
**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**

PADA PLN (PERSERO) CABANG BUKITTINGGI

Oleh

RAHMAD, SE., MM

ABSTRAKS

Obyek Penelitian ini adalah PLN (persero) cabang Bukittinggi, untuk menguji pengaruh kepuasan kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan, untuk menjelaskan konsep variabel kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan maka telah dikembangkan berbagai model. Adapun tujuan penelitian ini untuk menentukan bagaimana model tersebut dapat memberikan gambaran lebih tepat hubungan kausalitas antara kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan. Populasi penelitian adalah karyawan PLN (persero) cabang Bukittinggi, dengan metode pengambilan sampel Purposive Sampling sejumlah 58 responden yang didistribusikan. Analisis data penelitian yang dipergunakan adalah model persamaan struktural dengan program aplikasi SPSS untuk menguji 2 (dua) hipotesis yang telah dikembangkan, hubungan yang telah dihipotesiskan merupakan hubungan kausal. Dan dari hasil hipotesis menunjukkan bahwa 2 (dua) hipotesis yang diajukan diterima hal ini berarti kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut dapat diketahui pula bahwa variabel yang berpengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan adalah variabel komitmen dan yang selanjutnya baru kepuasan kerja. Dengan demikian implikasi manajerial meliputi :

- Usaha untuk meningkatkan komitmen organisasional karyawan*
- Usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.*

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Dunia pemerintahan khususnya yang berkaitan dengan kepegawaian masalah komitmen seorang pegawai / karyawan menjadi suatu hal yang sangat penting karena mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan, sementara kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh banyak hal diantaranya komitmen organisasional dan kepuasan kerja, hal ini sesuai dengan pendapat Baruch Yehuda, M Bilha dan Yeseph (1997).

Kepuasan kerja karyawan adalah terpenuhi atau tidaknya keinginan mereka terhadap pekerjaan (Timmreck, 2001). Apabila dalam lingkungan kerja seorang karyawan tidak mendapatkan apa yang diharapkan diantaranya peluang promosi yang adil, pendapatan yang baik, rekan kerja dan atasan yang menyenangkan serta kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri maka dapat dipastikan kinerja karyawan akan buruk. Untuk ini Robbin 1996 juga mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima. Sedangkan Nur

Indriantoro dan Suwandi (1992) menemukan hasil yang konsisten dengan penelitian sebelumnya yaitu kepuasan kerja berkorelasi positif dengan komitmen organisasi.

Adapun hubungan yang mengatur antara komitmen dan kinerja telah dikemukakan oleh Benkhoff (1997) dalam argumentasinya yaitu bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi memiliki hubungan positif dengan kinerja, tanpa memperhatikan komitmen karyawan pada organisasi maka kinerja akan memburuk dan pada akhirnya menjadi pemborosan yang sia-sia.

Kepuasan kerja adalah berkenaan dengan sesuatu yang menyenangkan mengenai karyawan dalam melihat pekerjaannya. Sifat kepuasan kerja tidak konsisten, tetapi bersifat dinamik, artinya kepuasan kerja itu selalu berubah-robah karena manusia biasanya tidak pernah puas dengan apa yang telah ia capai atau diperoleh, dengan demikian karyawan akan menjadi puas atau tidak puas bersifat relative dan tergantung kepada perasaan dari masing-masing individu, kepuasan kerja dari seorang karyawan dapat memberikan pengaruh atau dampak terhadap disiplin kerja.

Komitmen pada organisasi membahas kedekatan karyawan terhadap organisasi dimana mereka berada dan sekaligus komitmen merefleksikan kekuatan keterlibatan dan kesetiaan karyawan pada organisasi. Keterlibatan dan kesetiaan ini sangat dipengaruhi oleh seberapa besar pekerjaan yang dibebankan pada karyawan sesuai dengan harapan mereka (Babakus,1996).

