

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
CV. REUNI PRODUCTION**



Skripsi Oleh:

Finka Azelia
01011181520001
Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG
2018

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. REUNI *PRODUCTION***

Disusun oleh:

Nama : Finka Azelia
NIM : 01011181520001
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam melanjutkan ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal

Ketua

: 24 Mei 2018


Dr. Agustina Hanafi, M.B.A.
NIP. 195708291984032003

Tanggal

Anggota

: 6 Mei 2018


Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M.
NIP. 198104022008011013

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. REUNI PRODUCTION

Disusun oleh:

Nama : Finka Azelia

NIM : 01011181520001



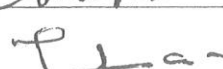
Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 28 Agustus 2018 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Palembang, 30 Agustus 2018
Panitia Ujian Komprehensif,

No.	Nama	Tanda Tangan
1	Dr. Agustina Hanafi, M.B.A NIP. 195708291984032003	
2	Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M. NIP. 198104022008011013	
3	Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M. NIP. 195607011985031003	

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen,



Dr. Zakaria Wahab, M.B.A
NIP. 195707141984031005

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Finka Azelia
NIM : 01011181520001
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. REUNI PRODUCTION

Pembimbing :

Ketua : Dr. Agustina Hanafi, M.B.A
Anggota : Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M.
Tanggal Ujian : 28 Agustus 2018

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, 30 Agustus 2018



Finka Azelia
NIM. 01011181520001

MOTTO & PERSEMBAHAN

MOTTO

"TALK LESS, DO MORE"

Kupersembahkan karya tulis ini, kepada :

- **Allah SWT**
- **Orang Tua**
- **Keluarga**
- **Sahabat**
- **Almamater**

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur saya haturkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan taufik dan hidayah-Nya, sehingga saya dapat memenuhi salah satu syarat untuk meraih gelar sarjana ekonomi berupa skripsi. Skripsi ini merupakan hasil pemikiran kajian pustaka dalam penelitian sederhana yang telah disusun melalui proses suka dan duka yang akhirnya telah sampai di sidang akhir.

Ucapan terima kasih saya haturkan kepada Dosen, Papa, Mama, Keluarga, dan Sahabat dimana dalam proses penyusunan skripsi ini telah memberikan bantuan, bimbingan, serta dukungan yang tak terhingga kepada saya dan semoga kebaikan itu semua akan dibalas Tuhan dengan berlimpah kebaikan dan kebahagiaan.

Saya menyadari bahwa tidak ada yang sempurna, begitupula dalam penulisan skripsi ini, saya selaku penulis dengan kerendahan hati mohon maaf atas segala kekurangan. Semoga skripsi ini bermanfaat serta dapat digunakan sebagai tambahan informasi dan wacana bagi semua pembaca dan pihak yang membutuhkan.

Palembang, 30 Agustus 2018

Penulis,



Finka Azelia

UCAPAN TERIMAKASIH

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Saya selaku penulis sadar akan keterbatasan pengetahuan, tanpa pertolongan dari Allah SWT yang dilimpahkan lewat bantuan dari berbagai pihak, sukar kiranya skripsi ini dapat saya selesaikan. Untuk itu dengan kerendahan hati, izinkanlah saya untuk menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Allah SWT dan junjungan kita nabi besar Muhammad SAW.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
3. Bapak Prof. Dr. H. Taufik Marwah, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Dr. Zakaria Wahab, M.B.A., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Welly Nailis, S.E., M.M., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Bapak Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M., selaku Pengelola Akademik Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. Ibu Drs. Agustina Hanafi, M.B.A., Bapak Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M. dan Bapak Drs. M. Kosasih Zen, M.Si.(Alm) selaku dosen pembimbing yang telah mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M., selaku dosen penguji yang telah membantu memberikan kritik dan saran untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh karyawan CV. Reuni *Production* yang telah mengizinkan penelitian dan memberikan informasi – informasi yang dapat membantu proses pembuatan skripsi ini sehingga dapat diselesaikan.
10. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terima kasih atas segala ilmu dan dedikasinya selama perkuliahan dan seluruh staf pegawai

11. Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah membantu penulis baik selama masa perkuliahan maupun dalam menyelesaikan skripsi.
12. Mama, Papa, Abang dan Keluarga tercinta terima kasih atas semua kebaikan baik materi maupun moril yang tak terhingga untuk menyemangati dalam kelancaran perkuliahan sampai selesainya penulisan skripsi ini.
13. Muhammad Alif Prasanto yang telah membimbing, mendampingi, dan memberi semangat dalam penyusunan skripsi ini saya ucapkan terima kasih.
14. Dwianti Ayu Zahara, seluruh sahabat dan rekan-rekan seperjuangan Manajemen 2015, terima kasih atas segala kebersamaan, keceriaan, bantuan dan kerjasamanya selama ini.

