PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUM BULOG DIVISI REGIONAL LAMPUNG

(Skripsi)

Oleh

MUHAMMAD ADJOYASA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2019

ABSTRACT

EFFECT OF JOB SATISFACTION AND ORGANIZATION COMMITMENT TO PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN PERUM BULOG DIVISI REGIONAL LAMPUNG

By

MUHAMMAD ADJOYASA

Management, Faculty Economic and Business University Of Lampung

Perum Bulog Divisi Regional Lampung is a food institution in Indonesia that handles rice trading. The business scope of the company includes logistics business, survey and eradication of pests, provision of plastic sacks, transportation businesses, trade in food commodities and retail businesses. Perum Bulog Divisi Regional Lampung Logistics Agency has an obligation to take responsibility for the implementation of its duties to the State Logistics Agency (Perum) of Bulog which is located in the center.

The problems experienced by the company, namely the realization that has been done is still often less than the target that has been set, thus leading to the performance of employees who do not achieve the expected results. The purpose of this study is to determine the effect of job satisfaction and organizational commitment on employee performance. The method of data collection in this study is using a questionnaire. The analysis used is multiple linear regression analysis.

The results of this study indicate that job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance. Suggestion for Perum Bulog Divisi Regional Lampung is always pay attention and respect the level of effort made by employees so that work can produce optimal performance.

Keywords : Job Satisfaction, Organization Commitment and Performance Of Employees

ABSTRAK

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUM BULOG DIVISI REGIONAL LAMPUNG

Oleh

MUHAMMAD ADJOYASA
Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung

Perum Bulog Divisi Regional Lampung merupakan lembaga pangan di Indonesia yang mengurusi tata niaga beras. Ruang lingkup bisnis perusahaan meliputi usaha logistik, survei dan pemberantasan hama, penyediaan karung plastik, usaha angkutan, perdagangan komoditi pangan dan usaha eceran. Perum Bulog Divisi Regional Lampung mempunyai kewajiban untuk mempertanggung jawabkan pelaksanaan tugas yang dimilikinya kepada Perum Bulog yang berkedudukan di pusat.

Permasalahan yang dialami oleh perusahaan yaitu realisasi yang sudah dikerjakan masih sering kurang dari pada target yang sudah ditetapkan, sehingga berujung pada kinerja karyawan yang tidak mencapai hasil yang diharapkan. Tujuan penelitian ini yaitu mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran bagi pihak Perum Bulog Divisi Regional Lampung adalah agar selalu memperhatikan dan menghargai sertiap upaya yang di lakukan oleh karyawan sehingga dalam bekerja dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

Kata kunci : Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUM BULOG DIVISI REGIONAL LAMPUNG

Oleh

MUHAMMAD ADJOYASA

Skripsi

Sebagai 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
2019

Judul Skripsi	:	**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUM BULOG DIVISI REGIONAL LAMPUNG**
Nama Mahasiswa	:	*Muhammad Adjoyasa*
Nomor Pokok Mahasiswa	:	1511011044
Jurusan	:	Manajemen
Fakultas	:	Ekonomi dan Bisnis

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

Dr. Ribhan, S.E., M.Si.	**Mirwan Karim, S.E., M.M.**
NIP 19680708 200212 1 003	NIP 19590308 198503 1 001

2. Ketua Jurusan Manajemen

Dr. R.R. 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 : **Dr. Habibullah Jimad, S.E., M.Si.** .....

2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Prof. Dr. Hi. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.
NIP 19610904 198703 1 011

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **21 Januari 2019**

PERNYATAAN SKRIPSI MAHASISWA

Sa:ya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Muhammad Adjoyasa
Nomor Pokok Mahasiswa	:1511011044
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Jurusan	: Manajemen
Judul Skripsi	: Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Bulog Divisi Regional Lampung.

Dengan ini menyatakan bahwa penelitian ini adalah hasil pekerjaan sendiri, dan dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan dari orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat pemikiran dari penelitian lain, yang saya akui seolah-olah adalah tulisan sendiri, dan tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa pengakuan peneliti aslinya. Demikianlah pemyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bandar Lampung, 28 Januari 2019

METERAI TEMPEL
TGL. 20
877D4AFF471007820
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Muhammad Adjoyasa
NPM 1511011044

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Bandar Lampung pada 2 Januari 1997. Penulis merupakan anak ke kedua dari tiga bersaudara, yang merupakan hasil buah pernikahan dari Ayahanda tercinta Drs. Abror Yusef dan ibunda tersayang Ir. Delima Putri.

Pendidikan pertama penulis pada Taman Kanak-Kanak Arusdah Bandar Lampung yang diselesaikan pada tahun 2003 Bandar Lampung, Sekolah Dasar (SD) II-5 Bandar yang diselesaikan pada tahun 2009, Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 10 Bandar Lampung yang diselesaikan pada tahun 2012, dan Sekolah Menengah Atas (SMA) YP Unila Bandar Lampung yang diselesaikan pada tahun 2015.

Pada tahun 2015 penulis terdaftar sebagai mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung melalui jalur SNMPTN, dan diterima pada program studi Strata 1 (S1) Manajemen dan mengambil konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

MOTTO

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.”
(QS. Al-Insyirah : 6)

“Sukses adalah hak saya.”
(Andrie Wongso)

“Kerahkan hati, pikiran, dan jiwamu ke dalam aksimu yang paling kecil sekalipun. Inilah rahasia kesuksesan.”
(Swami Sivananda)

“Hidup itu keras dan tak mudah, tapi saya lebih keras dan tak mudah dikalahkan.”
(Muhammad Adjoyasa)

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 :

Kedua Orang Tuaku, Ayahanda Drs. Abror Yusef yang menjadi alasan dan motivasiku untuk segera menyelesaikan pendidikanku dan menjadi manusia yang berhasil.

Ibunda Ir. Delima Putri atas pengorbanannya baik moril maupun materil, kasih sayang yang tidak terhingga, serta sujud dan doanya yang selalu di ucapkan demi keberhasilanku.

Terimakasih atas segala pengorbanan yang telah kalian berikan kepada ku, yang telah melahirkan merawat mendidik memotivasiku dengan Ikhlas dan penuh kesabaran hingga aku dewasa sampai saat ini. Ya Rabb berikanaku kesempatan untuk dapat membuktikan kepada mereka bahwa segala pengorbanan yang telah mereka berikan selama ini tidak sia-sia dengan menjadikan diriku yang kecil ini sebagai orang yang Sukses kelak dan Membahagiakan Mereka dan Semoga Allah SWT senantiasa melindungi dan merahmati kalian berdua, Amin.

Untuk kakakku, Annisa Incamilla, S.P. dan untuk adikku, Muhammad Aga Ramdho.

Terimakasih dukungan dan semangat yang telah kalian berikan selama ini dan Terimakasih atas bantuan yang telah kalian berikan kepadaku baik berupa fisik maupun non fisik. Semoga Allah SWT selalu melindungi dan merahmati kalian, Amin.

Untuk Keluarga Besar, saudara-saudaraku, dan sahabat-sahabatku yang tidak bisa di sebutkan satu persatu.

Terima kasih atas doa, dukungan, dan momen kebersamaan yang selalu kalian hadirkan untuk diriku selama ini. 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. Semoga kita semua selalu dirahmati oleh Allah SWT, Amin.

Serta yang kusayangi dan yang kuhormati para dosenku, dan dosen pembimbingku.

Almamaterku
Tercinta

Universitas
Lampung

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 Pada Perum Bulog Divisi Regional Lampung". 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 saya menjadi seorang mahasiswa yang baik.
3. Ibu Yuningsih, S.E., M.M. selaku Sekertaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung dan selaku pembimbing

akademik saya yang telah memberikan banyak motivasi, perhatian, dan memberikan arahan dalam belajar.

4. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si. selaku pembimbing utama yang telah membimbing memberikan ide, motivasi, tenaga, waktu, arahan, saran serta sumbangan pemikiran dan dengan penuh kesabaran mengarahkan penulisan skripsi ini.
5. Bapak Mirwan Karim, S.E, M.M. selaku pembimbing pendamping yang yang telah membimbing dengan sabar, penuh pengertian dan memberikan pengarahan kepada penulis selama penulisan skripsi ini.
6. Bapak Dr. Habibullah Jimad, S.E., M.Si. selaku penguji skripsi saya, yang telah telah memberikan kritik dan sarannya dan meluangkan waktu dan bersedia menghadiri seminar proposal, seminar hasil dan ujian komprehensif saya.
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. Bapak Ir. Akbari dan Bapak Sandi S.E. dari Perum Bulog Divre Lampung yang telah memberikan izin tempat penelitian dan banyak bantuan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

10. Teristimewa dan terkhusus kepada kedua orang tuaku tercinta, Drs. Abror Yusef dan Ir. Delima Putri, 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. Serta kakakku Annisa Incamilla, S.P. dan adikku Muhammad Aga Ramdho terimakasih atas bantuan, dorongan dan semangat yang diberikan.
11. Teristimewa pula kepada keluarga besarku, om, tante dan sepupu-sepupuku yang telah memberikan do'a, motivasi, dan masukan-masukan agar penulis dapat menyelsaikan kuliah di Universitas Lampung.
12. Sahabat-sahabat terbaik, Malisa Salsabila, Robiensyah, Merdi Aditya, Hidayat Sulaiman, Akiro Farrel, Nurul Fitria, Reynaldo, Andre, Bima Pratama, Nanda, Maryani, Ardy, dan Putri. Terima kasih untuk waktu, kebersamaan, bantuan, dan kerja samanya dan selalu memberikan kebahagiaan dan mengisi hari-hariku dengan canda tawa, senantiasa memberikan dorongan semangat dan bantuan dalam menjalani perkuliahan serta penyelesaian skripsi ini.
13. Terimakasih kepada Maryani, Robiensyah, Vera, Putri yang telah membantu dalam berdiskusi, memecahkan kesulitan-kesulitan, memberi masukan, dan memberikan semangat dalam penyelesain skripsi ini.
14. Rekan-rekan dan sahabat S1 Manajemen Genap angkatan 2015 dan rekan-rekan kelas konsentrasi MSDM, Akiro Farrel, Reynaldo, Nurul Fitria, Ardy Nugraha, Bima Pratama, Nanda, Luthfiyyah, Marfiana, Miya, Faqih, Nabil, Rendi, Gilang, Arif, Syaiful dan lainnya yang tidak bisa disebutkan

satu persatu. Terimakasih atas kebersamaan dalam mewarnai dunia perkuliahan, serta pengalaman yang telah kalian goreskan dalam perjuangan ini.

15. Serta seluruh insan yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu dan Almamaterku yang tercinta UNILA.

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, 28 Januari 2019
Penulis,

Muhammad Adjoyasa

DAFTAR ISI

Halaman

DAFTAR ISI ..... **i**
DAFTAR TABEL ..... **iii**
DAFTAR GAMBAR ..... **iv**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **v**

I. PENDAHULUAN
A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 23
C. Tujuan Penelitian 25
D. Manfaat Penelitian 25

II. TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS
A. Kepuasan Kerja 26
1. Pengertian Kepuasan Kerja 26
2. Teori Kepuasan Kerja 27
3. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja 29
4. Penyebab Kepuasan Kerja 30
5. Respon Tidak Puasnya Karyawan di Tempat Kerja 31
B. Komitmen Organisasi 32
1. Pengertian Komitmen Organisasi 32
2. Bentuk-Bentuk Komitmen Organisasi 33
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi 34
C. Kinerja 36
1. Pengertian Kinerja 36
2. Indikator Kinerja 36
3. Manfaat Penilaian Kinerja 37
D. Penelitian Terdahulu 38
E. Rerangka Pemikiran 39
F. Perumusan Hipotesis 41

III. METODE PENELITIAN
A. Objek Penelitian 43
B. Jenis Penelitian 43
C. Jenis dan Sumber Data 43
D. Populasi dan Sampel 45
E. Variabel Penelitian Dan Defenisi Operasional Variabel 47
1. Variabel Penelitian 47
2. Definisi Operasional 48
F. Metode Pengumpulan Data 49
G. Uji Instrumen Penelitian 51
1. Uji Validitas 51
2. Uji Reliabilitas 51
3. Uji Normalitas 52
H. Analisis Data 52
1. Analisis Data Kuantitatif 52
2. Analisis Data Kualitatif 53
I. Uji Hipotesis 53
1. Uji t (parsial) 53

IV. PEMBAHASAN
A. Hasil Distribusi Kuesioner 54
B. Karakteristik Responden 54
C. Uji Validitas, Reliabilitas, dan Normalitas 56
D. Deskripsi Hasil Penelitian 63
E. Analisis Kuantitatif 78
F. Uji Hipotesis 79
G. Pembahasan 81

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

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Lampung 9
Tabel 1.2 Tingkat Pendidikan Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Lampung .. 10
Tabel 1.3 Jumlah Promosi Karyawan Perum Bulog Divre Lampung 12
Tabel 1.4 Target Pengadaan Gabah Beras dan Realisasi serta Persentase Tingkat Pencapaian Pengadaan Perum Bulog Divisi Regional Lampung ……. 15
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 38
Tabel 3.1 Teknik Penyebaran Sampel 46
Tabel 3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel 48
Tabel 4.1 Distribusi Kuesioner Penelitian 54
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 55
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 55
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan 56
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas (Uji Validitas 1) 56
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas (Uji Validitas 2) 58
Tabel 4.7 Koefisien nilai r *crombacth alpha* 60
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas 60
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas 62
Tabel 4.10 Rata-rata Jawaban Responden tentang Kepuasan Pekerjaan itu Sendiri 63
Tabel 4.11 Rata-rata Jawaban Responden tentang Kepuasan Gaji 64
Tabel 4.12 Rata-rata Jawaban Responden tentang Kepuasan Promosi 65
Tabel 4.13 Rata-rata Jawaban Responden tentang Kepuasan Pengawasan 66
Tabel 4.14 Rata-rata Jawaban Responden tentang Kepuasan Rekan Kerja 67
Tabel 4.15 Rata-rata Jawaban Responden tentang Komitmen Afektif 69
Tabel 4.16 Rata-rata Jawaban Responden tentang Komitmen Berkelanjutan 70
Tabel 4.17 Rata-rata Jawaban Responden tentang Komitmen Normatif 72
Tabel 4.18 Rata-rata Jawaban Responden tentang Kinerja Tugas 73
Tabel 4.19 Rata-rata Jawaban Responden tentang Kinerja Kontekstual 75

Tabel 4.20 Rata-rata Jawaban Responden tentang Kinerja Kontraproduktif 76
Tabel 4.21 Hasil Uji Determinasi 79
Tabel 4.22 Uji Regresi Linier Berganda untuk Hipotesis I dan II 80

DAFTAR GAMBAR

Gambar Halaman
1. Rerangka Pemikiran 41

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Kuesioner L-1
2. Karakteristik Responden L-2
3. Distribusi Karakteristik Responden L-3
4. Distribusi Tanggapan Responden Kepuasan kerja (X1) L-4
5. Distribusi Tanggapan Responden Komitmen organisasi (X2) L-5
6. Distribusi Tanggapan Responden Kinerja (Y) L-6
7. Deskriptive Tanggapan Responden Kepuasan kerja (X1) L-7
8. Deskriptive Tanggapan Responden Komitmen organisasi (X2) L-8
9. Deskriptive Tanggapan Responden Kinerja Karyawan (Y) L-9
10. Hasil Uji Validitas Kepuasan kerja (X1) L-10
11. Hasil Uji Validitas Komitmen organisasi (X2) L-11
12. Hasil Uji Validitas (Y) L-12
13. Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan kerja (X1) L-13
14. Hasil Uji Reliabilitas Komitmen organisasi (X2) L-14
15. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y) L-15
16. Hasil Uji Normalitas L-16
17. Hasil Uji Regresi Linier Berganda L-17

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam suatu lembaga, juga di prioritaskan pada aspek manajerial yang matang dalam pengelolaan organisasi. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi maka hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Berbagai organisasi, lembaga, dan instansi berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi masing-masing dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi. Untuk menghasilkan karyawan yang berkualitas dan memiiki kinerja tinggi pada organisasi salah satunya adalah meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen kayawan terhadap perusahaan. Menurut Handoko (2001) 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.

Robbins (2008) menyataan bahwa kepuasan kerja *(job satisfaction)* didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya. 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 Luthans (2006) menyataan bahwa kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Luthans (2006) menyatakan lima indikator kepuasan kerja, yaitu :

1) Pekerjaan itu sendiri

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

2) Gaji

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

3) Kesempatan promosi

   Kesempatan untuk maju serta berkembang dalam organisasi.

4) Pengawasan

   Kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.