Apabila karyawan merasa kebutuhan dan harapannya terpenuhi tentu mereka akan berusaha mempertahankan status karyawannya, mengidentifikasi serta mengabdikan diri sepenuhnya pada sasaran dan tujuan organisasi sehingga komitmen karyawan terhadap organisasi akan tercipta dengan sendirinya. Dengan demikian akan tercipta komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan yang dibebankan. Adanya komitmen yang tinggi dari para karyawan membawa dampak pada keuntungan organisasi secara umum, namun juga pada pengalaman, perkembangan kemampuan serta prestasi karyawan.

Saat sekarang ini banyak Kritik dan keluhan yang disuarakan oleh masyarakat atas kinerja yang dimiliki oleh PLN, yaitu rendahnya kualitas sumber daya manusia termasuk dalam hal ini memberikan pelayanan, khusus yang berkaitan dengan pelayanan kelistrikan diantaranya kerusakan gardu, korslet arus pendek dan pemadaman bergilir secara langsung ataupun tidak langsung merugikan masyarakat sebagai konsumen pengguna jasa listrik. Hal ini menjadi Penilaian suatu kinerja karyawan dalam suatu organisasi perusahaan.

PLN (Persero) harus memiliki keunggulan bersaing, terutama dalam menghadapi pasar global, dituntut untuk dapat mengantisipasi perubahan-perubahan yang demikian cepat dan dinamis agar dapat bertahan hidup dan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas jalannya perusahaan. Peningkatan efisiensi dan efektivitas perusahaan dapat mencapai melalui utilisasi sumber daya manusia (SDM) sebab SDM merupakan faktor yang paling berperan dalam hal ini. Dengan kata lain SDM merupakan sumber keunggulan bersaing bagi suatu perusahaan.

Faktor yang menyebabkan kinerja rendah adalah kerja yang menjenuhkan, suasana lingkungan kerja yang tidak kondusif, pimpinan yang kurang bijak, iklim organisasi dan tidak adanya keterbukaan dalam organisasi terhadap perhatian, dukungan, penghargaan, pendapatan yang layak dan dirasa adil.

Dari paparan diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti “ **Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PLN cabang Bukittinggi** ”.

2. Rumusan Masalah

Untuk meningkatkan kualitas pelayanan di lingkungan PLN (persero) cabang Bukittinggi dibutuhkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PLN (persero) cabang Bukittinggi , oleh karena itu kinerja seorang karyawan menjadi penting dalam mencapai keberhasilan peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Oleh karena itu untuk mengetahui bagaimana faktor-faktor kepuasan kerja dan komitmen mempengaruhi kinerja karyawan maka akan timbul pertanyaan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan

3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan umum untuk mengetahui pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam mempengaruhi kinerja karyawan, selanjutnya secara terperinci bertujuan untuk :

1. Menganalisis dan membuktikan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
2. Menganalisis dan membuktikan pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Memberikan bukti empiris pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan
2. Sebagai bahan evaluasi terhadap kebijakan-kebijakan organisasi terutama yang berkaitan dengan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Menjadi masukan bagi peneliti selanjutnya dalam bidang sumber daya manusia dan perilaku organisasi tentang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan aspek yang penting dalam manajemen sumber daya manusia beberapa pengertian yang dikemukakan para ahli yaitu Sedarmayanti (2007) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara

keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Kustriyanto dalam Mangkunegara (2006) juga menyatakan bahwa kinerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Selanjutnya Handoko (2001) menyatakan bahwa kinerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan dimana dalam kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Sedangkan menurut Simanjuntak (2005) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam hal ini mencakup kinerja individu, kinerja kelompok, kinerja perusahaan yang dipengaruhi faktor intern dan ekstern.

Mahsun (2006) bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi.

2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang tinggi sangat memungkinkan untuk mendorong terwujudnya tujuan perusahaan. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran perusahaan segera maupun secara perlahan. Dengan demikian Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sekumpulan perasaan individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya, apakah menyenangkan, tidak menyenangkan, puas, tidak puas, suka atau tidak suka. Untuk lebih memahami tentang pengertian kepuasan kerja ini.