Saya menyadari masih banyak terdapat kekurangan sehingga penulis mengharapkan saran dan kritik yang dapat membangun demi penyempurnaan tugas akhir ini. Akhirnya dengan kerendahan hati saya selaku penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu. Semoga segala kebaikan yang telah diberikan mendapat balasan dari Allah SWT. Aamiin.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Palembang, 30 Agustus 2018

Penulis,

Finka Azelia

ABSTRAK

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
CV. REUNI *PRODUCTION*

Oleh :

Finka Azelia
Dr. Agustina Hanafi, M.B.A.
Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M.
Fakultas Ekonomi
Univesitas Sriwijaya
Palembang
finkazelia@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan metode sensus pada 47 karyawan CV. Reuni *Production*. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, namun komitmen organisasional secara signifikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara bersama-sama dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci :Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Kinerja Karyawan

Ketua,



Dr. Agustina Hanafi, M.B.A.
NIP. 195708291984032003

Anggota,



Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M.
NIP. 198104022008011013

Mengetahui,
Pengelola Akademik Jurusan Manajemen



Drs. Yuliansyah M Diah, M.M.
NIP. 195607011985031003

ABSTRACT

**THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT
TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE IN
CV. REUNI PRODUCTION**

By :

Finka Azelia
Dr. Agustina Hanafi, M.B.A.
Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M.
*Faculty of Economics
Sriwijaya University
Palembang City
finkazelia@gmail.com*

This research aims to determine the influence of job satisfaction and organizational commitment toward employee performance. This research uses quantitative approach, data collected through distribution of questionnaire, and using the census method to CV. Reuni Production's 47 employee. Data analysis method used multiple linear regression analysis. The research result demonstrates that job satisfaction have a significant influence toward employee performance, however organizational commitment have not a significant influence toward employee performance. While job satisfaction and organizational commitment have a simultaneous significant influence toward employee performance.

Keyword : Job Satisfaction, Organizational Commitment, Employee Performance

Advisor,

Vide Advisor,



Dr. Agustina Hanafi, M.B.A.
NIP. 195708291984032003




Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M.
NIP. 198104022008011013

*Knowing,
Business Management Academic Program*



Drs. Yuliansyah M Diah, M.M.
NIP. 195607011985031003

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

	Nama	Finka Azelia
	Jenis Kelamin	Perempuan
	Tempat, Tanggal Lahir	Palembang, 30 Oktober 1997
Agama	Islam	
Status	Belum Menikah	
Alamat	Taman Permata Indah Blok D.6 No.12, Kecamatan Indralaya, Kabupaten Ogan Iilir. Kota Palembang. Sumatera Selatan.	
Email	finka.azelia@yahoo.com	
Pendidikan Formal :		
Sekolah Dasar (SD)	SD Negeri 2 Indralaya (2009)	
Sekolah Menengah Pertama (SMP)	SMP Negeri 1 Indralaya (2012)	
Sekolah Menengah Atas (SMA)	SMA Negeri 1 Palembang (2015)	
Strata-1 (S-1)	Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya (2018)	

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	x
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii

BAB I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	8

BAB II. STUDI KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teori.....	9
2.1.1. Kepuasan Kerja.....	9
2.1.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja	9
2.1.1.2. Indikator Kepuasan Kerja.....	10
2.1.1.3. Dampak Ketidakpuasan Kerja	12
2.1.2. Komitmen Organisasional	13

2.1.2.1. Pengertian Komitmen Organisasional	13
2.1.2.2. Indikator Komitmen Organisasional	13
2.1.2.3. Dampak Rendahnya Komitmen Organisasional.....	14
2.1.3. Kinerja.....	15
2.1.3.1. Pengertian Kinerja	15
2.1.3.2. Indikator Kinerja.....	16
2.1.4. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.....	17
2.1.5. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja	17
2.1.6. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja	17
2.2. Penelitian Terdahulu	18
2.3. Kerangka Pemikiran.....	21
2.4. Hipotesis	22