5) Rekan kerja

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

Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian

pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu 1) *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan) yang ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan untuk memberikan kesempatan pada individu dalam memenuhi kebutuhannya. 2) *Discrepancies* (perbedaan) yang 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 dari pada apa yang diterima, orang tidak akan puas. Sebaliknya, diperkirakan individu akan puas apabila menerima manfaat di atas harapan. 3) *Value Attainment* (pencapaian nilai) yang merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting. 4) *Equity* (keadilan) yang 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. 5) *Genetic Components* (komponen genetik) yaitu beberapa rekan kerja tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas.

Robbins dan Judge (2008), menggambarkan empat respon karyawan terhadap pekerjaan. Empat respon tersebut adalah keluar (*exit*), yaitu mengarah pada

meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri. Menyuarakan (*voice*), yaitu memberikakan saran untuk perbaikan pada perusahaan. Mengabaikan (*neglect*), yaitu membiarkan keadaan semakin buruk seperti sering absen atau sering melakukan kesalahan. Kesetiaan (*loyality*), yaitu menunggu secara pasif sampai keadaan menjadi lebih baik. 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. Apabila karyawan 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, sehingga berdampak pada kinerja yag dihasilkan. Selain kepusan kerja faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi karyawan.

Asriningati (2006) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi di bandingkan kepentingannya sendiri. Menurut Allen & Mayer (1990) komitmen organisasional dapat diartikan sebagai suatu keadaan dimana seorang individu

memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keangotaannya dalam organisasi. Allen dan Meyer (1990) juga mengungkapkan terdapat tiga kondisi psikologis karyawan (atau mindset) yang melandasi komitmen seseorang terhadap organisasi, yaitu: (1) ikatan emosi terhadap organisasi, (2) harga yang harus dibayar jika meninggalkan, dan (3) kewajiban moral untuk tetap tinggal atau bertahan.

Menurut Allen dan Meyer (1993), mendefinisikan komitmen afektif sebagai ikatan emosional, pengidentifikasian, dan keterlibatan karyawan dalam organisasi. Dengan demikian, para pegawai yang memiliki *affective commitment* tinggi memutuskan untuk bertahan pada institusi mereka karena mereka yakin bahwa nilai-nilai pribadi mereka sejalan dengan nilai-nilai dan tujuan institusi. Allen dan Meyer (1990) menggambarkan *continuance commitment* sebagai komitmen berdasarkan pada harga yang harus dibayar karyawan jika mereka meninggalkan organisasi. Dengan demikian, *continuance commitment* tidak berhubungan dengan ikatan emosional karyawan pada organisasi. Allen dan Meyer (1990) menggambarkan *normative commitment* sebagai kewajiban yang dirasakan karyawan untuk tetap tinggal/bertahan pada organisasi. Dengan demikian, landasan dari *normative commitment* adalah karyawan merasakan organisasi telah memperlakukan mereka dengan baik sehingga mereka merasa perlu untuk membayarnya dengan tetap bertahan dalam organisasi.

Menurut Wibowo (2010) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja karyawan juga dapat ditegaskan yaitu, perbandingan dari hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar

yang telah ditentukan. Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Kinerja adalah tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Kinerja juga membahas tentang bagaimana kinerja itu sendiri dapat dikelola untuk memperoleh kesuksesan.

Menurut Koopmans, *et al.* (2014) kinerja adalah perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi. Dikatakan juga bahwasannya kinerja adalah tindakan terukur, baik perilaku dan hasil bahwa karyawan terlibat ataupun berkontribusi dalam tujuan organisasi. Mangkunegara (2010) menyatakan bahwa kinerja terdiri dari faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang dan faktor eksternal yang merupakan 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. Menurut Koopmans, *et al*. (2014), terdapat beberapa 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.

Perusahaan mengharapkan kinerja yang tinggi dari karyawan mereka, untuk mengoptimalkan kinerja karyawan Perum Bulog Divisi Regional Lampung harus mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin agar dapat mencapai keberhasilan dan tujuan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2010) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2006). Kinerja individu adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja individu adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, kinerja

individu yang menggambarkan sampai seberapa jauh seseorang telah melaksanakan tugas pokoknya sehingga dapat memberikan hasil yang telah ditetapkan oleh kelompok atau instansi. Kinerja individu mempengaruhi keberhasilan sebuah perusahaan, diharapkan individu dapat menyelesaikan tugas tepat waktu. Agar kinerja individu berjalan dengan baik, suatu organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik atau disingkat Perum Bulog adalah Perusahaan umum milik negara yang bergerak di bidang logistik pangan dan sebuah lembaga pangan di Indonesia yang mengurusi tata niaga beras. Bulog dibentuk pada tanggal 10 Mei 1967 berdasarkan keputusan presidium kabinet No. 114/kep/1967. Tahun 2003, status Perum Bulog menjadi BUMN. Ruang lingkup bisnis perusahaan meliputi usaha logistik atau pergudangan, survey dan pemberantasan hama, penyediaan karung plastik, usaha angkutan, perdagangan komoditi pangan usaha eceran. Sebagai perusahaan yang tetap mengemban tugas publik dari pemerintah, BULOG tetap melakukan kegiatan menjaga Harga Dasar Pembelian untuk gabah, stabilisasi harga khususnya harga pokok, menyalurkan beras untuk orang miskin (Raskin) dan pengelolaan stok pangan.. Kantor pusat perusahaan ini terletak di jalan Cut Meutia No. 029, Bandar Lampung. Berikut data jumlah karyawan Perum Bulog Divisi Regional Lampung tahun 2018 di Kantor Perum Bulog Divisi Regional Lampung dan Gudang, Sub dan Kansilog Tahun 2018.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Lampung Tahun 2018

No	Jabatan /Bidang/ unit	Jumlah (orang)
Kantor Perum Bulog Divre Lampung		
1	Kadivre Lampung	1
2	Asisten Divre	3
3	Satuan Pengawas Intern	1
4	Bidang administrasi dan keuangan	16
5	Bidang Operasional dan pelayanan publik	9
6	Bidang Pengadaan	6
7	Bidang Komersial	9
8	Jasa Prima Logistik	-
9	Unit Jasa Pemberantasan Hama	1
10	Gudang Bulog Modern Campang Raya	
	- Kepala Gudang	1
	- Karyawan	3
11	Gudang Bulog Baru Garuntang	
	- Kepala Gudang	1
	- Karyawan	2
12	Gudang Semi Permanen Rantau Tijang	
	- Kepala Gudang	1
	- Karyawan	2
13	Kantor Seksi Logistik Kalianda	
	- Kepala Kansilog	1
	- Kepala Gudang	2
	- Karyawan	5
14	Kantor Seksi Logistik Menggala	
	- Kepala Kansilog	1
	- Kepala Gudang	2
	- Karyawan	5
15	Subdivre Lampung Utara	
	- Kepala Subdrive	1
	- Kepala Gudang	3
	- Karyawan	15
16	Subdivre Lampung Tengah	
	- Kepala Subdrive	1
	- Kepala Gudang	2
	- Karyawan	17
Total		**111**

Sumber : Perum Bulog Divre Lampung, 2018

Tabel 1.1 di atas menunjukan bahwa jumlah karyawan Perum Bulog Divisi Regional Lampung bulan Juli tahun 2018 yaitu 111 orang. Dari data di atas dapat dilihat bahwa Perum Bulog Divisi Regional Lampung memiliki banyak posisi yang ada di perusahaan. Dengan banyaknya posisi yang ada di perusahaan, berarti menunjukkan bahwa perusahaan memiliki karyawan dengan latar belakang pendidikan yang beragam. Berikut tabel 1.2 tingkatan pendidikan karyawan pada tahun 2018.

Tabel 1.2 Tingkat pendidikan Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Lampung Tahun 2018

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)
1	S2	5
2	S1	42
3	D3	13
4	SMA	51
Jumlah		**111**

Sumber : Perum Bulog Divisi Regional Lampung, 2018

Tabel 1.2 menunjukkan jumlah karyawan terbanyak pada tingkat pendidikan SMA di Perum Bulog Divisi Regional Lampung tahun 2018 yaitu SMA sebanyak 51 orang dilanjutkan dengan D3 yaitu sebanyak 13 orang sedangkan S1 sebanyak 42 orang dan S2 yaitu hanya 5 orang. Tingkat pendidikan dikatakan penting yaitu dikarenakan dapat merubah pola pikir yang lebih baik dari seseorang karyawan yang bekerja dengan dibekali pendidikan yang tinggi dapat dikatakan lebih dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik, sehingga kinerja dari perusahaan dapat puas dirasakan dan dapat dijalankan dengan baik.