Gibson, Ivanchevich dan Donelly (1996:150-152) menyatakan: "Kepuasan kerja adalah suatu sikap yang dipunyai individu mengenai pekerjaannya. Hal ini dihasilkan dari persepsi mereka terhadap pekerjaannya, didasarkan pada faktor lingkungan kerja, seperti gaya penyelia, kebijakan dan prosedur, afiliasi kelompok kerja, kondisi kerja, gaji dan tunjangan ". Keadaan yang menyenangkan dapat dicapai jika sifat dan jenis pekerjaan yang harus dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan nilai yang dimiliki. Kepuasan kerja merupakan : "Suatu pernyataan rasa senang dan positif yang merupakan hasil penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja " (locke, 1995 : 126).

Menurut Robbins (1996 : 179). Pekerjaan menuntut adanya interaksi sesama rekan kerjanya, atasannya, dan seterusnya, sehingga sikap positif dan negatif akan muncul dalam individu seseorang menurut prosentase tingkat pencapaiannya. Dengan demikian robbin menyimpulkan bahwa, kepuasan kerja merupakan sikap yang umum dalam individu terhadap pekerjaannya

Kepuasan kerja yang tinggi atau baik akan membuat karyawan semakin loyal kepada perusahaan atau organisasi. Semakin termotivasi dalam bekerja, bekerja dengan rasa tenang, dan yang lebih penting lagi kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas dan motivasi yang tinggi pula. Karyawan yang

tidak merasa puas terhadap pekerjaannya, cenderung akan melakukan penarikan atau penghindaran diri dari situasi pekerjaan baik yang bersifat fisik maupun psikologis.

Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya (yang didapatnya).

3 Komitmen Organisasi

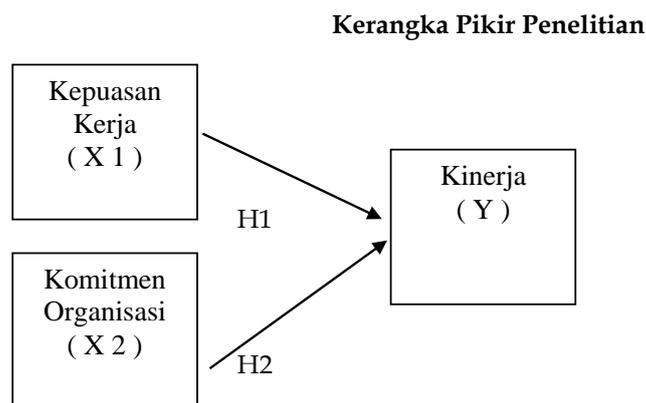
Komitmen organisasi didefinisikan sebagai ukuran kekuatan identifikasi karyawan dengan tujuan dan nilai organisasi serta terlibat didalamnya, komitmen organisasi juga menjadi indikator yang lebih baik bagi karyawan yang ingin tetap pada pekerjaannya atau ingin pindah (Mc Neese-Smith, 1996). Komitmen pada organisasi tersebut juga membahas kedekatan karyawan terhadap organisasi dimana mereka berada dan sekaligus komitmen merefleksikan kekuatan keterlibatan dan kesetiaan karyawan pada organisasi. Keterlibatan dan kesetiaan ini sangat dipengaruhi oleh seberapa besar pekerjaan yang dibebankan pada karyawan sesuai dengan harapan mereka (Babakus, 1996).

Komitmen organisasi dapat dibedakan sifatnya menjadi 3 hal (Cheng & Kalleberg, 1996) yaitu ;

1. Kemauan untuk melakukan usaha yang bermanfaat bagi kepentingan organisasi
2. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi
3. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai organisasi

4. Kerangka Konseptual Penelitian

Uraian pemikiran yang telah disampaikan diatas memberikan landasan dan arah untuk menuju pada penyusunan kerangka pemikiran teoritis yaitu :



a. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja biasanya terjadi pada tingkatan tertentu atau pada keadaan dan posisi tertentu (Petty, Mc Gee dan Gaveder1 1984).