BAB III. METODE PENELITIAN

3.1. Ruang Lingkup Penelitian.....	23
3.2. Rancangan Penelitian	23
3.3. Jenis dan Sumber Data	23
3.3.1. Jenis Data	23
3.3.2. Sumber Data.....	24
3.4. Teknik Pengumpulan Data	24
3.5. Populasi dan Sampel	26
3.5.1. Populasi Penelitian.....	26
3.5.2. Sampel Penelitian.....	26
3.6. Definisi Operasional dan Penelitian Variabel	26
3.7. Uji Instrumen	28
3.7.1. Uji Validitas	28
3.7.2. Uji Reliabilitas	29
3.8. Uji Asumsi Klasik.....	29
3.8.1. Uji Multikolinieritas.....	29
3.8.2. Uji Heterokedastisitas	30
3.8.3. Uji Normalitas.....	30

3.9. Uji Statistik	31
3.9.1. Analisis Regresi Linier Berganda	31
3.10. Uji Hipotesis	31
3.10.1. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)	31
3.10.2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	32
3.10.3. Koefisien Determinasi	32

BAB IV. HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	33
4.1.1. CV. Reuni <i>Production</i>	33
4.2 Hasil Penelitian	33
4.2.1. Deskripsi Profil Responden	33
4.2.1.1. Jenis Kelamin Responden	33
4.2.1.2. Usia Responden	34
4.2.1.3. Pendidikan Responden.....	35
4.2.1.4. Lama Bekerja Responden	35
4.2.2. Uji Instrumen	36
4.2.2.1. Uji Validitas	36
4.2.2.1. Uji Reliabilitas	39
4.2.3. Uji Asumsi Klasik.....	40
4.2.3.1. Uji Multikolinieritas	40
4.2.3.2. Uji Heterokedastisitas.....	41
4.2.3.3. Uji Normalitas	42
4.2.4. Metode Analisis	43
4.2.4.1. Analisis Distribusi Frekuensi Terhadap Variabel Kepuasan Kerja	43
4.2.4.2. Analisis Distribusi Frekuensi Terhadap Variabel Komitmen Organisasional	46
4.2.4.3. Analisis Distribusi Frekuensi Terhadap Variabel Kinerja.....	49
4.2.5. Uji Statistik	51
4.2.5.1. Analisis Regresi Linier Berganda.....	51
4.2.6. Uji Hipotesis	53

4.2.6.1. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)	53
4.2.6.2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	54
4.2.6.3. Koefisien Determinasi	55

BAB V. KESIMPULAN & SARAN

5.1. Kesimpulan	57
5.2. Saran	57

BAGIAN AKHIR

DAFTAR PUSTAKA	58
LAMPIRAN	60

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Data Jam Kerja Karyawan	3
Tabel 1.2. Data Pergantian Karyawan.....	4
Tabel 1.3. Data Pencapaian Target Pengerjaan Persiapan Acara	5
Tabel 1.4. Data Absensi Karyawan.....	6
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	18
Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel.....	27
Tabel 4.1. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden.....	33
Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Usia Responden	34
Tabel 4.3. Distribusi Frekuensi Pendidikan Responden	35
Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Lama Bekerja Responden.....	36
Tabel 4.5. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	37
Tabel 4.6. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasional	38
Tabel 4.7. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Kinerja.....	39
Tabel 4.8. Hasil Uji Reabilitas	40
Tabel 4.9. Hasil Uji Multikolinieritas	40
Tabel 4.10. Persentase Responden Pada Setiap Item Pernyataan Vaiabel Kepuasan Kerja.....	43
Tabel 4.11. Persentase Responden Pada Setiap Item Pernyataan Vaiabel Komitmen Organisasional.....	47
Tabel 4.12. Persentase Responden Pada Setiap Item Pernyataan Vaiabel Kinerja	49
Tabel 4.13. Hasil Analisis Regresi Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja.....	52
Tabel 4.14. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t).....	53
Tabel 4.15. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	54
Tabel 4.16. Hasil Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	21
Gambar 4.1. Hasil Uji Heteroskedastisitas	41
Gambar 4.2. Hasil Uji Normalitas.....	42