Pada dasarnya calon karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi (S1, S2,S3) memungkinkan untuk mendapat kepuasan yang lebih baik juga, dibandingkan dengan tamatan SMA, karena karyawan dengan tamatan SMA akan

merasa kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan pada bagian umum. Setiap karyawan yang diterima ditempatkan pada bagian umum yang membutuhkan pengetahuan yang cukup luas mengenai perusahaan. Oleh karena itu, dibutuhkan karyawan yang cukup kompeten dalam bidang ini, dengan demikian hal ini menjadi dilema dalam menciptakan kepuasan kerja. Selain tingkat pendidikan mempengaruhi kepuasan kerja ada gaji yang mempengaruhi kepuasan kerja karena gaji salah satu faktor penyebab kepuasan kerja yaitu gaji. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Luthans (2006) bahwa 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.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan MSDM yaitu bapak Idham pada hari Senin, 5 November 2018 mendapatkan informasi tentang gaji di Perum Bulog Divisi Regional Lampung yaitu gaji di Perum Bulog Divisi Regional Lampung sudah sesuai dengan upah minimum provinsi (UMP) yang ditetapkan di Bandar Lampung dan gaji yang diberikan tepat waktu oleh Perum Bulog Divisi Regional Lampung hal tersebut mempengaruhi kesejahteraan karyawan cukup memuaskan. Gaji yang diterima karyawan harus sesuai dengan apa yang karyawan berikan kepada perusahaan agar mereka merasa puas. Selain gaji terdapat juga *rewad* yang diberikan sudah sesuai, tetapi untuk waktu tertentu seperti saat pengadaan gabah beras ataupun penerimaan stok beras impor maupun dalam negeri dilihat dari waktu dan tenaga yang diberikan oleh karyawan di gudang, dirasakan *reward* yang diberikan tidak sesuai.

Selain gaji yang diterima terdapat beberapa faktor lain yang mempengaruhi kepuasan karyawan yaitu kesempatan promosi, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, dan pengawasan. Kesempatan promosi pada karyawan harus di lakukan oleh perusahaan agar karyawan merasa puas dan di hargai setiap pekerjaannya. Berikut tabel jumlah promosi karyawan Perum Bulog Divisi Regional Lampung.

Tabel 1.3 Jumlah Promosi Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Lampung Tahun 2017

No.	Bulan	Jumlah Promosi Karyawan	Bagian/Divisi
1	Januari	-	-
2	Februari	-	-
3	Maret	-	-
4	April	-	-
5	Mei	-	-
6	Juni	-	-
7	Juli	-	-
8	Agustus	2	Kakansilog Menggala & Kasi Operasional dan Pelayanan Publik Subdrive Lampung Utara
9	September	-	-
10	Oktober	-	-
11	November	2	Pjs. Kabid Administrasi & Keuangan dan Kepala Gdt Pekon Wates Subdrive Lampung Utara
12	Desember	-	-

Sumber : Perum Bulog Divisi Regional Lampung, 2017.

Tabel 1.3 di atas menunjukan jumlah promosi karyawan Perum Bulog Divisi Regional Lampung Tahun 2017 dapat dilihat bahwa promosi jabatan yang dilaksanakan oleh perusahaan masih jarang di lakukan. Pada tabel di atas bahkan jumlah promosi karyawan selama satu tahun sebanyak 4 promosi jabatan. Hal ini dikarenakan Perum Bulog Divisi Regional Lampung hanya melaksanakan promosi jabatan apabila adanya jabatan yang kosong. Tidak setiap saat Perum Bulog Divisi Regional Lampung memberikan kesempatan promosi kepada karyawannya. Sedikitnya kesempatan untuk promosi jabatan dan juga cukup sulit

untuk mendapatkan promosi jabatan di Perum Bulog Divisi Regional Lampung akan mempengaruhi kepuasan karyawan, 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. Perum Bulog Divisi Regional Lampung harus mampu semaksimal mungkin. Perusahaan harus selalu memperhatikan dan selalu menghargai sertiap upaya yang di lakukan oleh karyawan sehingga karyawan merasa puas dalam bekerja dan mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Selain kepuasan kerja, Perum Bulog Divisi Regional Lampung juga 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.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan MSDM yaitu bapak Idham pada hari Senin, 5 November 2018 mendapatkan informasi tentang potret kompensasi di Perum Bulog Divisi Regional Lampung yaitu gaji pokok, upah, insentif/bonus, fasilitas kendaraan, jaminan sosial tenaga kerja, dan tunjangan-tunjangan. Tujuan-tujuan yang telah dicapai dimaksudkan sebagai salah satu bentuk efektifnya sistem kompensasi yang dijalankan oleh perusahaan dan bisa memberikan kepuasan bagi semua pihak. Perum Bulog Divisi Regional Lampung telah melaksanakan sistem kompensasi sesuai dengan bentuk-bentuk kompensasi dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Sehingga dengan sistem

kompensasi yang ada dimaksudkan sebagai salah satu bentuk penghargaan kepada karyawan atas jasanya kepada perusahaan.

Suatu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pada pegawai adalah melalui kompensasi. Kompensasi dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Umar, 2008 : 29). Menurut Flippo (2012), kompensasi didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak yang diberikan kepada pegawai atas jasa-jasanya dalam rangka membantu pencapaian tujuan organisasi. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar, para pegawai akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Akan tetapi bila kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat maka prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja pegawai justru akan menurun (Notoatmodjo, 2009 : 142).

Berdasarkan diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah semua bentuk imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan organisasi sebagai penghargaan pada pegawai yang telah memberikan tenaga dan pikiran sebagai kontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan sebagai imbalan balik dari pekerjaan yang telah dilakukan. Jadi potret kompensasi di Perum Bulog Divisi Regional Lampung yaitu gaji pokok, upah, insentif, fasilitas kendaraan, jaminan sosial tenaga kerja, dan tunjangan-tunjangan sudah sangat baik, tepat, dan benar ini sangat mempengaruhi kepuasaan kerja terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Divisi Regional Lampung sehingga karyawan merasa puas dan sejahtera dengan

kompensasi yang diberikan Perum Bulog Divisi Regional Lampung kepada karyawan.

Selanjutnya yaitu mengenai hasil akhir, kinerja dapat dikatakan baik yaitu dilihat dari pada target dan realisasi ataupun pencapaian yang sudah di dapat dengan baik pada Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Divisi Regional Lampung. Kinerja karyawan pada Perum Bulog Divisi Regional Lampung dapat dilihat pada laporan realisasi dan target terhadap pengadaan gabah beras pada tabel 1.4. Berikut data target dan pencapain pengadaan gabah beras serta realisasi Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Divisi Regional Lampung tahun 2018.

Tabel 1.4 Target Pengadaan Gabah Beras dan Realisasi serta Persentase Tingkat Pencapaian Pengadaan Perum Bulog Divisi Regional Lampung Tahun 2018

No	Bulan	Target (Ton)	Realisasi (Ton)	Persentase (%)
1	Januari	106,00	106,00	100
2	Februari	157,40	157,40	100
3	Maret	2.951,11	2.951,11	100
4	April	22.179,24	22.179,24	100
5	Mei	26.429,71	26.429,71	100
6	Juni	14.821,78	14.821,78	100
7	Juli	8.002,08	8.002,08	100
8	Agustus	2.700,36	2.700,36	100
9	September	1.513,01	1.513,01	100
10	Oktober	1.217,43	1.217,43	100
11	November	550,31	550,31	100
12	Desember	34.371,57	214,14	0,62
	Jumlah	**115.000,00**	**80.842,57**	**70,30**

Sumber : Perum Bulog Divisi Regional Lampung, 2018.

Jumlah rata-rata target dan realisasi bulan Desember 2018 di bawah target pencapaian yang ditetapkan oleh Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Divisi Regional Lampung. Tidak tercapainya target realisasi pada bulan

Desember 2018 yang ditetapkan oleh perusahaan dikarenakan beberapa faktor masalah yaitu harga gabah beras diatas harga pembelian pemerintah, sulitnya mencari pasokan gabah beras dalam negeri, dan kualitas gabah beras ke gudang Perum Buog Divisi Regional Lampung setelah dianalisa tidak sesuai ketentuan. Mengalihkan sisa target yang tidak bisa terrealisasi bulan tersebut kebulan berikutnya.