Ada beberapa peneliti yang berpendapat kinerja akan baik apabila karyawan mendapatkan penghargaan seperti promosi, insentif perhatian lebih dari atasan sehingga penghargaan tersebut mendorong terjadinya kepuasan kerja (Chruden,1998). Kinerja dibedakan menjadi dua bagian yaitu *In role* dan *exta role performance* dimana *in role performance* adalah kinerja yang mempengaruhi (antecedent) kepuasan kerja sedangkan *ektra role performance* adalah kinerja yang dipengaruhi (consequence) oleh kepuasan kerja, karyawan akan memberikan yang terbaik bagi organisasi bila mereka juga mendapatkan yang terbaik dari organisasi dimana mereka bekerja (Morrison,1997). Dengan melihat uraian diatas maka dapat diajukan hipotesis

(H1) :*kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.*

b. Hubungan Komitmen organisasi dengan kinerja karyawan

Boulian dan Mowday (1974) telah menyatakan bahwa refleksi kekuatan keterlibatan dan kesetiaan karyawan terhadap organisasi, jika komitmen karyawan terhadap organisasinya tinggi maka akan berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan kalau komitmen karyawan ini rendah maka pengaruh terhadap kinerja juga rendah bahkan dapat mengakibatkan munculnya keinginan untuk keluar (Mac Kenzie,1998). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Benkhoff (1997) adalah bahwa hubungan antara komitmen karyawan terhadap organisasi dan kinerja menunjukkan hasil yang signifikan antara keduanya. Berdasarkan uraian diatas hipotesis yang dapat diajukan

(H2) : *komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan*

C. METODOLOGI PENELITIAN**1. Desain Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian survei yaitu memberikan penjelasan atau disebut *explanatory research* atau *confirmatory research*. Penelitian survei merupakan penelitian yang mengambil sampel dan populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Penelitian ekplonatori (*explanatory research*) adalah penelitian yang berusaha menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian melalui hipotesis yang telah dirumuskan (Singarimbun dan Effendi, 1999).

2. Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan Karyawan PLN cabang Bukittinggi yang berjumlah 58 orang sehingga metode yang digunakan metode sensus untuk masing - masing karyawan PLN cabang Bukittinggi.

3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang diperlukan guna mendukung dokumen-dokumen (*informasi*), baik yang berkaitan langsung maupun tidak langsung terhadap Kepuasan kerja, Komitmen organisasi dan Kinerja karyawan.

Dalam rangka memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini dari beberapa sumber, yaitu :

- a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari Karyawan PLN cabang Bukittinggi. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner penelitian langsung dengan responden yang mencakup data Kepuasan kerja, Komitmen organisasi dan Kinerja karyawan.
- b. Data Sekunder, diperoleh dari berbagai dokumen atau laporan yang berkaitan dengan Kepuasan kerja, Komitmen organisasi dan Kinerja karyawan dari Karyawan PLN cabang Bukittinggi.

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Uji Validitas

Validitas didefinisikan sebagai ukuran seberapa cermat suatu tes dilakukan, Alat ukur validitas, tidak sekedar mengungkapkan data dengan tetap, akan tetapi juga harus memberikan gambaran mengenai data tersebut.

Sugiyono (2007) menyatakan bahwa syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat validitas adalah r hitung $> 0,30$. Jadi, apabila diperoleh r hitung lebih besar dari $0,30$ maka butir pernyataan dalam instrumen penelitian dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu uji yang menunjukkan sejauh mana pengukuran dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda apabila dilakukan pengulangan pengukuran terhadap subjek yang sama. Uji ini hanya dapat dilakukan pada pertanyaan-pertanyaan yang valid saja.

Untuk menentukan tingkat reliabilitas dari angket dilakukan dengan membandingkan nilai koefisien *Alpha Cronbach*, dimana instrumen memiliki tingkat reliabilitas tinggi jika nilai koefisien yang diperoleh $\geq 0,60$ (Ghozali, 2005).

