

## **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA DAN KEPUASAN KERJA (STUDI KASUS PT. JENT TSONG INDONESIA)**

Nuning Nurna Dewi<sup>(1)</sup>

Fakultas Ekonomi  
Universitas Maarif Hasyim Latif  
Sidoarjo, Indonesia

e-mail: [nuningnurnadewi@dosen.umaha.ac.id](mailto:nuningnurnadewi@dosen.umaha.ac.id)

### **Abstrak**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis Pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, sumber data yang di gunakan adalah data primer dan sekunder, didalam penelitian ini populasi dan sample yang di gunakan 100 karyawan dari bagian produksi, jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah survey karena hendak melihat pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja juga dapat di terima , komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja juga dapat di terima , motivasi berpengaruh terhadap kinerja juga dapat di terima , komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja tidak dapat di terima, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat di terima.

**Kata kunci;** Motivasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan

### **Abstract**

*This research aims to analyze the influence of organizational commitment and motivation towards job satisfaction and employee performance, the data sources used are primary and secondary data, in the research of population and sample 100 CPUs employees from the production, the type of research used in this study was the survey because it wanted to see the influence of organizational commitment and motivation towards job satisfaction and employee performance, the results of this study showed that the motivation effect on job satisfaction can also be received, influence on organizational commitment job satisfaction can also be received, motivational effect on performance can also be received, the Organization's commitment to performance cannot on receive, job satisfaction influence on employee performance can be received.*

**Keywords;** Motivation, organizational commitment, job satisfaction and employee performance

### **PENDAHULUAN**

SDM dalam hal ini perusahaan tenaga kerja memiliki peran dalam perusahaan sehingga di butuhkan TK yang terdidik dan siap untuk mendukung pengembangan perusahaan, di sisi lain perusahaan harus menjalankan fungsi untuk social.

### **RUMUSAN MASALAH**

1. Apakah Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT .Jent Tsong Indonesia ?

2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap

Kepuasan kerja karyawan PT. JentTsong Indonesia.?

Motivasi merupakan suatu dorongan atau keinginan seorang karyawan yang mempengaruhi perilaku mereka, untuk meningkatkan kinerja. Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi dalam penelitian ini adalah ;

- 1)Keuletan dalam bekerja
- 2)Pengorbanan seseorang di dalam pekerjaan
- 3)Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
- 4)Meningkatkan kedisiplinan

Komitmen Organisasi

Komitmen merupakan sesuatu yang membuat seseorang karyawan yang telah membulatkan hati,bertekad jerih payah,berkorban dan bertanggung jawab demi mencapai tujuan.Indikator yang di gunakan untuk mengukur komitmen organisasi dalam penelitian ini adalah ;

- 1) Kerelaan untuk membantu kolega
- 2) Prioritas yang dimiliki untuk memenuhi kebutuhan organisasi
- 3) Memahami tujuan organisasi
- 4) Memilih kebutuhan organisasi

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan seseorang apabila didalam melakukan pekerjaan bisa memenuhi harapan yang diinginkan.Indikator yang di gunakan dalam penelitian ini adalah ;

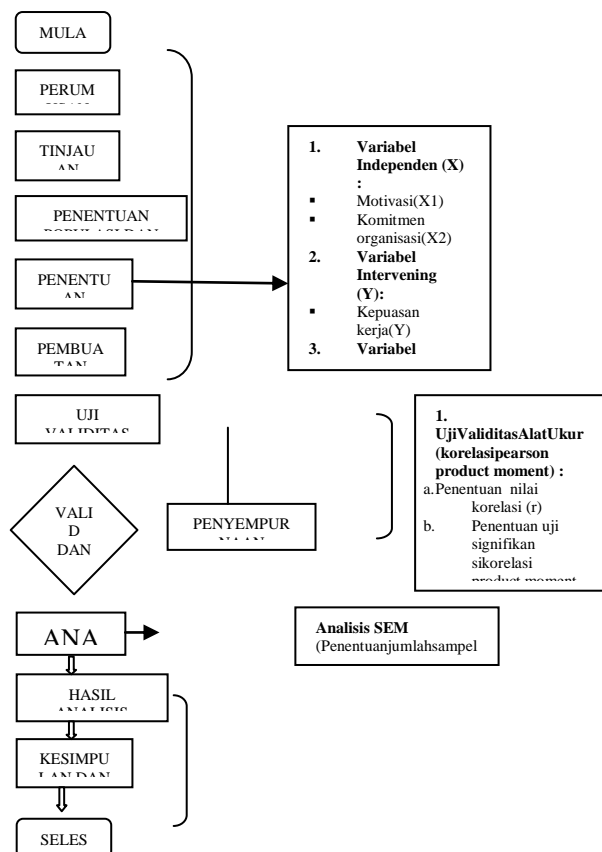
- 1) Pekerjaan yang sesuai keahlian
- 2) Penghasilan yang memberikan hasil yang cukup
- 3) Pekerjaan yang memberikan Kenyamanan

Kinerja karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan karyawan dalam organisasi.Indikator yang di gunakan dalam penelitian ini adalah;

- 1) Kerjasama dalam menyelesaikan tugas
- 2) Tanggung Jawab di dalam melakukan pekerjaanya
- 3) Hubungan antar organisasi karyawan
- 4) Kemampuan karyawan dalam bekerja