Akumulasi realisasi di Bulan Desember karena di bulan Januari-November tidak sesuai target. Desember pelimpahan dari target tidak terrealisasi dari bulan Januari-November. Jadi bulan Desember realisasinya adalah 80.842,57 tidak sesuai target yaitu 115.000,00 dengan persentase 70,30 tidak tercapainya target realisasi di bulan Desember 2018, tingkat pencapaian pengadaan gabah beras yaitu 100%. Tabel 1.4 tidak tercapainya target realisasi di bulan Desember 2018 pencapaian pengadaan gabah beras, pekerjaan yang menuntut untuk kinerja karyawan lebih ekspresif dalam bekerja sama masih kurang dirasakan oleh karyawan Perum Bulog Divisi Regional Lampung. Bulan Desember 2018 target realisasinya tidak mencapai target pencapaian pengadaan gabah beras, di bawah target pencapaian yang ditetapkan Perum Bulog Divisi Regional Lampung.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan MSDM yaitu bapak Idham pada hari Senin, 12 November 2018 mendapatkan informasi tentang kinerja individu di Perum Bulog Divisi Regional Lampung yaitu tunjangan kinerja (tukin) di Perum Bulog Divisi Regional Lampung. Jenis-jenis tunjangan kinerja pada Perum Bulog Divisi Regional Lampung adalah insentif, tunjangan operasional/transport, dan tunjangan juru timbang/krani dengan adanya tunjangan kinerja memotivasi

karyawan untuk lebih rajin bekerja dan semangat bekerja. Tunjangan kinerja karyawan dapat meningkat atau menurun sejalan dengan peningkatan atau penurunan kinerjanya. Adanya hubungan erat antara tunjangan kinerja dan kinerja karyawan, maka dapat dikatakan juga jika tunjangan kinerja adalah suatu proses pemberian imbalan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan hasil kerja yang dicapai karyawan. Pemberian tunjangan kinerja pegawai dilaksanakan secara adil dan layak yang sesuai dengan bobot pekerjaan dan tanggung jawabnya untuk memacu produktivitas serta menjamin kesejahteraan pegawai.

Komponen penentu besaran tunjangan kinerja yang berdasarkan tiga komponen yaitu : tingkat pencapaian kinerja pegawai, tingkat kehadiran menurut hari dan jam kerja, dan ketaatan pada kode etik dan disiplin pegawai. Adanya kaitan erat antara tunjangan kinerja dan kinerja, maka pengukuran tunjangan kinerja disesuaikan dengan indikator kinerja. Capaian kinerja pegawai dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan kerja (target waktu). (Kaswan, 2012 : 187) menjelaskan kriteria utama yang digunakan untuk mengukur kinerja diantaranya yaitu kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Dari tingkat kehadiran absensi menurut hari dan jam kerja apabila karyawan masuk kantor dan telat lebih dari jam 08.00 yang sudah ditetapkan perusahaan akan diberi sanksi potongan Rp 100.000 dan apabila karyawan pulang cepat sebelum jam 17.00 akan diberi sanksi potongan Rp 100.000 juga dipotong melalui gajinya. Pegawai yang terlambat masuk kerja dan/atau pulang sebelum waktunya akan dikenakan pemotongan tunjangan kinerja. Aplikasi absensi ini langsung terhubung ke perusahaan pusat yang ada di Jakarta.

Kedisiplinan karyawan yang cukup tinggi dalam absensi. Perum Bulog Divisi Regional Lampung memiliki aplikasi E-Presensi yang terdapat di aplikasi handphone karyawan merupakan aplikasi untuk absensi harian dan dapat digunakan untuk keperluan absen karyawan/karyawati Perum BULOG ketika sedang melakukan perjalanan dinas, penugasan langsung atau penugasan khusus dan lainnya menggunakan teknologi koordinat dan lokasi masing-masing pegawai ditempatkan dengan aplikasi ini khususnya absensi apabila karyawan masuk kantor dan telat lebih dari jam 08.00 yang sudah ditetapkan perusahaan akan diberi sanksi potongan Rp 100.000 dan apabila karyawan pulang cepat sebelum jam 17.00 akan diberi sanksi potongan Rp 100.000 juga dipotong melalui gajinya. Ini sangat mempengaruhi kedisplinan karyawan dalam masuk dan pulang kerja dan berdampak terhadap kinerja individu karyawan dalam bekerja karena karyawan akan semakin baik dengan kedisiplinan tinggi ini melalui absen aplikasi ini. Jadi karyawan tidak perlu mengisi absensi secara manual lagi karena adanya aplikasi absensi ini langsung terhubung ke perusahaan pusat yang ada di Jakarta.

Pengalaman kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam kinerja individu karena semakin lama karyawan sudah bekerja di Perum Bulog Divisi Regional Lampung semakin banyak pengalaman yang dimiliki, kinerja individu semakin baik dan maksimal dalam membantu perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan. Kegigihan karyawan di Perum Bulog Divisi Regional Lampung cukup baik dalam bekerja kegigihan karyawan merupakan aspek kinerja individu untuk mencapai tujuan perusahaan, kemampuan dan penguasaan kerja untuk masing-masing kinerja individu sangat baik dan maksimal yang dilakukan oleh masing-

masing karyawan Perum Bulog Divisi Regional Lampung, adanya inovatif yang baru baik individu atau antar karyawan terhadap atasan sangat mempengaruhi kinerja individu dalam membantu perusahaan agar semakin baik lagi dan pendeglasian tugas yaitu penugasan, wewenang, dan tanggung jawab sudah maksimal dan sangat baik terhadap kinerja individu karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan dengan sebaik mungkin. Faktor-faktor tersebut adalah potret kinerja individu yang ada di Perum Bulog Divisi Regional Lampung sudah cukup baik, maksimal, dan memuaskan berdasarkan wawancara peneliti terhadap narasumber MSDM pak Idham Perum Bulog Divisi Regional Lampung.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan MSDM yaitu bapak Idham pada hari Senin, 12 November 2018 mendapatkan informasi mengenai fenomena masalah kepuasan kerja yang terjadi pada Perum Bulog Divisi Regional Lampung yaitu penempatan yang tidak cocok dengan latar belakang pendidikan karyawan dan motivasi yang kurang baik dari perusahaan dan sedikitnya kesempatan untuk promosi jabatan juga cukup sulit untuk mendapatkan promosi jabatan di Perum Bulog Divisi Regional Lampung akan mempengaruhi kepuasan karyawan. Selanjutnya mengenai pekerjaan yang kurang menantang secara mental, adalah tidak terdapat variasi pekerjaan yang menuntut munculnya kreativitas, contohnya yaitu pekerjaan yang dilakukan hanya berhadapan dengan komputer disetiap harinya yang tentunya dalam konteks ini yaitu karyawan yang bekerja di kantor pusat.

Selanjutnya *reward* yang diberikan sudah sesuai, tetapi untuk waktu tertentu seperti saat pengadaan gabah beras ataupun penerimaan stok beras impor maupun dalam negeri dilihat dari waktu dan tenaga yang diberikan oleh karyawan di gudang, dirasakan *reward* yang diberikan tidak sesuai. Kondisi kerja yang kurang mendukung di gudang-gudang Perum Bulog Divisi Regional Lampung, yaitu kurangnya alat pendingin ruangan, selain berguna untuk kenyamanan karyawan, stok pangan yang terdapat di gudang pun dapat terjaga kualitasnya, disertai banyaknya debu di area pergudangan Perum Bulog Divisi Regional Lampung yang menyebabkan terganggunya saluran pernafasan. Untuk kolega yaitu masih sering kali tidak dapat bekerja sama dengan baik, yaitu pada kolega eksternal. Jadi masalah-masalah diatas adalah masalah kepuasaan kerja yang dirasakan oleh karyawan menurut narasumber bapak Idham sebagai MSDM Perum Bulog Divisi Regional Lampung.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan MSDM yaitu bapak Idham pada hari Senin, 12 November 2018 mendapatkan informasi mengenai fenomena masalah komitmen organisasi yaitu jenjang karirnya kurang menunjang. Selain itu juga berdasarkan penuturan salah seorang karyawan dalam perusahaan bahwa pernah terjadi permasalahan akibat salah seorang karyawan yang tidak disiplinan dalam menyimpan dokumen pada suatu proyek. Sehingga mengakibatkan penyelesaian pembayaran tidak dapat dilakukan. Karena dari pihak yang bersangkutan tidak mau membayar jika tidak ada bukti tertulis tersebut. Penuntutan pembayaran tidak dapat dilakukan karena tidak ada bukti perjanjian tertulis yang diadakan oleh kedua belah pihak. Dan pada akhirnya setelah melewati jalur kekeluargaan pihak yang bersangkutan mau membayar setengah

saja. Hal tersebut sudah jelas menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Komitmen masih kurang dirasakan karena kasus masalah komitmen tersebut.

