinta Naziri Zikrin. dan Ibunda tersayang Romlah.

Pendidikan pertama penulis pada Sekolah Dasar Negeri (SDN) 1 Paku Tanggamus yang diselesaikan pada tahun 2007, Madrasah Tsanawiyah (MTS) Al-Islah Negri Katon Pesawaran yang diselesaikan pada tahun 2010, dan Madrasah Aliyah (MA) Al-Fatah Natar Lampung Selatan yang diselesaikan pada tahun 2014.

Pada tahun 2014 penulis terdaftar sebagai mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung melalui jalur PMPAP, dan diterima pada program studi Strata 1 (S1) Manajemen dan mengambil konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

PERSEMBAHAN

Dengan mengharapkan Rahmat, Hidayah, dan Ridha Allah SWT, Sang Pencipta, Sang Penguasa, dan Maha Segalanya. Sebagai rasa syukur dan terima kasih yang tulus kupersembahkan karya ini untuk:

Orang Tuaku, Ayahanda Naziri Zikrin dan Ibunda Romlah

Terimakasih atas segala pengorbanan yang telah kalian berikan kepada ku, yang telah melahirkan, mengasuh, mendidik dengan penuh kesabaran dan keikhlasan hingga aku tumbuh dewasa seperti saat ini. Semoga Allah SWT senantiasa melindungi dan merahmati kalian berdua, Amin.

kakak ku, Nuraini, Syaifudin Zuhri, Agustina Maya Sari.

Terimakasih kepada kalian atas bantuan yang telah kalian berikan kepadaku baik berupa fisik maupun non fisik. Semoga Allah SWT selalu melindungi dan merahmatimu, Amin.

Semua keluarga dan saudara-saudara ku yang tidak bisa di sebutkan satu persatu. yang telah memberikan bantuan secara fisik maupun non fisik, memberikan semangat, saran, motivasi sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan menjadi ilmu yang berkah, Amin

Almamaterku Tercinta

Universitas Lampung

MOTTO

"Orang yang bertekad baja tidak pernah menyerah pada ujian, akan selalu melihat masalah dengan mata terbuka, jika ditutupi satu pintu, dia akan menerobos pintu yang lain." (Tsabit Ibn Zuhair)

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”

(QS. Al-Insyirah : 6)

“Demi masa. Sesungguhnya, manusia berada dalam kerugian. Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebijakan serta saling menasehati untuk kebenaran dan saling menasehati untuk kesabaran.” (QS AL-ASR:1-3)

SANWACANA

Puji syukur penulis haturkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah, dan ridha-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post)”. Dalam penulisan skripsi ini, penulis mendapat bantuan, bimbingan, dorongan, serta saran dari berbagai pihak, sehingga segala kesulitan dapat diatasi dengan baik.

Untuk itu pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Satria Bangsawan, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah membantu dan memberikan izin dalam penelitian ini.
2. Ibu Dr. R. R. Erlina, S.E., M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang dengan kesabarannya telah membimbing dan mendidik kami menjadi seorang mahasiswa yang baik.
3. Ibu Yuningsih, S.E., M.M. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung dan dosen penguji utama yang dengan kesabarannya telah membimbing, membantu, mendidik, dan memberikan kritik dan saran dalam penulisan skripsi ini.

4. pak Mirwan Karim, S.E, M.M. selaku pembimbing akademik sekaligus selaku pembimbing pendamping telah memberikan banyak motivasi, perhatian, semangat serta doanya kepada penulis dari awal penulis menjadi mahasiswa sampai saat ini.
5. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si. selaku pembimbing utama yang telah membimbing, memberikan banyak saran dan dengan penuh kesabarannya mengarahkan penulisan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibuku, yang tidak pernah henti memberikan kasih sayang, dukungan dan do'a kepadaku, serta kakakku Nuraini, Syifudin Zuhri, Agustina Maya Sari terimakasih atas bantuan, dorongan dan semangat yang diberikan.
7. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada peneliti.
8. Seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung atas bantuan yang telah diberikan kepada peneliti.
9. Rekan-rekan S1 Manajemen Ganjil angkatan 2014 dan rekan-rekan kelas konsentrasi MSDM yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Terimakasih atas kebersamaan dalam mewarnai dunia perkuliahan, serta pengalaman yang telah kalian goreskan dalam perjuangan ini.
10. Teman – teman yang selalu memberikan kebahagiaan dan mengisi hari - hariku dengan canda tawa, senantiasa memberikan dorongan semangat dan bantuan dalam menjalani perkuliahan serta penyelesaian skripsi ini
11. Terimakasih kepada Abdan Zamzam Ramadan, Atiya, Toni Setiawan yang telah membantu dalam berdiskusi, memecahkan kesulitan-kesulitan, memberi masukan, dan memberikan semangat dalam penyelesaian skripsi ini

12. Sahabat-sahabatku di kampus yang juga memulai perjuangan yang sama sejak awal perkuliahan hingga sekarang: Nata Sejagat, Robby Martaliano, Julio Cheppy Maulidi, Ismail Yusuf, Rio Syaifuddin, Fadhilah Ardi, Alexander Irawan, M.Arif Hasan, Gugun Aditya, Eko Setiawan, Rama Hanggara. terimakasih atas kebersamaan serta masa-masa indah yang telah kita lalui bersama dari awal hingga sekarang, semoga persahabatan ini dapat terus terjalin hingga kita tua nanti.

13. Serta seluruh insan yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa didalam penulisan ini masih terdapat banyak kekurangan dan kelemahan. Oleh karena itu, segala masukan, kritik, dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan untuk perbaikan pada penulisan selanjutnya. Akhir kata penulis berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan semua pembaca umumnya, Amin.