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan maksud memeriksa apakah data yang berasal dari populasi yang terdistribusi normal atau tidak. Menurut Santoso (2000) pedoman yang dipakai dalam uji normalitas ini adalah menggunakan uji Kolmogorov Smirnov yaitu :

- Jika nilai sig atau signifikansi atau nilai probabilitas (p) $< 0,05$ (taraf kepercayaan 95 %), distribusi adalah tidak normal.
- Jika nilai sig atau signifikansi atau nilai probabilitas (p) $> 0,05$ (taraf kepercayaan 95 %), distribusi adalah normal

2) Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas adalah keadaan dimana variabel-variabel independen dalam persamaan regresi mempunyai korelasi/ hubungan yang erat satu sama lain. Menurut Gujarati (1999) Untuk mengetahui ada atau tidaknya masalah multikolinieritas dilakukan dengan kriteria :

- Jika nilai VIF > 10, berarti terdapat korelasi yang tinggi sesama variabel bebas, maka terdapat multikolinieritas pada tingkat kepercayaan 95%
- Jika nilai VIF < 10, berarti tidak terdapat multikolinieritas pada tingkat kepercayaan 95%

5. Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh variable independen (bebas) terhadap variable dependent (terikat) dalam penelitian ini maka digunakan analisis Regresi Linear Berganda.

Menentukan persamaan regresi linear berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

D. HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas

a) Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Variabel ketidak amanan kerja pada penelitian ini di ukur dengan menggunakan 15 butir item pernyataan. Berdasarkan hasil pengolahan data untuk uji validitas dari variabel kepuasan kerja (X1) diketahui bahwa item pernyataan nomor 6 tidak valid karena nilai koefisien korelasi (r hitung) lebih kecil dari nilai r kritis (0,30), sehingga item pernyataan yang tidak valid tersebut tidak dimasukkan ke dalam analisis. Dengan demikian item pernyataan untuk variabel kepuasan kerja yang dianalisis adalah sebanyak 14 item pernyataan.

b) Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Variabel komitmen organisasi pada penelitian ini di ukur dengan menggunakan 9 butir item pernyataan. Berdasarkan hasil pengolahan data untuk uji validitas dari variabel Komitmen Organisasi (X2) diketahui bahwa item pernyataan nomor 17, 21 dan 24 tidak valid karena nilai koefisien korelasi (r hitung) lebih kecil dari nilai r kritis (0,30), sehingga item pernyataan yang tidak valid tersebut tidak dimasukkan ke dalam analisis. Dengan demikian item pernyataan untuk variabel kepuasan kerja yang dianalisis adalah sebanyak 6 item pernyataan.

c) Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel Kinerja Karyawan pada penelitian ini di ukur dengan menggunakan 16 butir item pernyataan. Berdasarkan hasil pengolahan data untuk uji validitas dari variabel Kinerja Karyawan (Y) diketahui bahwa item pernyataan nomor 34 tidak valid karena nilai koefisien korelasi (r hitung) lebih kecil dari nilai r kritis (0,30), sehingga item pernyataan yang tidak valid tersebut tidak dimasukkan ke dalam analisis. Dengan

demikian item pernyataan untuk variabel kinerja karyawan yang dianalisis adalah sebanyak 15 item pernyataan.

2. Uji Reliabilitas

Hasil analisis reliabilitas dari masing-masing variabel yaitu Variabel Kepuasan Kerja (X1) memiliki angka *alpha cronbach* lebih besar dari 0,6. Hal ini menandakan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X1) memiliki kuisioner yang handal atau reliabel, Variabel Komitmen Organisasi (X2) memiliki angka *alpha cronbach* lebih besar dari 0,6. Hal ini menandakan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X2) memiliki kuisioner yang handal atau reliabel dan Variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki angka *alpha cronbach* lebih besar dari 0,6. Hal ini menandakan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki kuisioner yang handal atau reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Hasil pengolahan data untuk uji normalitas diketahui bahwa nilai Asym.Sig (2-tailed) untuk variabel kepuasan kerja (X₁) sebesar 0,209, variabel komitmen organisasi (X₂) sebesar 0,206, variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,077.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa nilai Asym.Sig (2-tailed) dari semua variabel penelitian nilainya lebih besar dari tingkat signifikan yang digunakan pada penelitian ini ($\alpha = 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian berdistribusi normal, berarti analisis regresi dapat dilaksanakan karena data telah berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah antar variabel bebas memiliki hubungan satu sama lainnya. Yang dimaksud dengan uji multikolinearitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat kasus multikolinearitas antara sesama variabel bebas atau antara variabel bebas tidak berkorelasi. Jika terdapat multikolinearitas maka, salah satu dari variabel tersebut harus dieleminir atau dikeluarkan dari persamaan.