Selanjutnya masalah yang berkaitan dengan komitmen organisasi adalah kurangnya keterlibatan atau partisipasi dan rasa ikut memiliki *(sense of belonging)* karyawan terhadap organisasi. Menurut Allen dan Meyer (1997), keterlibatan pegawai dalam suatu organisasi menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi suatu organisasi atau perusahaan, akan tetapi menurut informasi yang diberikan oleh MSDM Perum Bulog Divisi Regional Lampung pegawai tidak dilibatkan atau berpartisipasi dalam berbagai pengambilan keputusan atau kebijakan sehingga menyebabkan keterlibatan atau partisipasi dan rasa ikut memiliki *(sense of belonging)* pegawai terhadap organisasi menjadi rendah. Ini menyebabkan berpengaruh terhadap masalah kinerja karyawan pada Perum Bulog Divisi Regional Lampung. Jadi masalah-masalah diatas adalah masalah komitmen organisasi yang dirasakan oleh karyawan menurut narasumber bapak Idham sebagai MSDM Perum Bulog Divisi Regional Lampung.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan MSDM yaitu bapak Idham pada hari Senin, 12 November 2018 mendapatkan informasi mengenai potret masalah kinerja karyawan pada Perum Bulog Divisi Regional Lampung yaitu harga gabah beras diatas harga pembelian pemerintah, sulitnya mencari pasokan gabah beras dalam negeri, dan kualitas gabah beras ke gudang Perum Buog Divisi Regional Lampung setelah dianalisa tidak sesuai ketentuan. Petani gabah beras di khususnya di Lampung banyak beralih menjadi petani buah ataupun menjual lahannya, dapat dilihat berdasarkan tabel 1.4 tidak tercapainya target realisasi

pengadaan gabah beras di bulan Desember 2018, pekerjaan yang menuntut untuk kinerja karyawan lebih ekspresif dalam bekerja sama masih kurang dirasakan oleh karyawan Perum Bulog Divisi Regional Lampung.

Fenomena-fenomena yang terkait dengan masalah kinerja karyawan adalah rendahnya prestasi kerja pegawai yang dapat dilihat dari pencapaian pelaksanaan target yang belum maksimal karena waktu bekerja belum digunakan secara efektif dan efisien, belum ada kerjasama yang baik dalam pelaksanaan terget kerja, kurangnya prakarsa dan inisiatif dalam mengatasi masalah, pengawasan pimpinan dalam pelaksanaan program kerja belum maksimal sehingga salah sasaran. Program raskin yang semestinya disalurkan atau dijual kepada keluarga-keluarga miskin ternyata (banyak juga yang) jatuh pada kelompok masyarakat lain (keluarga sejahtera). Salah sasaran ini banyak disebabkan oleh human error, dimana para petugas lapangan justru membagi-bagikan kupon raskin pada keluarga dekat atau teman kerabatnya.

Berdasarkan prasurvey dan pengamatan pada Perum Bulog Divisi Regional Lampung, menunjukkan kompetensi kinerja karyawan Perum Bulog Divisi Regional belum optimal. Hal ini terlihat dari gejala-gejala atau fenomena antara lain : adanya sebagian pegawai yang masih belum maksimal dalam menggunakan perangkat teknologi informasi, serta pasif dalam menggunakan bahasa Inggris, kurangnya keinginan sebagian pegawai untuk meningkatkan ilmu pengetahuannya, kurangnya serius dalam mengikuti berbagai pelatihan yang diadakan, kurangnya keinginan pegawai untuk memanfaatkan waktu dengan hal-hal positif seperti diskusi dan sharing, dan mencari kebenaran informasi yang

diterimanya. Jadi masalah-masalah diatas adalah masalah kinerja karyawan yang dirasakan oleh karyawan menurut narasumber bapak Idham sebagai MSDM Perum Bulog Divisi Regional Lampung.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait "**Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Bulog Divisi Regional Lampung"**

B. Rumusan Masalah

Permasalahan yang dialami oleh perusahaan yaitu kepuasan kerja yang belum didapatkan karyawan disebabkan oleh permasalahan kepuasan kerja yaitu penempatan yang tidak cocok dengan latar belakang pendidikan karyawan dan motivasi yang kurang baik dari perusahaan dan sedikitnya kesempatan untuk promosi jabatan juga cukup sulit untuk mendapatkan promosi jabatan di Perum Bulog Divisi Regional Lampung akan mempengaruhi kepuasan karyawan. Selanjutnya mengenai *reward* yang diberikan sudah sesuai, tetapi untuk waktu tertentu seperti saat pengadaan gabah beras ataupun penerimaan stok beras impor maupun dalam negeri dilihat dari waktu dan tenaga yang diberikan oleh karyawan di gudang, dirasakan *reward* yang diberikan tidak sesuai dan kondisi kerja yang kurang mendukung di gudang-gudang Perum Bulog Divisi Regional Lampung,

Selanjutnya masalah komitmen organisasi yang dirasakan karyawan, yaitu jenjang karirnya kurang menunjang menyebabkan masalah komitmen organisasi dan masalah yang berkaitan dengan komitmen organisasi adalah kurangnya keterlibatan atau partisipasi dan rasa ikut memiliki *(sense of belonging)* karyawan terhadap organisasi. Pegawai tidak dilibatkan atau berpartisipasi dalam berbagai

pengambilan keputusan atau kebijakan sehingga menyebabkan keterlibatan atau partisipasi dan rasa ikut memiliki *(sense of belonging)* pegawai terhadap organisasi menjadi rendah.

Terdapat masalah kinerja karyawan pada Perum Bulog Divisi Regional Lampung yaitu hasil kerja yang dicapai karyawan masih kurang baik yaitu disebabkan oleh banyak faktor, salah satunya adalah sulitnya mencari pasokan gabah beras dalam negeri, petani gabah beras di Indonesia khususnya di Lampung banyak sekali yang beralih profesi menjadi petani buah ataupun menjual lahannya untuk keperluan diluar menanam bibit padi, dapat dilihat berdasarkan tabel 1.4 tidak tercapainya target realisasi tingkat pencapaian pengadaan gabah beras di bulan Desember 2018, pekerjaan yang menuntut untuk kinerja karyawan lebih ekspresif dalam bekerja sama masih kurang dirasakan oleh karyawan Perum Bulog Divisi Regional Lampung.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka masalah yang akan diteliti adalah pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Divisi Regional Lampung. Dari masalah di atas maka dapat diperoleh rumusan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Divisi Regional Lampung ?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Divisi Regional Lampung?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka tujuan dari penelitian pada Perum Bulog Divisi Regional Lampung ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Divisi Regional Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Divisi Regional Lampung.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan di Perum Bulog Divisi Regional 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 DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

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. 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 :

a) 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.

b) 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.

c) 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*.

d) 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.

e) 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.

f) 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 descriptive index* yang banyak digunakan dalam mengkaji kepuasan kerja (Luthans, 2006). Luthans (2006) menyatakan lima indikator kepuasan kerja, yaitu :

1) Pekerjaan itu sendiri

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

2) Gaji

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

3) Kesempatan promosi

   Kesempatan untuk maju serta berkembang dalam organisasi.

4) Pengawasan

Kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.

5) 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 :

1) *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)

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

2) *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 dari pada apa yang diterima, orang tidak akan puas. Sebaliknya, diperkirakan individu akan puas apa bila menerima manfaat di atas harapan.

3) *Value Attainment* (pencapaian nilai)

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

4) *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.

5) *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*)

Yaitu 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 (*loyality*)

   Yaitu menunggu secara pasif sampai kondisi menjadi lebih baik termasuk membela perusahaan terhadap kritik dari luar.

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 X1, dimana variabel X1 adalah kepuasan kerja.

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 keangotaannya 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 Lesa (2013), menyatakan komitmen organisasional dapat didefinisikan sebagai kekuatan relatif 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. Menurut Allen dan Meyer (1990 : 3) ada 3 indikator komitmen organisasi, yaitu :

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.

3. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

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

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

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, karenaadanya 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.

Jenis-jenis komitmen organisasi yang timbul dalam diri karyawan pada perusahaan tempatnya bekerja, seperti yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer. Jenis-jenis tersebut diantaranya adalah komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Maka peneliti menggunakan teori yangdikemukakan oleh Allen dan Meyer sebagai kerangka pemikiran variabel X2. X2 dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi.

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 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) sebagai berikut :

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 karir.
e. Hasil penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk diagnosa masalah-masalah organisasi non-profit yang harus dicari penyelesaianya.

Jadi uraian diatas menjelaskannya kinerja karyawan kedalam tiga indikator yaitu kinerja tugas, kinerja kontektual, dan perilaku kerja kontraproduktif. Maka peneliti menggunakan teori yang dikemukakan oleh Koopmans, *et al.* (2014) sebagai kerangka pemikiran variabel Y dalam penelitian ini adalah kinerja.

D. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Hasil
1.	Donny (2011)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Adi Sumarmo Surakarta	Terdapat koefisien korelasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,88 berarti kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

2.	Nydia (2012)	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Lapangan SPBU Coco Pertamina MT Haryono	Variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan komponen komitmen normatif merupakan komponen komitmen organisasi yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.
3.	Anita (2014)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada BNI KCU UNDIP Semarang)	Terdapat pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
4.	Koopmans, *et al.* (2014)	*Construct Validity of the Individual Work Performance Quistionnaire*	Penelitian ini membahas tentang validitas *Individual Work Performance Quistionnaire* (IWPQ). Penelitian dilakukan pada 1.424 karyawan dari berbagai sector pekerjaan di Belanda. IWPQ mengindikasikan gagasan validitas yang dapat diterima. Peneliti diberikan sebuah instrumen pengukuran kinerja yang valid dan reliabel dan juga dapat digunakan untuk karyawan dengan sektor pekerjaan yang berbeda.

D. Rerangka Pemikiran

Kepuasan kerja karyawan terbentuk karena adanya faktor-faktor yang melatar belakanginya. Faktor-faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja adalah faktor yang berhubungan dengan pekerjaan. Faktor-faktor tersebut merupakan *item* instrumen *Job Descriptive Index* yang banyak digunakan dalam mengkaji kepuasan kerja (Luthans, 2006). Luthans (2006) menyatakan lima indikator kepuasan kerja, yaitu :

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

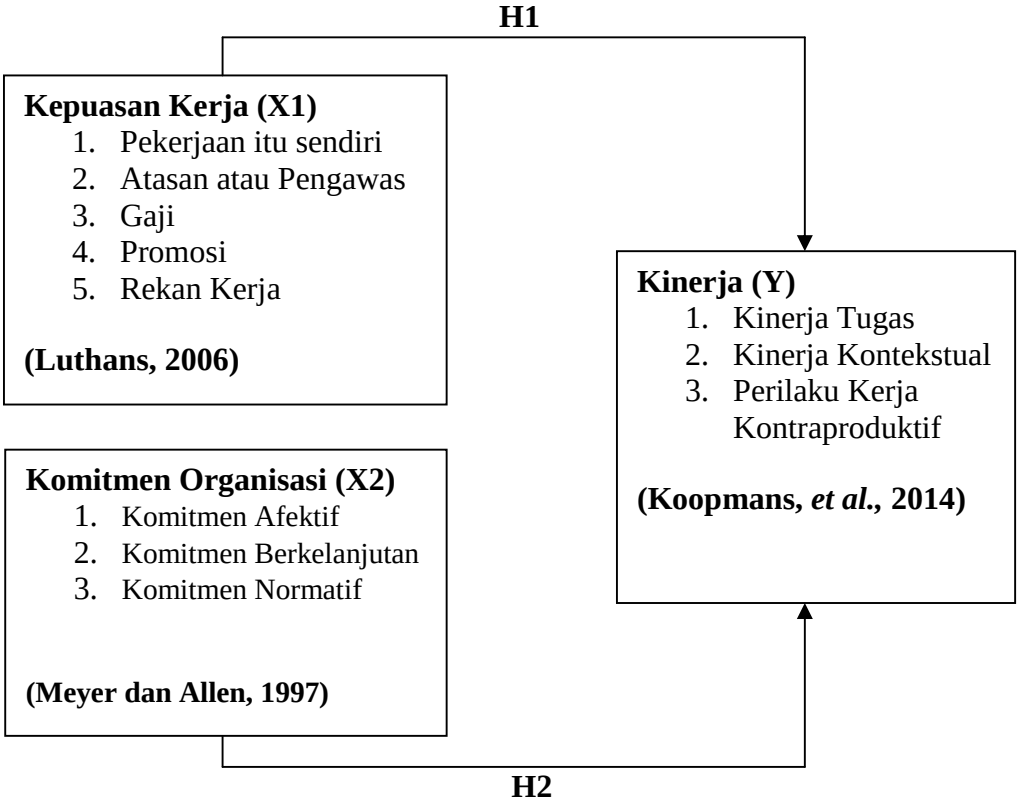
Menurut Meyer dan Allen (1997), komitmen organisasi adalah keadaan psikologis yang mencirikan hubungan karyawan dengan organisasi dengan implikasinya terhadap keputusan untuk melanjutkan keanggotaan dalam organisasi. Ada 3 indikator komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen (1997) :

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 1 Rerangka Pemikiran

E. Perumusan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2009) perumusah hipotesis penelitian merupakan langkah ketiga dalam penelitian setelah mengemukakan landasan teori dan rerangka pemikiran. Hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah biasanya berbentuk pertanyaan dan diberikan jawaban sementara berdasarkan teori yang relevan. Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan kerangka pemikiran yang telah dikembangkan, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

a. Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Bulog Divisi Regional Lampung.

b. Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Bulog Divisi Regional Lampung.

III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Objek Penelitian

Adapun Lokasi penelitian ini dilakukan pada Perum Bulog Divisi Regional Lampung yang beralamat di jalan Cut Meutia No. 029 Bandar Lampung. Sedangkan yang menjadi obyek penelitian ini adalah karyawan pada Perum Bulog Divisi Regional Lampung.

B. Jenis Penelitian

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.

C. 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 penelitian yang diteliti (Sekaran,

2006). 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 Perum Bulog Divisi Regional 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 Perum Bulog Divisi Regional Lampung seperti jumlah karyawan, absensi karyawan, dan 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.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

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 Perum Bulog Divisi Regional Lampung yang berjumlah 111 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2009). Pengambilan sampel yang tepat adalah menggunakan teknik *sampling* untuk menentukan sampel yang akan digunakan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam pada penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* dengan teknik penyebaran sampel menggunakan *stratified random sampling* dengan menggunakan rumus Slovin (Sugiyono, 2009) :

$$n = N / 1+N.e^2$$

Keterangan:
n = ukuran sampel
N = ukuran populasi
e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel (2%).

n = 111 / 1+111.0,02^2

n = 106

Teknik Penyebaran Sampel

Teknik penyebaran sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *stratified random sampling*. Menurut Sugiyono (2009) *stratified random sampling* adalah teknik yang digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Untuk menentukan besarnya sampel pada setiap kelas dilakukan dengan alokasi proporsional agar sampel yang diambil lebih proporsional dengan cara :

Tabel 3.1 Teknik Penyebaran Sampel

No	Jabatan /Bidang/ unit	Jumlah	Sampel
Kantor Perum Bulog Divisi Regional Lampung			
1	Kadivre Lampung	1/111 x 106	1
2	Asisten Divre	3/111 x 106	3
3	Satuan Pengawas Intern	1/111 x 106	1
4	Bidang administrasi dan keuangan	16/111 x 106	15
5	Bidang Operasional dan pelayanan publik	9/111 x 106	9
6	Bidang Pengadaan	6/111 x 106	6
7	Bidang Komersial	9/111 x 106	9
8	Jasa Prima Logistik	-	-
9	Unit Jasa Pemberantasan Hama	1/111 x 106	1
10	Gudang Bulog Modern Campang Raya		
	- Kepala Gudang	1/111 x 106	1
	- Karyawan	3/111 x 106	3
11	Gudang Bulog Baru Garuntang		
	- Kepala Gudang	1/111 x 106	1
	- Karyawan	2/111 x 106	2
12	Gudang Semi Permanen Rantau Tijang		
	- Kepala Gudang	1/111 x 106	1
	- Karyawan	2/111 x 106	2

Tabel 3.1 Teknik Penyebaran Sampel (Lanjutan)

13	Kantor Seksi Logistik Kalianda		
	- Kepala Kansilog	1/111 x 106	1
	- Kepala Gudang	2/111 x 106	2
	- Karyawan	5/111 x 106	5
14	Kantor Seksi Logistik Menggala		
	- Kepala Kansilog	1/111 x 106	1
	- Kepala Gudang	2/111 x 106	2
	- Karyawan	5/111 x 106	5
15	Subdivre Lampung Utara		
	- Kepala Subdrive	1/111 x 106	1
	- Kepala Gudang	3/111 x 106	3
	- Karyawan	15/111 x 106	14
16	Subdivre Lampung Tengah		
	- Kepala Subdrive	1/111 x 106	1
	- Kepala Gudang	2/111 x 106	2
	- Karyawan	17/111 x 106	16
Jumlah			**106**

E. Variabel Penelitian Dan Defenisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan salah satu hal terpenting dalam setiap penelitian, variabel penelitian ditentukan berdasarkan masalah yang ada di lapangan setelah survey dilakukan.Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. 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.