Bandar Lampung, 12 Maret 2018
Penulis,

Mukhtar Purnama
1411011085

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI.....	i
DAFTAR TABEL.....	iii
DAFTAR GAMBAR.....	iv
DAFTAR LAMPIRAN.....	v
I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	11
II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kepuasan Kerja	13
1. Pengertian Kepuasan Kerja	13
2. Teori Kepuasan Kerja	14
3. faktor Kepuasan Kerja	16
4. penyebab Kepuasan Kerja	17
5. Respon Tidak Puasnya Karyawan di Tempat Kerja	18
B. Komitmen Organisasi	18
1. Pengertian Komitmen Organisasi	19
2. Bentuk-Bentuk Komitmen Organisasi	19
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen	21
C. Kinerja	22
1. Pengertian Kinerja	22
2. Indikator Kinerja	23
3. Manfaat Penilaian Kinerja	23
D. Penelitian Terdahulu	24
E. Kerangka Pemikiran	25
F. Hipotesis Penelitian	27
III. METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	28
B. Jenis dan Sumber Data	28
1. Data Primer	28
2. Data Sekunder	29
C. Populasi dan Sampel	30
1. Populasi	30
2. Sampel	30
D. Definisi dan Operasional Variabel	31
1. Variabel Penelitian.....	31
2. Definisi Operasional.....	31

E. Metode Pengumpulan Data	32
1. Metode Kuisisioner.....	33
F. Uji Instrumen Penelitian.....	33
1. Uji Validitas	33
2. Uji Reliabilitas	34
3. Uji Normalitas.....	35
G. Metode Analisis Data	35
1. Analisis Data Kuantitatif	35
2. Analisis Data Kualitatif	36
H. Uji Hipotesis	36
1. Uji t.....	36
2. Uji f.....	37
 IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Karakteristik Responden	38
1. Berdasarkan Jenis Kelamin	38
2. Responden Berdasarkan Usia.....	38
3. Responden Berdasarkan Pendidikan	39
B. Uji Validitas, Reliabilitas, dan Normalitas.....	40
1. Uji Validitas	40
2. Uji Reliabilitas.....	42
3. Uji Normalitas	44
C. Deskripsi Pernyataan Responden	45
1. Tanggapan Tentang Variabel Kepuasan Kerja.....	45
2. Tanggapan Tentang Variabel Komitmen Organisasi	51
3. Tanggapan Tentang Variabel Kinerja Karyawan	56
4. Analisis Kuantitatif.....	60
D. Uji Hipotesis.....	62
1. Uji t (Parsial)	62
2. Uji F (Simultan)	64
E. Pembahasan.....	65
 V. SIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	68
B. Saran.....	69
C. Keterbatasan Penelitian	69

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Harian Lampung Post.....	4
Tabel 1.2 Turnover Karyawan Harian Lampung Post.....	5
Tabel 1.3 Jumlah Promosi Karyawan Harian Lampung Post.....	8
Tabel 1.4 Target dan Realisai Output Pada Harian Lampung Post.....	9
Tabel 3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	32
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	38
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	39
Tabel 4.4 Hasil Uji Validita	40
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas	42
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas	44
Tabel 4.7 Hasil Jawaban Karyawan Tentang Sub Variabel Berbagai Pekerjaan itu Sendiri (X1.1)	45
Tabel 4.8 Hasil Jawaban Karyawan Tentang Sub Variabel Gaji(X1.2)	46
Tabel 4.9 Hasil Jawaban Karyawan Tentang Sub Variabel Kesempatan Promosi(X1.3).....	47
Tabel 4.10 Hasil Jawaban Karyawan Tentang Sub Variabel pengawasan(X1.4)	49
Tabel 4.11 Hasil Jawaban Karyawan Tentang Sub Variabel Rekan Kerja(X1.5)	51
Tabel 4.12 Hasil Jawaban Karyawan Tentang Sub Variabel Komitmen Afektif (X2.1).....	51
Tabel 4.13 Hasil Jawaban Karyawan Tentang Sub Variabel Komitmen Lanjutan (X2.2).....	53
Tabel 4.14 Hasil Jawaban Karyawan Tentang Sub Variabel Komitmen Normatif (X2.3).....	54
Tabel 4.15 Hasil Jawaban Karyawan Tentang Sub Variabel Kinerja Tugas (Y.1)	56
Tabel 4.16 Hasil Jawaban Karyawan Tentang Sub Variabel Kinerja Kontekstual (Y.2).....	57
Tabel 4.17 Hasil Jawaban Karyawan Tentang sub Variabel Prilaku Kerja Produktif (Y.3)	59
Tabel 4.18 Nilai R ²	61
Tabel 4.19 Uji t Variabel Kepuasan Kerja (X1)	63
Tabel 4.20 Uji t Variabel Komitmen Organisasi (X2).....	63
Tabel 4.21 Hasil Uji F.....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Pemikiran.....	26
-----------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2. Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja
- Lampiran 3. Jawaban Responden Mengenai Komitmen Organisasi
- Lampiran 4. Jawaban Responden Mengenai Kinerja
- Lampiran 5. Frekuensi Jawaban
- Lampiran 6. Uji Validitas
- Lampiran 7. Uji Reliabilitas
- Lampiran 8. Uji Normalitas
- Lampiran 9. Uji t dan Uji f

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bangsa Indonesia merupakan bangsa yang besar. Pembangunan yang berlangsung sampai saat ini tidak hanya membangun secara fisik semata, tetapi juga non fisik berupa peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Tidak hanya itu, dalam kondisi saat ini peran dari sumber daya manusia sendiri yang mempunyai peran penting dalam suatu lembaga, juga di prioritaskan pada aspek manajerial yang matang dalam pengelolaan organisasi. Berbagai organisasi, Lembaga dan instansi berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi masing-masing dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi.

Karyawan merupakan aset organisasi yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh organisasi agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama organisasi adalah kepuasan kerja para karyawannya, karena karyawan dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda – beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya (Handoko, 2001:192). Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya.

Menurut Zurnali (2010) bahwa komitmen organisasi merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut. Kemudian dinyatakan bahwa gambaran yang lebih jelas mengenai definisi komitmen organisasi adalah yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen (1997), bahwa komitmen organisasi diidentifikasi menjadi tiga jenis komitmen, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif sebagai keadaan psikologis yang mencirikan hubungan karyawan dengan organisasi atau memiliki implikasi untuk mempengaruhi apakah karyawan akan terus berada dalam organisasi.

Kinerja sendiri adalah tingkatan pencapai hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Tjandra (2005:38) kinerja didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil serta merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi secara berkesinambungan. Suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan.