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner.....	61
Lampiran 2. Hasil Uji Intrumen.....	64
Lampiran 3. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	73
Lampiran 4. Hasil Uji Statistik.....	74
Lampiran 5. Hasil Uji Hipotesis	75

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam menjalankan sebuah perusahaan. Manusia adalah satu-satunya sumber daya yang mampu melaksanakan fungsi manajemen mulai dari perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengendalian (*controlling*) agar perusahaan berjalan dengan baik dan mencapai tujuan perusahaan. (Hariandja, 2002)

Peran manajemen sumber daya manusia sangat dituntut dalam hal ini untuk merekrut, melatih, dan mengembangkan karyawan yang berkompeten serta memiliki loyalitas tinggi kepada perusahaan, karena saat ini mengumpulkan tenaga kerja yang berkinerja baik semakin sulit dilakukan, terlebih lagi mempertahankan yang sudah ada.

Salah satu tujuan manajemen sumber daya manusia ialah membantu para karyawan mencapai tujuan-tujuan pribadi mereka sejauh tujuan-tujuan mendorong kontribusi individual bagi organisasi. Tujuan personal para karyawan akan tercapai jika para karyawan dipelihara, dipertahankan, dan dimotivasi. Jika tidak demikian, kinerja dan kepuasan karyawan akan menurun dan karyawan bisa meninggalkan organisasi.

Salah satu upaya untuk membantu karyawan mencapai tujuan pribadi mereka ialah dengan memberikan kepuasan kerja yang baik dan seutuhnya agar

kepuasan karyawan terpenuhi serta memiliki komitmen organisasional atau loyalitas yang tinggi dan tentunya memiliki kinerja yang baik.

(Hasibuan, 2009) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap emosional seseorang yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. (Robbins and Judge, 2008) mendefinisikan komitmen organisasional merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Sedangkan (Gomes, 1995 dalam Mangkunegara), menyatakan kinerja karyawan sebagai, ungkapan seperti *output*, efisiensi secara efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas.

Penelitian dilakukan di CV. Reuni *Production* yang bergerak pada bidang bisnis penyewaan peralatan penunjang acara seperti *sound system*, *lighting*, panggung, dan alat musik yang berlokasi di Jl. Srijaya, Lr. Rawa Bening No. 07, RT. 22, RW. 07, KM. 5,5. Palembang, Sumatera Selatan. CV. Reuni *Production* memberikan kepuasan kepada karyawannya yang berjumlah 47 orang berupa, pemberian kompensasi perbulan berdasarkan UMR Kota Palembang, pembagian bonus setiap perusahaan mencapai laba melebihi target, memberikan asuransi kesehatan kepada karyawan termasuk istri dan 2 anak karyawan itu sendiri, menyediakan fasilitas berupa mess tempat tinggal untuk karyawan lajang dan sebuah rumah kontrakan bagi karyawan yang telah menikah per kepala keluarga.

Semua kepuasan kerja tersebut disayangkan tidak cukup membuat karyawan CV. Reuni *Production* merasa puas karena belum sepenuhnya memenuhi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang dinyatakan oleh

(Luthans, 2006) yaitu, pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

Berdasarkan wawancara langsung pada tanggal 21 Januari 2018 yang dilakukan penulis dengan beberapa karyawan CV. Reuni *Production* salah satunya yaitu Bapak Mohammad Syamsu Rizal, S.T., ditarik kesimpulan bahwa dalam hal kepuasan kerja, karyawan CV. Reuni *Production* masih merasa belum puas dengan apa yang diberikan perusahaan. Faktor-faktor pendukung kepuasan kerja lain yang belum terpenuhi yaitu salah satunya faktor pekerjaan itu sendiri, tidak adanya pembagian shift kerja pada karyawan harus menuntut mereka untuk selalu *standby* pada persiapan acara, penyelenggaraan acara, dan setelah acara. Hal tersebut membuat karyawan tidak memiliki jam kerja yang pasti.