2. 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 3.2 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 penyataan pada lima skala titik (STS,TS,N,S,SS). Sekaran (2006)
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)	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, *et al.* 2014)	1. KinerjaTugas 2. Kinerja Kontekstual 3. Perilaku Kerja Kontraproduktif Koopmans, *et al.* (2014)	

F. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan bagian integral dari desain penelitian untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam skripsi. Metode yang digunakan penelitian dalah 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). 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.

   Pernyataan Positif :

   Untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5, Setuju (S) diberi skor 4, Netral (N) diberi skor 3, Tidak Setuju (TS) diberi skor 2, Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1.

   Pernyataan negatif :

   Untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 1, Setuju (S) diberi skor 2, Netral (N) diberi skor 3, Tidak Setuju (TS) diberi skor 4, Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 5.

2. Wawancara

Menurut Indriantoro (2006) wawancara merupakan teknik pengumpulan data dalam metode penelitian *survey* yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subyek penelitian. Wawancara terbagi atas dua bagian yaitu :

a. Wawancara tidak terstruktur

Wawancara tidak terstruktur *(unstructured interviews)* adalah wawancara yang diadakan dengan sejumlah pertanyaan yang tidak berurutan atau dengan pertanyaan yang tidak terencana untuk ditanyakan kepada responden.

b. Wawancara terstruktur

Wawancara terstruktur *(structured interviews)* adalah wawancara yang diadakan ketika diketahui pada permulaan informasi apa yang diperlukan. Pewawancara memiliki daftar pertanyaan yang telah direncanakan untuk ditanyakan kepada responden baik secara langsung dengan tatap muka maupun melalui telepon.

3. Penelitian Pustaka

Penelitian pustaka yaitu berupa data yang relevan dengan masalah penelitian yang bersumber dari literatur, buku, dan jurnal. Hal ini bertujuan untuk mencari teori atau dasar pemikiran yang dapat mendukung penelitian ini.

G. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2013) 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 20.0. 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

Uji reliabilitas adalah suatu alat ukur untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat diandalkan secara konsisten. Hasil ukuran Dapat dipercaya apabila hasil ukur 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 :

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

Keterangan :

R_{ii} = reliabilitas instrument

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 sig > 0,05 maka data terdistribusi normal.

H. Analisis Data

1. Analisis Data Kuantitatif

Analisis data kuantitatif dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Divisi Regional Lampung. Dengan menggunakan rumus analisis regresi linier berganda :

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

Keterangan:

y : kinerja
*x*1 : kepuasan kerja
*x*2 : komitmen organisasi
α : *konstanta*
b1 : *koefisien*
b2 : *koefisien*
et : *error term*

2. Analisis Data Kualitatif

Analisis data kualitatif ini dilakukan menggunakan data yang bersumber dari perusahaan yang bersangkutan yaitu Perum Bulog Divisi Regional Lampung yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dan menggunakan teori manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan topik penelitian ini.

I. Uji Hipotesis

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

V. SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu :

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Divisi Regional Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa semakin karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya maka akan semakin meningkatkan kinerjanya.
2. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Divisi Regional Lampung, yang berarti bahwa semakin baik komitmen seorang karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

B. Saran

Setelah peneliti melakukan penelitian serta telah menarik kesimpulan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya manajemen Perum Bulog Divisi Regional Lampung lebih memperhatikan kepuasan kerja para karyawannya tepatnya pada aspek kondisi kerja di pergudangan, bahwa rata-rata karyawan yang bekerja di pergudangan

merasakan kurang puas terhadap kondisi kerja di pergudangan, dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan maka karyawan dapat bekerja dengan lebih baik lagi dan tentunya segala pekerjaan akan terselesaikan dengan baik. Selanjutnya Perum Bulog Divisi Regional Lampung sebaiknya harus selalu memperhatikan dan selalu menghargai upaya yang di lakukan oleh karyawan sehingga karyawan merasa puas dalam bekerja.

2. Pihak Perum Bulog Divisi Regional Lampung hendaknya mengevaluasi dan menata ulang sistem peningkatan kompetensi pegawai, agar para pegawai dapat memaksimalkan kemampuan untuk pekerjaannya dengan posisi yang sesuai dengan keahliannya.
3. Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Lampung hendaknya lebih berani dalam menghadapi pekerjaan yang menantang dengan membiasakan diri untuk mendapat pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang lebih tinggi sehingga keahlian pegawai akan semakin meningkat.
4. Perum Bulog Divisi Regional Lampung sebaiknya terus memberikan manfaat yang lebih agar mampu memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan komitmen dalam perusahaan.
5. Sebaiknya manajemen Perum Bulog Divisi Regional Lampung selalu melakukan penilaian kinerja secara berkala, terutama yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi, agar kinerja terjaga dan terus meningkat.

C. Keterbatasan Penelitian

1. Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, sehingga kemungkinan jawaban dari responden tidak mencerminkan keadaan yang sebenarnya dikarenakan kondisi-kondisi tertentu para responden.
2. Terdapat beberapa responden yang tidak mengisi dengan lengkap pernyataan yang terdapat dalam kuesioner, sehingga kuesioner tidak dapat diolah.
3. Hendaknya ruang lingkup penelitian diperluas sehingga mampu mendapatkan hasil penelitian dengan tingkat generalisasi lebih tinggi.

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 Researchand Application*. California : Sage Publications.

Asriningati. (2006). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran Dengan Senjangan Anggaran (Studi Kasus Pada Perguruan tinggi Swasta Di Daerah Istimewa Yogyakarta). Skripsi. Yoyakarta : UII.

Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta : Rineka Cipta.

Burton *et al*, 2002, The Influence of Motivation to Attend, Ability to Attend, and Organizational Commitment on Different Types of Absence Behaviours. Journal of Managerial Issues. Summer, 2002. P. 181-197.

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

Edwin B Flippo, 2012, Personel Management (Manajemen Personalia), Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.

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

Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.

Indriantoro, Nur. 2006. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Indeks.

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.

Kreitner dan Kinicki. 2010. *Organizational Behavior*. Nem York : McGraw-Hill.

Kreitner dan Kinicki. 2001. *Perilaku Organisasi.* (Erly Suandi. Terjemahan) Jakarta : Salemba Empat.

Kaswan., (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi, Graha Ilmu Jakarta.

Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi edisi 10, Edisi Indonesia, Andi. Yogyakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung. Refika Aditama.

Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta : Rineka Cipta.

Nurlaila, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia I. Ternate : Penerbit LepKhair.

Neog, BidyutB dan Barua Mukulesh. 2014. Factors Influencing Employee's Job Satisfaction : An Empirical Studyamong Employees of Automobile Service Workshops in Assam, Vol. 2, No. 7.

Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta : PT Indeks Kelompok Gramedia.

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

Simamora, H., 1997, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2, STIE YKPN, Yokyakarta.

Soekidjan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung : Alfabeta.

Summa dan Lesa2013 (E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 2, 2016: 870-897). Pengaruh Stres Kerja Pada Turnover Intention yang dimediasi Kepuasan Kerja Agen AJB Bumi putera Bali.

Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS.

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

Umar, Husein. (2008). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.

Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga*. Jakarta : Penerbit Rajawali Pers.