Peran sumber daya manusia manusia (SDM) mempunyai kedudukan yang sangat penting, yaitu mempertahankan dan mengelola organisasi agar mampu tetap bertahan hidup. Hal tersebut berdasarkan pemikiran bahwa sumber daya manusia sebagai salah satu faktor kinerja yang menjadi unsur utama menghasilkan hasil pekerjaan dari berbagai aktivitas dalam organisasi.

Lampung Post berdiri sejak tanggal 17 Juli 1974 dan terbit perdana tanggal 10 Agustus 1974 di bawah manajemen PT Masa Kini Mandiri. Berdasarkan Keputusan Menteri Penerangan Republik Indonesia No. 0148/SK/DIRJEN/PG/SIT/1974 pada tanggal 17 Juli 1974. Kemudian untuk memperoleh izin usaha penerbit pers (SIUPP) sesuai dengan undang-undang no. 21 tahun 1928, yang menyebutkan bahwa penerbit pers yang berbentuk badan hukum, maka yayasan masa kini dihadapan notaris Imron Maruf, S.H. dirubah bentuknya menjadi PT Masa Kini Mandiri, dengan akta no. 144 tanggal 28 september 1985. Pada tanggal 15 April 1986, berdasarkan surat Keputusan Menteri Penerangan Republik Indonesia No. 150/SK/MENPEN/SIUPP/A7/1986 PT. Masa Kini Mandiri baru mendapatkan SIUPP.

Surat Kabar Harian Umum Lampung Post adalah salah satu unit usaha di bawah naungan PT Masa Kini Mandiri menyajikan sebuah berita maupun menerbitkan sebuah iklan. Iklan bagi institusi surat kabar adalah salah satu sumber keberlangsungan hidup, disamping pengenalan produknya secara langsung yaitu melalui surat kabar. Surat kabar mendapatkan Media Group salah satunya Harian Umum Media Indonesia dan Metro TV, adapun unit usahanya bergerak di bidang penerbitan surat kabar dan informasi baik dalam produk iklan yaitu dengan cara menjual ruang dan waktu yaitu halaman halaman yang ada di surat kabar.

Peredaran Harian Umum Lampung Post meliputi hampir seluruh Provinsi Lampung. , yaitu Bandar Lampung, Lampung Utara, Lampung Barat, Way Kanan, Lampung Tengah, Metro/Lampung Timur, Tulang bawang, Tanggamus, Lampung Selatan.

Tabel 1.1. Jumlah Karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post Tahun 2016

	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agt	Sep	Okt	Nov	Des	jml
Tetap dan Kontrak													
Redaksi	71	71	71	70	68	68	68	68	68	69	67	68	827
Percetakan	10	10	10	9	10	10	10	10	10	10	10	10	119
Produksi	18	20	19	20	20	20	20	19	20	20	20	20	236
Usaha	96	96	95	95	95	94	93	92	92	91	92	92	1.123
Honorer													
Lepas	13	12	11	11	11	11	11	12	12	12	13	13	142
Koresponde	24	23	23	22	21	20	21	22	22	21	21	21	261
Sales romo	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	35
DJT	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	-	1	13
Gren Total													2.756
	238	236	233	231	229	226	227	227	228	227	226	228	

Sumber: PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post, 2016

Tabel 1.1 merupakan tabel banyaknya jumlah karyawan yang dimiliki oleh Lampung Post. Pimpinan Lampung Post harus menjaga hubungan dengan para

karyawannya, dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dan meningkatkan komitmen karyawan agar kinerja karyawan lebih baik.

PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post mengalami fluktuasi jumlah karyawan. *Turnover* karyawan dapat dirasakan dampaknya sehingga menyebabkan kekurangan tenaga kerja karyawan berdampak pada kinerja yang kurang optimal di dalam 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 Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post dapat dilihat pada Tabel 1.2

Tabel 1.2 *Turnover* Karyawan Tetap PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung post 2016

No	Bulan	Masuk	Keluar	Total karyawan
1	Januari	-	-	132
2	Februari	1	2	131
3	Maret	2	1	132
4	April	-	3	128
5	Mei	2	-	130
6	Juni	-	3	127
7	Juli	1	1	127
8	Agustus	3	2	128
9	September	2	1	129
10	Oktober	-	1	128
11	November	3	-	131
12	Desember	2	1	132
	Jumlah	16	15	132

Sumber: PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post, 2016

Tabel 1.2 menunjukkan tingkat *turnover* pada karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post Tahun 2016. pada bulan Februari karyawan masuk 1 orang,

sedangkan karyawan yang keluar 2 orang, pada bulan Maret karyawan masuk 2 orang, sedangkan karyawan yang keluar 1 orang, pada bulan April terdapat 3 orang karyawan yang keluar, pada bulan Mei ada 2 orang karyawan yang masuk, bulan Juni terdapat 3 orang karyawan yang keluar, bulan Juli ada 1 orang keluar, pada bulan yang sama ada 1 orang yang masuk, bulan Agustus ada 3 Orang masuk, sedangkan yang keluar 2 orang, bulan September terdapat 2 orang yang masuk dan 1 orang yang keluar, bulan Oktober ada 1 orang yang keluar, bulan November terdapat 3 orang yang masuk, bulan Desember terdapat 2 orang yang masuk, sedangkan 1 orang yang keluar.

$$\text{Turnover} = \frac{\sum(\text{yang keluar} - \text{yang masuk})}{\frac{1}{2}\sum(\text{Karyawan awal} - \text{karyawan akhir})} \times 100$$

Sumber : Hasibuan (2006)

Dari rumus tersebut dapat dihitung *turnover* karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post yaitu sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Turnover} &= \frac{(15 - 16)}{\frac{1}{2}(132 - 132)} \times 100\% \\ &= 0,000075 \% \end{aligned}$$

Pada tabel *turnover* hampir setiap bulan terdapat karyawan yang keluar hal ini menunjukkan masih rendahnya komitmen karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung post, sehingga menyebabkan kinerja perusahaan menjadi kurang optimal. Penyebab *turnover* dikarenakan adanya karyawan yang diterima kerja di tempat lain, melanggar perjanjian, serta ada yang ikut dengan keluarga, sehingga membuat komitmen karyawan pada perusahaan menjadi rendah, dan berdampak

pada keluarnya lima belas orang karyawan pada PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung post, sehingga perlu adanya tindak lanjut oleh perusahaan. Perusahaan harus dapat lebih menekankan pada karyawan bahwa dalam bekerja harus memiliki rasa komitmen yang tinggi, agar dapat membantu perusahaan mencapai kesuksesan dalam waktu yang panjang.