Berdasarkan hasil olahan data diketahui bahwa nilai *tolerance* dari *Collinearity Statistics* mendekati 1 (satu) dan nilai *VIF (Variance Inflation Factor)* untuk semua variabel bebas di bawah 5 (lima). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat kasus multikolinearitas antara sesama variabel bebas. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data hasil penelitian ini dapat dilakukan pengolahan data dengan regresi linear berganda karena tidak terdapat kasus multikolinearitas antara sesama variabel bebas.

4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk membuktikan hipotesis yang diajukan, digunakan pendekatan OLS (*Ordinal Least Square*) atau metode kuadrat terkecil yang dibentuk oleh dua variabel bebas, yaitu kepuasan kerja (X1), dan komitmen organisasi (X2) dan satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Untuk menguji hipotesis pada penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil analisa regresi linear berganda dari variabel penelitian

yaitu kepuasan kerja (X_1), dan komitmen organisasi (X_2) sebagai variabel independen dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependent

Dari hasil pengolahan data untuk analisis regresi linear berganda terlihat nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel penelitian yakni koefisien regresi dari variabel kepuasan kerja (X_1) adalah 0,224, dan koefisien regresi dari variabel komitmen organisasi (X_2) adalah 0,049 dengan nilai konstanta sebesar 80,009. Kemudian, nilai koefisien regresi masing-masing variabel di atas dapat disubstitusikan ke dalam persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 80,009 + 0,224 X_1 + 0,049 X_2$$

Nilai koefisien yang disubstitusikan ke dalam persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta sebesar 80,009, hal ini menunjukkan bahwa sebelum dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi maka nilai kinerja karyawan sebesar 19,991.
- 2) Koefisien regresi dari kepuasan kerja (X_1) sebesar 0,224 yang bertanda positif, menunjukkan bahwa dengan peningkatan dari kepuasan kerja dalam setiap satuannya akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,224 dalam setiap satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan (*ceteris paribus*).
- 3) Koefisien regresi dari variabel komitmen organisasi (X_2) sebesar 0,049 yang bertanda positif, menunjukkan bahwa dengan peningkatan dari komitmen organisasi dalam setiap satuannya akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,009 dalam setiap satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan (*ceteris paribus*).

5. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Untuk menguji hipotesis 1 dan 2 maka digunakan uji t, yaitu untuk melihat pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil pengujian hipotesis akan diuraikan sebagai berikut :

1) Pengujian Hipotesis Pertama

Hasil pengolahan data dengan analisis regresi linear berganda diketahui bahwa nilai koefisien regresi dari variabel kepuasan kerja (X_1) adalah sebesar 0,224. Nilai signifikansi dari variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,029. Jika nilai signifikansi dibandingkan dengan tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini ($\alpha = 0,05$) maka terbukti bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikan yang digunakan ($0,029 < 0,05$). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan dan positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PLN (persero) cabang Bukittinggi. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima pada tingkat kepercayaan 95%.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan PLN (persero) cabang Bukittinggi. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan cara memberikan gaji sesuai dengan keahlian karyawan dan melakukan kompetensi yang ketat dalam menentukan grade atau tingkatan setiap

karyawan sesuai dengan penilaian yang objektif dan bisa dipertanggung jawabkan oleh karyawan dengan prestasi kerja serta menempatkan karyawan tersebut pada bidang pekerjaan sesuai dengan keahlian yang dimilikinya.