Tabel 1.1. Data Jam Kerja CV. Reuni *Production*

Periode	Jumlah Acara	Rata-Rata Jam Kerja (per acara)
Januari	10	9 jam
Februari	15	12 jam
Maret	19	10 jam
April	15	11 jam
Mei	16	9 jam
Juni	8	13 jam
Juli	12	12 jam
Agustus	18	10 jam
September	13	14 jam
Oktober	12	12 jam
November	11	13 jam
Desember	18	15 jam

Sumber : Administrasi CV. Reuni Production

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat pada bulan Desember rata-rata jam kerja karyawan mencapai 15 jam/acara yang dikategorikan tinggi, dan jika

dilihat secara keseluruhan, didapati bahwa jam kerja CV. Reuni *Production* tidak pasti, tergantung pada jumlah acara yang dikerjakan pada setiap bulannya. Walaupun jam kerja dihitung per satu acara atau tidak setiap hari, tetap saja jam kerja yang lebih dari 8 jam membuat karyawan menjadi lelah. Hal ini juga dapat membuat karyawan tidak puas karena terbebani dengan pekerjaan itu sendiri.

Selain itu, faktor mengenai peluang promosi juga belum terpenuhi, dikarenakan jenjang karir yang tidak terlalu luas membuat CV. Reuni *Production* belum cukup memberikan peluang promosi yang bisa menunjang karyawannya untuk naik jabatan. Hal tersebut juga menjadi penyebab masalah antar rekan kerja karena merasa iri dengan rekan lain yang terus memegang jabatan lebih tinggi.

Adapun dampak kepuasan kerja yang menunjukkan rendahnya tingkat komitmen organisasional karyawan yang mungkin disebabkan karena karyawan merasa kurang puas dengan apa yang diberikan oleh perusahaan menurut (Robbins and Judge, 2008) salah satunya ialah tingkat pergantian karyawan (*turnover*).

Tabel 1.2. Data Pergantian Karyawan CV. Reuni *Production* Tahun 2014-2017

2014			2015			2016			2017			Rata2 Keluar
Jml	Out	%	Jml	Out	%	Jml	Out	%	Jml	Out	%	
52	6	11.5	55	5	9	50	6	12	50	5	10	10.6%

Sumber : Administrasi CV. Reuni Production

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat pergantian karyawan terjadi setiap tahun dari tahun 2014 sampai dengan 2017, dalam setahun jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan bisa mencapai 5-6 orang,

sedangkan untuk perusahaan dengan jumlah karyawan yang relatif sedikit, tingkat pergantian tersebut dapat dikatakan tinggi yakni, mencapai 12% pada tahun 2016 dimana mencapai tingkat persentase tertinggi. (Harris and Cameron, 2005) menyatakan bahwa standar tingkat *turnover* karyawan yang bisa ditolerir pada setiap perusahaan berbeda-beda, namun jika tingkat *turnover* mencapai lebih dari 10% pertahun adalah terlalu tinggi menurut banyak standar.

Selain itu, rendahnya kinerja karyawan juga terlihat dari adanya selisih target pengerjaan yang dicapai dengan target awal yang sudah ditentukan, bisa dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 1.3. Data Pencapaian Target Pengerjaan Persiapan Acara CV. Reuni Production Tahun 2017

Tipe Pekerjaan (Acara)	Target Awal (Durasi Waktu Pengerjaan)	Pencapaian (Durasi Waktu Pengerjaan)	Selisih
Acara Besar	10 jam	13 jam	3 jam
Acara Sedang	5 jam	7 jam	2 jam
Acara Kecil	3 jam	5 jam	2 jam

Sumber : Administrasi CV. Reuni Production

Berdasarkan tabel 1.3 jika dilihat secara keseluruhan, target awal pengerjaan untuk persiapan sebuah acara tidak pernah tercapai. Selalu ada selisih waktu antara target awal dan pencapaian pengerjaan. Hal ini bisa menjadi indikasi dari rendahnya kinerja karyawan CV. Reuni Production yang mungkin disebabkan oleh banyak faktor yang sudah dibahas sebelumnya.