Tingkat komitmen karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung post pada masih rendah, terlihat dari intensi karyawan yang keluar dari perusahaan.

Menurut Riady (2003), karyawan dengan komitmen yang rendah tidak akan memberikan yang terbaik kepada organisasi dan dengan mudahnya keluar dari organisasi.

Perusahaan harus menanamkan dan meningkatkan rasa komitmen yang tinggi pada karyawan sehingga menimbulkan suatu keinginan untuk di pertahankan dalam perusahaan. Allen dan Meyer (1990), tingginya komitmen karyawan terhadap perusahaan akan menimbulkan suatu keinginan karyawan bahwa ia ingin dipertahankan oleh perusahaan (komitmen afektif), karyawan yang bekerja untuk jangka waktu lama akan menimbulkan rasa jenuh dan bekerja hanya merupakan kewajiban saja (komitmen normatif), sebaliknya, rendahnya komitmen mereka akan menimbulkan keterpaksaan dalam bekerja karena tidak memiliki alternatif lain (komitmen berkelanjutan).

Luthans (2006) menyebutkan pembayaran yang sesuai menjadi salah satu faktor penyebab kepuasan kerja. Salah satu indikator kepuasan kerja yaitu tingkat gaji. Jumlah gaji yang diberikan perusahaan dan yang diterima karyawan harus sesuai dengan apa yang karyawan berikan kepada perusahaan agar mereka merasa puas.

Kesempatan promosi, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, dan pengawasan juga merupakan hal-hal yang menjadi indikator kepuasan kerja.

Kesempatan promosi pada karyawan harus dilakukan oleh perusahaan agar karyawan merasa puas dan dihargai setiap pekerjaannya. Jumlah promosi karyawan dapat dilihat 1.3

Tabel 1.3 Jumlah Promosi Karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post 2016

No	Bulan	Jumlah Promosi Karyawan	Bagian / Divis
1	Januari	3	Pjs.Askadiv,Pjs.Redaktur,koresponden
2	Februari	1	Pjs.Redaktur
3	Maret	1	Spv.umum
4	April	2	Training
5	Mei	-	
6	Juni	-	
7	Juli	-	
8	Agustus	1	Kabag.Percetakan
9	September	-	
10	Oktober	-	
11	November	-	
12	Desember	-	

Sumber: PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post, 2016

Tabel 1.3 menunjukkan jumlah promosi karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post tahun 2016 dapat dilihat bahwa promosi jabatan yang dilaksanakan oleh perusahaan masih jarang dilakukan pada tabel di atas bahkan jumlah promosi karyawan selama satu tahun sebanyak 8 promosi jabatan. Hal ini dikarenakan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post hanya melaksanakan promosi jabatan apabila adanya jabatan yang kosong. Kepuasan kerja di perusahaan ini tidak terlihat berdasarkan tabel 1.3 seharusnya perusahaan selalu memberikan kesempatan promosi kepada karyawan apabila kerjanya mencapai

target serta kinerjanya bagus. Kesempatan promosi yang jarang terjadi ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti yang disebutkan oleh Luthans (2006) bahwa kesempatan promosi merupakan salah satu indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Selanjutnya yaitu mengenai hasil akhir, kinerja dapat dikatakan baik yaitu salah satunya dapat dilihat dari target dan realisasi ataupun pencapaian yang sudah di dapat dengan baik pada PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post. Untuk membuktikan itu tentunya kita memerlukan beberapa data sekunder tentang apa yang terjadi pada PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post. Kinerja karyawan pada PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post dapat dilihat pada laporan realisasi dan target terhadap penjualan. Penjualan merupakan tujuan setiap perusahaan untuk memperoleh pendapatan. Berikut adalah data target dan realisasi penjualan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post dapat di lihat pada tabel 1.4 berikut:

Tabel 1.4 Target dan Realisasi Penjualan PT Masa Kini Mandiri Lampung Post 2016

Bulan	Target <i>Output</i> (Tulisan)	Realisasi <i>Output</i> (Tulisan)	Tingkat Pencapaian (%)
Januari	650.000	559.170	86
Februari	635.500	560.300	88
Maret	635.500	553.200	87
April	630.500	443.142	70
Mei	630.000	456.731	72
Juni	650.000	542.304	83
Juli	645.000	623.600	96
Agustus	655.000	596.243	91
September	650.000	563.564	87
Oktober	655.000	571.234	87
November	655.000	597.200	91
Desember	655.000	621.351	94
Rata-rata			86

Sumber: PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post, 2016

Tabel 1.4 menunjukkan target dan realisasi penjualan PT Masa Kini Mandir Harian Lampung Post Tahun 2016. Perusahaan telah menetapkan target yang harus di capai oleh karyawan setiap bulannya dalam kurun waktu satu tahun, namun berdasarkan tabel diatas tidak ada satupun realisasi *output* yang tercapai, realisasi penjualan terburuk terjadi pada bulan April yakni sebesar 70%, sedangkan realisasi penjualan terbesar yakni pada bulan Juli yakni sebesar 96%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Masa Kini Mandir Harian Lampung Post masih belum maksimal sehingga tidak ada satupun realisasi penjualan yang tercapai pada tahun 2016. Dari informasi yang diperoleh dari PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan pada perusahaan ini masih memiliki beberapa kelemahan antara lain karyawan disini masih kurang disiplin waktu, tanggungjawab, rendahnya kepedulian dan minimnya gagasan yang muncul untuk menyelesaikan permasalahan yang timbul, serta karyawan yang kurang memunculkan ide-ide menarik.

PT Masa Kini Mandiri Harian lampung Post harus mampu mengelola sumber daya dengan semaksimal mungkin. Perusahaan harus selalu memperhatikan dan selalu menghargai sertiap upaya yang di lakukan oleh karyawan sehingga karyawan merasa puas dalam bekerja serta meningkatnya komitmen karyawan.