Jadi, kepuasan kerja karyawan harus diciptakan dengan sebaik-baiknya, supaya moral, kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat sehingga karyawan akan bergairah dan bersemangat dalam melaksanakan tugas. Seorang karyawan yang mendapat kepuasan dalam bekerja akan dapat melaksanakan pekerjaannya menjadi lebih baik, bersemangat, mempunyai motivasi untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.

Apabila seorang karyawan sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukannya akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena semua keinginan dari karyawan sudah terpuaskan maka mereka tidak akan mau meningkatkan kinerjanya karena semua hal yang diinginkan karyawan sudah tercapai.

2) Pengujian Hipotesis Kedua

Hasil pengolahan data dengan analisis regresi linear berganda diketahui bahwa nilai koefisien regresi dari variabel komitmen organisasi (X_2) adalah sebesar 0,049. Nilai signifikansi dari variabel komitmen organisasi adalah sebesar 0,022. Jika nilai signifikansi dibandingkan dengan tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini ($\alpha = 0,05$) maka terbukti bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikan yang digunakan ($0,022 > 0,10$). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PLN (persero) cabang Bukittinggi. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima pada tingkat kepercayaan 95%.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi kinerja karyawan PLN (persero) cabang Bukittinggi. komitmen organisasi bisa ditingkatkan dengan cara memberikan perlakuan yang sama antara karyawan agar pada diri mereka muncul rasa memiliki terhadap perusahaan yang pada akhirnya akan menciptakan komitmen yang tinggi pada perusahaan.

Komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencerminkan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Namun demikian sifat dari kondisi psikologis untuk tiap bentuk komitmen sangat berbeda. Usaha untuk mengembangkan konsep komitmen telah berhasil dengan populernya model tiga komponen yaitu normatif dan kontinuan dan afektif.

Luthans (2006:84) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat seberapa jauh karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu. Dengan kata lain komitmen organisasional merupakan sikap mengenai loyalitas karyawan terhadap organisasi dan merupakan proses yang berkelanjutan dari anggota organisasi untuk mengungkapkan perhatiannya pada organisasi dan hal tersebut berlanjut pada kesuksesan dan kesejahteraan.

E. PENUTUP

Berdasarkan penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa :

- a. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PLN (persero) cabang Bukittinggi. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima pada tingkat kepercayaan 95%. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan PLN (persero) cabang Bukittinggi.
- b. Terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PLN (persero) cabang Bukittinggi. Dengan demikian hipotesis diterima pada tingkat kepercayaan 95%. Semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi kinerja karyawan PLN (persero) cabang Bukittinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Cahyono, Dwi, Ghazali I., 2002, Pengaruh Jabatan, Budaya Organisasional, dan Konflik Peran Terhadap Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi, *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol. 5, No. 3.
- Fuad, Mas'ud, 2004, *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)* Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kartono, Kartini, 1994, *Psikologi Sosial untuk Manajemen*, Perusahaan dan industri, Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Luthans E.A., 1992, *Organizational Behavior*, Sixth Edition, Singapore: McGraw Hill Book Co.
- Luthans E.A., 1998, *Organizational Behavior*, Sixth Edition, Singapore: McGraw Hill Book Co.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung PT. Remaja Rosdakarya.
- Nasarudin, 2001, Job satisfaction and organizational commitment among the Malaysian workforce. *Proceeding of 5 th Asian Academic of Management Conference* Klatan Pahang pp. 270-276.
- Samad, Sarminah, 2005, "Unraveling the Organizational Commitment and Job Performance Relationship: Exploring the Moderating Effect of Job Satisfaction", *The Business Review*, Vol. 4, December.
- Siagian, P.S., 1997, *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Jakarta: Gunung Agung
- Soeprihantono, J., 1988, *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta..
- Yuwaliatin, Sitty, 2006, Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif, *EKOBIS*, Vol. 7 No. 2