(Meyer *et al.*, 2001) menyebutkan beberapa hal yang menjadi akibat dari rendahnya komitmen organisasional yang juga dapat melihat kinerja karyawan salah satunya yaitu absensi. Tinggi rendahnya tingkat absensi karyawan akan

berpengaruh terhadap kinerjanya, karena karyawan yang tidak masuk kerja tidak akan produktif, dengan demikian kinerjanya rendah dan pada akhirnya akan berpengaruh pula pada target pencapaian perusahaan. Data absensi karyawan CV. Reuni *Production* sebagai berikut :

Tabel 1.4. Data Absensi (Ketidakhadiran) Karyawan CV. Reuni *Production* Tahun 2017

Periode	Jumlah Karyawan	Karyawan Hadir	Karyawan Absen	Persentase Kehadiran (%)
Januari	47	40	7	85.1
Februari	47	41	6	87.2
Maret	47	40	7	85.1
April	47	39	8	82.9
Mei	47	38	9	80.8
Juni	47	38	9	80.8
Juli	47	37	10	78.7
Agustus	47	40	7	85.1
September	47	39	8	82.9
Oktober	47	41	6	87.2
November	47	36	11	76.5
Desember	47	35	12	74.4

Sumber : Administrasi CV. Reuni Production

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat tingkat kehadiran paling rendah pada bulan Desember yaitu sebesar 74.4%, dan jika dilihat secara keseluruhan tingkat kehadiran CV. Reuni *Production* tidak pernah mencapai 90%. Persentase tersebut menunjukkan salah satu dampak yang telah muncul dari rendahnya komitmen organisasional dan kinerja karyawan CV. Reuni *Production* kepada perusahaan.

Masalah kepuasan kerja dan komitmen organisasional seharusnya sudah menjadi masalah yang wajib menjadi perhatian penting karena sudah menunjukkan dampak dari rendahnya kinerja karyawan, serta dikhawatirkan akan membawa

dampak negatif lain bagi perusahaan dan apabila dibiarkan lebih lanjut pada puncaknya perusahaan akan mengalami kerugian dan kehilangan karyawannya.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian ilmiah untuk mengungkap **“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Reuni *Production*.”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Reuni *Production* ?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada CV. Reuni *Production* ?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada CV. Reuni *Production* ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Reuni *Production*.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada CV. Reuni *Production*.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada CV. Reuni *Production*.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk perluasan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya kepuasan kerja dan komitmen organisasional dalam hubungannya dengan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai informasi CV. Reuni *Production* untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan dan hasilnya menjadi bahan pertimbangan untuk meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasional, serta kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhiputra, Made. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kualitas Layanan Hotel*. Business Management Journal, Vol. 11, No. 2.
- Akbar, Firmananda Utama., Hamid, Djahmur., Djudi, Mochammad. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja*. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 38, No. 2.
- Arikunto. 2010. *Drcatoon*. <http://blogspot.id/uji-validitas-dan-realibilitas>. Diakses pada 27 September 2017.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi 5. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Harris, G.E., and Cameron, J.E. 2005. *Multiple Dimensions of Organizational Identification and Commitment Aspredictors of Turnover Intentions and Psychological Well-Being*. Journal of Behavioural Science, Vol. 37, No. 3, pp. 159-169. <http://dx.doi.org/10.1037/h0087253>. Accessed on September 27, 2017.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE.
- Husein, Umar. 2002. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Isbala, Anisa Amri. 2015. *Pengaruh Perencanaan Strategi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja*. Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi, Vol. 4, No. 5.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10, Jilid 1 dan 2, Terjemahan. Yogyakarta: Andi Offset.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Meyer, J.P., Stanley, D.J., et al. 2001. *Affective Commitment and Normative Commitment to the Organization: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates and Consequences*. Journal of Vocational Behaviour, Vol. 61, pp. 20-25.

- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Novita., Sunuharjo, Bambang Swasto., Ruhana, Ika. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang)*. Jurnal Adminisrasi Bisnis, Vol. 34, No. 1.
- Nurandini, Arina., dan Lataruva, Eisha. 2014. *Anaisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Studi Manajemen & Organisasi, Vol. 11.
- Puspitawati, Ni Made Dwi., dan Riana, I Gede. 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Layanan*. Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan, Vol.8, No.1.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P., and Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*, Buku 1 Edisi 12, Terjemahan. Jakarta: Salemba Empat.
- Soegandhi, Vennecia Marchelle. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim*. Jurnal AGORA, Vol. 1, No. 1.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutanto, Eddy M., dan Gunawan, Carin. 2013. *Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions*. Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Vol. 4, No. 1.
- Tania, Anastasia., dan Sutanto, Eddy. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Dai Knife di Surabaya*. Jurnal AGORA, Vol. 1, No. 3.
- Wardhani, Winda Kusuma., et al. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 2, No. 1.
- Wijaya, Tony. 2013. *Metodelogi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.