Berdasarkan urain di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan analisis Mengenai **“pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post”**

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah tersebut maka, perumusan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post?
3. Apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dalam penulisan ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan nantinya dapat bermanfaat bagi:

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran bagi pimpinan mengenai tingkat Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post.

2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran bagi karyawan mengenai tingkat Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan kinerja karyawan.
3. Penelitian ini berguna sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya yang berniat melakukan penelitian dengan mengembangkan penelitian ini.

II. KAJIAN PUSTAKA, RERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTOSIS

A. KEPUASAN KERJA

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik - karakteristiknya (Robbins, 2008). Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut. Orang yang merasa puas menganggap kepuasan sebagai suatu rasa senang dan sejahtera karena dapat mencapai suatu tujuan atau sasaran. Setiap pimpinan perusahaan perlu mengetahui informasi mengenai kepuasan karyawannya dalam bekerja secara akurat sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan untuk memecahkan masalah yang dihadapi dalam perusahaan.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2010) kepuasan kerja merupakan respon *affective* atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau

emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Luthans, 2006).

Menurut Hasibuan (2012) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Davis, *et al* (1985) dalam Neog dan Barua (2014) kepuasan kerja adalah kombinasi dari perasaan positif dan negatif yang pekerja memiliki terhadap pekerjaan mereka.

2. Teori Kepuasan Kerja

Teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal dalam Sunyoto (2012) adalah:

1. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*) dari Porter.

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

2. Teori Keadilan (*Equity Theory*) dari Adam.

Teori ini dikembangkan oleh Adam yang mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidak keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan.

3. Teori Dua Faktor (*TwoFactor Theory*) dari Herzberg.

Teori ini dikembangkan oleh Herzberg dan menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang berkelanjutan. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau *motivator* dan *dissatisfies*.

4. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*) dari Schaffer.

Kepuasan kerja karyawan tergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan sesuatu yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan karyawan yang terpenuhi maka akan semakin puas karyawan tersebut, begitu sebaliknya.

5. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*) dari Alderfer.

Teori ini mengatakan bahwa kepuasan karyawan itu tidak tergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi juga tergantung pada pandangan dan pendapat kelompok, yang oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut dijadikan tolok ukur untuk menilai diri maupun lingkungannya.

6. Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*) dari Victor Vroom.

Menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari cara seseorang menginginkan sesuatu dan penaksiran seseorang tersebut memungkinkan adanya aksi tertentu yang menuntunnya. Harapan merupakan motivasi yang meningkatkan dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan aksi dalam mencapai tujuannya. Aksi dapat dilakukan oleh karyawan dengan cara berusaha lebih keras seperti mengikuti kursus-kursus pelatihan. Hasil yang

akan dicapai dengan usaha lebih keras tersebut adalah promosi jabatan dan gaji yang lebih tinggi, sehingga karyawan tersebut memiliki dorongan untuk mencapai kepuasan.

3. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan terbentuk karena adanya faktor-faktor yang Melatarbelakanginya. Faktor-faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja adalah faktor yang berhubungan dengan pekerjaan. Faktor-faktor tersebut adalah faktor yang berhubungan dengan kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, faktor yang berhubungan dengan teman kerja, faktor yang berhubungan dengan pengawasan, faktor yang berhubungan dengan promosi jabatan atau pengembangan karir, dan faktor yang berhubungan dengan gaji. Faktor-faktor tersebut merupakan *item* instrumen *Job jescription index* yang banyak digunakan dalam mengkaji kepuasan kerja (Luthans, 2006).

Luthans (2006) menyatakan lima dimensi kepuasan kerja, yaitu:

a. Pekerjaan itu sendiri

Dalam hal di mana pekerjaan memberikan tugas yang menarik,kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggungjawab.

b. Gaji

Sejumlah upah yang diterima dan tingkat di mana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.

c. Kesempatan promosi

Kesempatan untuk maju serta berkembang dalam organisasi.

d. Pengawasan

Kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.

e. Rekan kerja

Tingkat di mana rekan kerja yang dimiliki dapat mendukung secara teknis dan secara sosial.

4. Penyebab Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

a. *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

b. *Discrepancies* (perbedaan)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu hasil pemenuhan harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang tidak akan puas. Sebaliknya, diperkirakan individu akan puas apa bila menerima manfaat di atas harapan.

c. *Value Attainment* (pencapaian nilai)

Gagasan *value attainment* adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

d. *Equity* (keadilan)

Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

e. *Genetic Components* (komponen genetik)

Beberapa rekan kerja tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

5. Respon Tidak Puasnya Karyawan di Tempat Kerja

Robbins dan Judge (2008), menggambarkan empat respon karyawan terhadap pekerjaan mereka sebagai berikut:

1. Keluar (*exit*) Tanggapan keluar mengarahkan perilaku ke arah meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru serta mengundurkan diri.
2. Menyuarakan (*voice*) yaitu memberikan saran perbaikan dan mendiskusikan masalah dengan atasan untuk memperbaiki kondisi.
3. Mengabaikan (*neglect*) yaitu sikap dengan membiarkan keadaan menjadi lebih buruk seperti sering absen atau semakin sering membuat kesalahan.
4. Kesetiaan (*loyalty*) yaitu menunggu secara pasif sampai kondisi menjadi lebih baik termasuk membela perusahaan terhadap kritik dari luar.

B. KOMITMEN ORGANISASI

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Meyer dan Allen (1997), komitmen organisasi adalah keadaan psikologis yang mencirikan hubungan karyawan dengan organisasi dengan implikasinya terhadap keputusan untuk melanjutkan keanggotaan dalam organisasi. Robbins (2008) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen organisasi adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi (Soekidjan, 2009). Suma dan Lesha (2013), menyatakan komitmen organisasional dapat didefinisikan sebagai kekuatan relative dari identifikasi individu dengan keterlibatan dalam organisasi tertentu. Hal ini dapat ditandai dengan tiga faktor yaitu keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk mengarahkan usaha yang cukup atas nama organisasi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

2. Bentuk-Bentuk Komitmen Organisasi

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. Komitmen 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. Komitmen 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. Komitmen 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 (1990) sebagai kerangka pemikiran variabel X2 dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi.

3. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer (1997).

1. Karakteristik pribadi individu

Karakteristik pribadi individu terbagi ke dalam dua variabel yaitu:

a. Variabel demografis

Variabel demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi, dalam beberapa penelitian ditemukan adanya hubungan antara variabel demografis tersebut dan komitmen berorganisasi.

b. Variabel disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi. Hal-hal lain yang tercakup ke dalam variabel disposisional ini adalah kebutuhan untuk berprestasi dan etos kerja yang baik serta kebutuhan untuk berafiliasi dan persepsi individu mengenai kompetensinya sendiri. Variabel disposisional ini memiliki hubungan yang lebih kuat dengan komitmen berorganisasi, karena adanya perbedaan pengalaman masing-masing anggota dalam organisasi tersebut.

2. Karakteristik organisasi Termasuk dalam karakteristik organisasi yaitu struktur organisasi, desain kebijaksanaan dalam organisasi, dan bagaimana kebijaksanaan organisasi tersebut disosialisasikan.

3. Pengalaman selama berorganisasi

Pengalaman berorganisasi tercakup ke dalam kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi, perannya dalam organisasi tersebut, dan hubungan antara anggota organisasi dengan supervisor atau pemimpinnya.

C. KINERJA

1. Pengertian Kinerja

Menurut Koopmans *et al.* (2014) kinerja adalah ukuran dari hasil yang relevan berdasarkan penelitian dalam pengaturan kerja. Penilaian kinerja difokuskan baik dalam ukuran objektif yaitu dari produktivitas kerja seperti absensi, jumlah tindakan tertentu ataupun output yang dipelihara dan berada dalam catatan organisasi ataupun dalam penilaian subjektif yaitu dari kuantitas dan kualitas pekerjaan dari masing-masing karyawan. Dikatakan juga bahwasannya kinerja adalah tindakan terukur, baik perilaku dan hasil bahwa karyawan terlibat ataupun berkontribusi dalam tujuan organisasi.

Menurut Timple dalam Mangkunegara (2010) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal :

- a. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang
- b. Faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan

tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

2. Indikator Kinerja

Menurut Koopmans *et al.* (2014), indikator yang perlu dipertimbangkan dalam mengevaluasi kinerja meliputi :

1. Kinerja Tugas, mengacu pada kemampuan seorang karyawan untuk melakukan tugas yang utama, yang meliputi kualitas kerja, perencanaan dan tugas pengorganisasian, berorientasi pada hasil, memprioritaskan, dan bekerja secara efisien.
2. Kinerja Kontekstual, mengacu pada perilaku karyawan yang mendukung organisasi, dan lingkungan psikologis sosial di mana tugas pekerjaan sentral dilakukan, misalnya bertanggung jawab untuk pekerjaan, memiliki inisiatif, senang untuk mengambil pekerjaan yang menantang, berkomunikasi efektif, mampu bekerja sama, dan untuk menerima dan belajar dari orang lain.
3. Perilaku Kerja Kontraproduktif, mengacu pada perilaku yang berbahaya bagi kelangsungan hidup organisasi, misalnya, melakukan hal-hal yang merugikan organisasi, untuk melakukan hal-hal yang merugikan rekan kerja dan atasan, dan sengaja membuat kesalahan.

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 lainnya 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 penyelesaiannya.

D. Penelitian Terdahulu

1. Nydia (2012), penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan lapangan SPBU Coco Pertamina MT Haryono menyebutkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan komponen komitmen normatif merupakan komponen komitmen organisasi yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.
2. Donny (2011) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa PuraI Bandar Udara Adi Sumarmo Surakarta menyatakan bahwa Terdapat koefisien korelasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,88 yang berarti kepuasann kerja

mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Tobing (2009) Pengaruh Komitmen dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara Komitmen afektif,

E. Kerangka Pemikiran

Kepuasan kerja karyawan terbentuk karena adanya faktor-faktor yang melatarbelakanginya. Faktor-faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja adalah faktor yang berhubungan dengan pekerjaan. Faktor-faktor tersebut merupakan *item* instrumen *Job Description Index* yang banyak digunakan dalam mengkaji kepuasan kerja (Luthans, 2006).

Luthans (2006) menyatakan lima dimensi kepuasan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan Itu Sendiri
2. Gaji
3. Kesempatan Promosi
4. Pengawasan
5. Rekan Kerja

Menurut Meyer dan Allen (1997), komitmen organisasi adalah keadaan psikologis yang mencirikan hubungan karyawan dengan organisasi dengan implikasinya terhadap keputusan untuk melanjutkan keanggotaan dalam organisasi. Ada 4 dimensi komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen (1997):