## METODE PENELITIAN



Variabel Independent ( bebas )adalah variabel yang mempengaruhi adanya variable – variable lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel Independent ( bebas ) adalah :

- 1) Motivasi( X1 )
- 2) Komitmen Organisasi( X2 )

Variabel Intervening adalah variabel yang secara teori mempengaruhi variable independent dan dependent menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diukur dan diamati. Dalam penelitian ini variabel intervening adalah : Kepuasan kerja ( Y )

Variabel dependent (terikat) adalah variabel yang di pengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini, variabel dependent adalah : Kinerja karyawan ( Z )

Definisi operasional dalam penelitian ini meliputi :  
 Motivasi

## PEMBAHASAN

1. Hipotesis 1 : Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja  
 Hasil estimasi parameter menunjukkan hasil yang tidak berpengaruh dengan nilai CR 5,102 , nilai ini lebih besar dari 1,96.

taraf signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ), sehingga hipotesis pertama yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

2. Hipotesis 2 : Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Hasil estimasi parameter menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai  $CR$  4,08 nilai ini lebih besar dari 1,96. taraf signifikansi 0,034 ( $p \leq 0,05$ ), sehingga hipotesis kedua yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja juga dapat diterima.

### KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang digunakan sesuai dengan olah data di atas, maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

Hasil penelitian Hipotesis 1 menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini di buktikan dengan nilai  $CR$  5,102 , nilai ini lebih besar dari 1,95. Hasil penelitian Hipotesis 2 menunjukkan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja,hal ini di buktikan dengan nilai  $CR$  4,08 nilai ini lebih besar dari 1,95. Hasil penelitian Hipotesis 3 menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ,hal ini di buktikan dengan nilai  $CR$  2,351 nilai ini lebih besar dari 1,95. Hasil penelitian Hipotesis 4 menunjukkan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini di buktikan dengan nilai  $CR$  0,318 nilai ini lebih kecil dari 1,95. Hasil penelitian Hipotesis 5 menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ,hal ini di buktikan dengan nilai  $CR$  2,115, nilai ini lebih besar dari 1,96.

### SARAN

Dari hasil penelitian di atas ditemukan hasil uji hipotesis dan dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut :

1. Hasil penelitian Hipotesis 1 menunjukkan bahwa dapat di terima. motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja , maka di saran kan bagi perusahaan motivasi harus selalu di tingkatkan dalam perusahaan sebab motivasi menjadi daya dorong untuk mencapai kepuasan kerja karyawan.

2. Hasil penelitian Hipotesis 2 menunjukkan bahwa dapat di terima. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, oleh sebab itu di sarankan komitmen organisasi di dalam perusahaan harus di tingkatkan lagi, Dengan adanya komitmen organisasi karyawan maka perusahaan di harapkan bisa meningkatkan pekerjaan seseorang agar bisa memenuhi kepuasan kerja dengan maksimal.

3. Hasil penelitian Hipotesis 3 menunjukkan bahwa dapat di terima. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh sebab itu di saran kan untuk perusahaan motivasi tidak lepas dari kinerja karyawan, bagi perusahaan harus bisa memotivasi pegawai agar semangat untuk bekerja dan dapat memberikan kinerja yang maksimal bagi perusahaan.

4. Hasil penelitian Hipotesis 4 tidak dapat di terima. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh sebab itu di sarankan bagi perusahaan tentunya harus memperhatikan komitmen organisasinya ,dengan adanya komitmen organisasi, perusahaan bisa meningkatkan kinerja karyawannya.

5. Hasil penelitian Hipotesis 5 dapat di terima. kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu di sarankan bagi perusahaan harus mampu memotivasi kinerja karyawannya, sebab motivasi menjadi daya dorong untuk mencapai kepuasan kerja karyawan serta perusahaan juga bisa meningkatkan kinerja karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ardiani Ika Sulistyowati,(2012), *Pengaruh komitmen organisasional dan professional terhadap kepuasan kerja auditor; Motivasi sebagai variable moderating*; Studi pada Auditor kantor Akuntan Publik di Semarang,Jurnal fakultas ekonomi ,Semarang
- Imam Supardi. ( 2006), *Analisis Pengaruh Motivasi Pegawai, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Pusat Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Jawa tengah )* Stikubank,Semarang.

- Lianno,(2006) .*Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Citra Media Persada*.Skripsi Fakultas Ekonomi program Studi Manajemen. Universitas Kristen Atmajaya, Jakarta.
- Mangkunegara Anwar Prabu,(2005).*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan keenam, PT Remaja Rosdakarya,Bandung
- Rizka Afrisalia Nitasari, (2012). *Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening* pada PT. BCA Tbk. Cabang Kudus
- Robbins, Stephen P ( 2006) , *Perilaku Organisasi*, Edisi Indonesia, PT. INDEKS, Kelompok GRAMEDIA.
- Septyaningsih Septyadi, (2008) . *Pengaruh motivasi dan pembahasan karir terhadap kepuasan kerja karyawan* pada PT. Rimbajtiraya Citrakarya, jurnal Fakultas ekonomi Universitas Gunadharma,Jakarta
- Suwardi (2004)..*Pengaruh Motivasi Kerja ,kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan( Studi pada pegawai setda kabupaten pati )*. Fakultas ekonomi universitas muria, Kudus