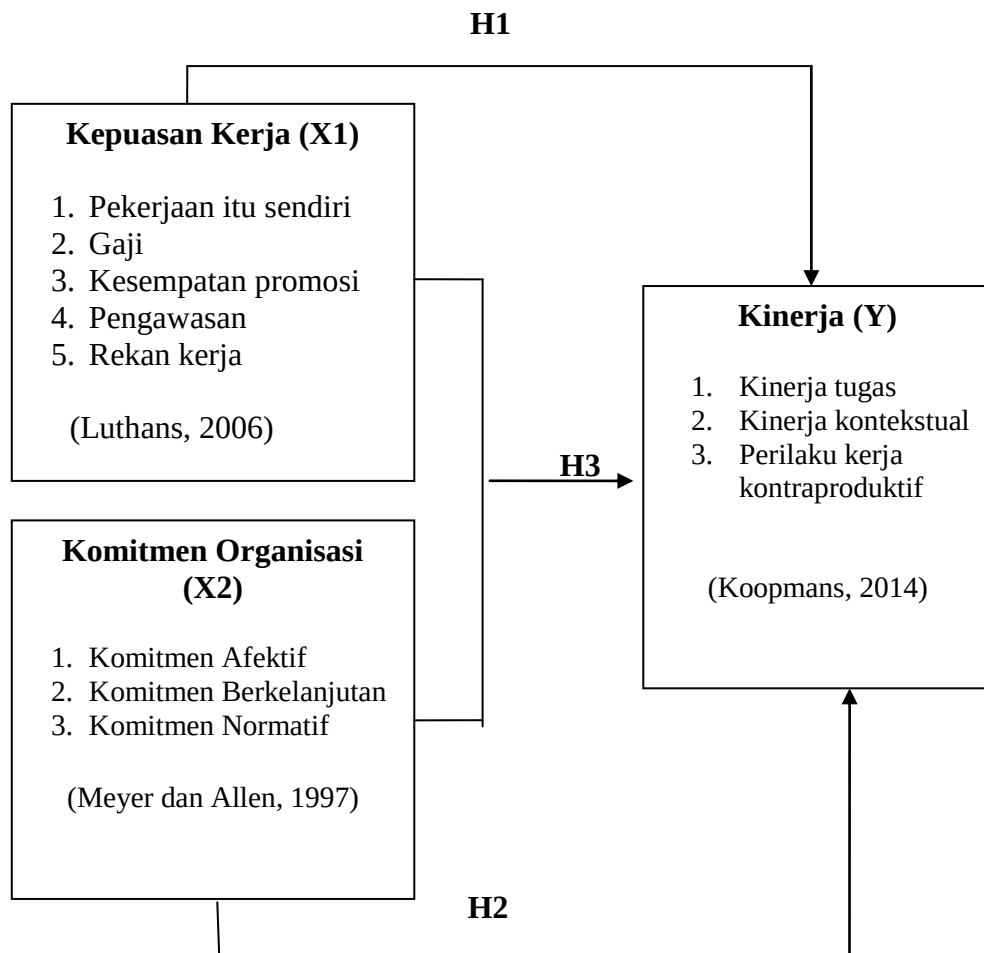
1. Komitmen Afektif
2. Komitmen Berkelanjutan

3. Komitmen Normatif

Menurut Koopmans et al. (2014), indikator yang perlu dipertimbangkan dalam mengevaluasi kinerja meliputi :

1. Kinerja tugas
2. Kinerja kontekstual
3. Perilaku kerja kontraproduktif

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka peneliti membuat kerangka pikir penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2013). Berdasarkan uraian sebelumnya, maka hipotesis yang dapat dikembangkan dan akan diuji oleh peneliti adalah sebagai berikut :

- H1 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Harian Lampung Post.
- H2 : Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post.
- H3 : Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post

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 utamanya 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. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan kualitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel yang diteliti (Sekaran, 2006).

Berdasarkan sifatnya, data primer dibagi menjadi dua macam yaitu:

- a. Data kualitatif, bersifat tidak berstruktur sehingga variasi data dari sumbernya mungkin sangat beragam. Hal ini disebabkan karena para karyawan yang terlibat dalam penelitian ini diberi kebebasan untuk mengutarakan pendapat. Data ini diperoleh langsung dari PT Masa Kini Mandiri Harian Harian Lampung Post seperti gambaran umum perusahaan, hasil pengisian kuesioner dan data lainnya yang dapat menunjang penelitian ini.
- b. Data kuantitatif, bersifat terstruktur sehingga mudah dibaca peneliti. Data kuantitatif adalah data yang dapat dihitung berupa angka-angka yang diperoleh langsung dari PT Masa Kini Mandiri Harian Harian Lampung Post seperti jumlah karyawan, absensi karyawan dan data lainnya yang dapat 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

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2009), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Arikunto (2010) menjelaskan bahwa populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Dari penjelasan tersebut, penulis menetapkan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Harian Lampung Post yang berjumlah 228 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi (Sugiyono, 2009). Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah metode *non-probability sampling* dengan teknik *purposive sampling (Judgement Sampling)* yaitu sampel yang dipilih dengan cermat sehingga relevan dengan rancangan penelitian. Teknik ini merupakan teknik pemilihan sampel berdasarkan ciri-ciri khusus yang dimiliki sampel tersebut yang dipertimbangkan memiliki hubungan yang sangat erat dengan ciri-ciri populasi yang sudah diketahui sebelumnya. Teknik ini dipilih oleh peneliti karena peneliti juga memiliki keterbatasan dana dan waktu. pengambilan sampel dalam hal ini terbatas pada jenis orang tertentu yang dapat memberikan informasi yang diinginkan, atau karena mereka adalah satu-satunya yang memilikinya atau memenuhi

beberapa kriteria yang ditentukan oleh penulis (Sekaran, 2006:136). Adapun kriteria yang penulis terapkan yaitu karyawan tetap PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung post

D. Variabel Penelitian Dan Defenisi Operasional Variabel

Variabel penelitian merupakan salah satu hal terpenting dalam setiap penelitian, variabel penelitian ditentukan berdasarkan masalah yang ada di lapangan setelah survey dilakukan. Penjelasan ini mengenai variabel penelitian dan definisi operasional variabel sebagai berikut:

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Variabel Bebas (*independent variabel*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

b. Variabel Terikat (*dependent variabel*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja.

2. Definisi Operasional

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

Tabel 3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

variabel	Definisi variabel	Indikator	Skala
Kepuasan kerja (X1)	Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. (Luthans, 2006).	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Kesempatan promosi 4. Pengawasan 5. Rekan kerja (Luthans, 2006).	Skala Likert merupakan respon terhadap sejumlah pertanyaan yang berkaitan dengan variabel tertentu untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan 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 keanggotaannya dalam organisasi. Allen dan Mayer (1990:3)	1. Komitmen Afektif 2. Komitmen Berkelanjutan 3. Komitmen Normatif Allen dan Meyer (1990)	
Kinerja (Y)	Kinerja karyawan adalah perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi. (Koopmans <i>et al.</i> , 2014)	1. Kinerja tugas 2. Kinerja kontekstual 3. Perilaku kerja kontraproduktif Koopmans <i>et al.</i> , (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 disebarakan melalui email kepada responden. Pengukuran kuesioner pada penelitian ini menggunakan Skala Likert, di mana skor yang diberikan pada setiap jawaban responden adalah :

- a. Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
- b. Jawaban Setuju (S) diberi skor 4
- c. Jawaban Netral (N) diberi skor 3
- d. Jawaban Tidak Setuju (ST) diberi skor 2
- e. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

F. Uji Instrumen Penelitian

Sebuah penelitian dimana metode pengumpulan datanya menggunakan metode kuesioner, maka kuesioner sebelum disebarakan 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 Ghazali (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 $KMO \geq 0,5$. 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 adalah 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 Alpha > 0.6 yaitu:

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

Keterangan:

R_{ii} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

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

σt^2 = varian total

3. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2009) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, baik variabel dependen maupun variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk membuktikan apakah data terdistribusi normal dapat dilihat dari nilai $\text{sig} > 0,05$ maka data terdistribusi normal.

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 Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post. Dengan menggunakan rumus analisis regresi linier berganda:

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

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

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

Keterangan:

y : kinerja
 x_1 : kepuasan kerja
 x_2 : komitmen organisasi
 α : konstanta
 b_1 : koefisien
 b_2 : koefisien
 et : error term

2. Analisis Data Kualitatif

Analisis ini dilakukan menggunakan data yang bersumber dari objek penelitian yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dan menggunakan 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 $\text{sig} < \alpha$. Pengujian ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} (0,05)$, maka H_a didukung, H_o tidak didukung

Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}} (0,05)$, maka H_a tidak didukung, H_o didukung

Nilai t dapat dihitung dengan rumus berikut:

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

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 $\text{sig} < \alpha$. Uji F dapat dicari dengan rumus:

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

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 H_0 didukung, H_a tidak didukung = tidak ada pengaruh signifikan.
- b. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 tidak didukung, H_a didukung = ada pengaruh signifikan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post. Simpulan yang dapat di tarik dari hasil penelitian ini yaitu bahwa penelitian ini mendukung hipotesisi yang diajukan:

1. Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post. Adanya pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menandakan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seorang karyawan, maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerjanya.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post. Adanya pengaruh positif kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi menandakan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seorang karyawan, maka akan semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasinya
3. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post.

B. Saran

Beberapa hal yang dapat menjadi masukan pada penelitian ini berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dipaparkan, yaitu:

1. PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post sebaiknya melakukan penguatan komitmen, agar dapat meyakinkan pada karyawan untuk dapat bertahan dalam keanggotaan perusahaan, dan memberikan nasehat jika meninggalkan perusahaan dapat mengganggu sumber pendapatan, serta perlu menciptakan suasana kekeluargaan.
2. PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post sebaiknya meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan tugas yang dilakukan secara profesional sehingga keahlian dan pengetahuan yang dimiliki dapat meningkat.
3. PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post Sebaiknya selalu melakukan penilaian kinerja secara berkala, terutama yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi, agar kinerja terjaga dan terus meningkat.

C. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini ada beberapa keterbatasan yang perlu disampaikan sebagai bahan pertimbangan bagi penelitian berikutnya:

1. Pengukuran variabel dalam penelitian ini hanya menggunakan kuisioner, sehingga kemungkinan jawaban dari responden tidak mencerminkan keadaan yang sebenarnya dikarenakan kondisi-kondisi tertentu para responden.

2. Responden dalam penelitian ini hanya karyawan tetap yang bekerja di PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post. Bagi peneliti selanjutnya, penulis memberikan saran untuk memperluas sampel penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- 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.
- Allen, N. J., J. P. Meyer. 1997. *Commitment in The Workplace Theory Research and Application*. California: Sage Publications
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bodla dan Danish. 2009. Politics and workplace: an empirical examination of the relationship between perceived organizational politics and work performance. *South Asian Journal of Management*, Vol. 16, No. 1, pp 44.
- Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-prinsip Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Dirani, KM. dan Kuchinke, KP. 2011. "Job satisfaction and organizational commitment: validating the Arabic satisfaction and commitment questionnaire (ASCQ), testing the correlations, and investigating the effects of demographic variables in the Lebanese banking sector". *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 22, pp 1180-1202.
- Djaali, 2008. Skala li.
- Donny. 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Merapi Agung Lestari*. Skripsi. Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi Kelima. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson. 2003. *Organisasi: Perilaku, Struktur, dan Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Hair et al. 2010. *Multivariate Data Analysis*. 7th edition. New Jersey: Pearson Education inc.
- Handayani, Marhaeni dan Suhartini. 2005. "Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana di Lingkungan Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta". *Sinergi Kajian Bisnis dan Manajemen*. Hal. 37-57.

- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Koopmans et al. 2014. Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. Vol. 56, No. 3, pp 331-337.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, 2010. *Organizational Behavior*. New York : McGraw-Hill.
- Luthan, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi edisi 10, Edisi Indonesia*, Andi. Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Cetakan Pertama. Penerbit : Remaja Rosda Karya. Malang
- Mangkunegara, 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Neog, Bidyut B dan Barua Mukulesh. 2014. *Factors Influencing Employee's Job Satisfaction: An Empirical Study among Employees of Automobile Service Workshops in Assam*, Vol. 2, No. 7.
- Nydia. 2012. 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.
- Oei, Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta:PT. Gramedia Pustaka
- Randhawa, G. 2007. Relationship between job satisfaction and turnover intentions: an empirical analysis. *Indian Management Studies Journal*. Vol. 11, pp 149-159.
- Riady, H. 2003. Meningkatkan Komitmen Karyawan atas Organisasi melalui Pengelolaan Quality Work Of Life. *Journal of Human Capital*, Vol.1 (2).
- 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
- Soekidjan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

Summa dan Lesa 2013 (E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 2, 2016: 870-897). Pengaruh Stres Kerja Pada Turnover Intention yang dimediasi Kepuasan Kerja Agen AJB Bumiputera Bali.

Sunyoto, Danang. 2012. Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian). Yogyakarta. CAPS.

Tjandra, W. Riawan, dkk. 2005. Peningkatan Kapasitas Pemerintah Daerah dalam Pelayanan Publik. Yogyakarta: Pembaruan

Van Scotter, J. R. 2000. "Relationship of task performance and contextual performance with turnover, job satisfaction, and affective commitment". *Human Resource Management Review*, Vol. 10, No. 1, pp. 79-95.

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.

Zurnali, Cut. 2010. *Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, and Customer Orientation : Knowledge Worker – Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia pada Masa Depan*. Bandung: Unpad Press.