PENCAPAIAN KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA EASTERN GROUP KOTA BANDUNG

Oleh : Miftahussudur

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM)

Email : miftahussudur03@gmail.com

ABSTRACT

The Low job satisfaction within an organization will disrupt employee performance activities, one of which is low organizational commitment will affect performance, as well as low job satisfaction will affect the komtmen within an organization tend to be less. This research was conducted in Eastern Group Bandung City With the phenomenon seen from the educational background of employees who are not in accordance with the job placement provided Eastern Group Bandung City so as to impact on the ability, skills and interests of employees to support the progress of companies that tend to lack factor incentives salary and Wages that do not fit their job title. This study aims to determine the achievement of employee performance through job satisfaction and organizational commitment to Eastern Group Bandung City.

This research method using descriptive method with approach verifikatif. The unit of analysis in this study were employees in Eastern Group Bandung which amounted to 169 people`s defined as population. Sample in the study amounted to 57 people taken through sampling technique. Methods of data analysis using path analysis (path analysys) with the help of spss 16 for windows. The results concluded that job satisfaction and organizational commitment contribute to employee performance.

However, job satisfaction has a greater impact on employee performance than organizational commitment. Furthermore, the results of path analysis concluded that job satisfaction has a significant effect on organizational commitment. Job satisfaction and organizational commitment to employee performance have significant effect either partially or simultaneously.

Key Word : Job Satisfaction, Organizational Commitment, Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

Di era kemajuan globalisasi ini suatu organisasi dituntut untuk berkembang dan meningkatkan daya saing hal itu tidak terlepas dari peran manusia sebagai penggerak organisasi. Sumber daya manusia mempunyai kamampuan yang dapat digunakan untuk mengelola organisasi tersebut. Sehingga arah dan tujuan organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh setiap organisasi. Setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi atau perusahaan mempunyai cara berfikir, sikap, tingkah laku, dan kebutuhan yang berbeda-beda. Keadaan ini merupakan masalah yang rumit bagi perusahaan yang harus diberikan perhatian khusus dalam mengelola sumber daya manusianya, sebab jika pengelolaannya tidak baik maka akan timbul masalah yaitu kinerja pegawai akan menurun, masalah yang timbul ini akan berpengaruh terhadap kelancaran aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu keberhasilan suatu organisasi.

Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Setiap organisasi selalu mengharapkan karyawannya mempunyai kinerja yang baik, karena dengan memiliki karyawan yang mempunyai kinerja baik akan memberikan sumbangan yang optimal bagi organisasi dan dapat meningkatkan kinerja organisasinya.

Untuk mencapai kinerja yang baik maka faktor kepuasan kerja nya harus disesuaikan maka akan meningkatkan

kinerja karyawan hal ini dikarenakan bila karyawan merasa puas dalam bekerja maka dia akan bekerja dengan sepenuh hati nya oleh karena itu perusahaan harus lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Karena kepuasan kerja adalah suatu perasaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana seorang karyawan memandang pekerjaannya dan kepuasan kerja juga mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.Apabila seseorang tidak puas dengan pekerjaannya bisa berdampak keluarnya seseorang dari organisasi atau perusahaannya saat itu.

Kinerja Karyawan juga dipengaruhi oleh adanya Komitmen organisasional karena dibutuhkan dalam pengelolaan sumber daya manusia di suatu perusahaan, karena kedekatan karyawan terhadap organisasi dibutuhkan untuk mencapai tujuan bersama. Seperti yang dikemukakan menurut Priansa (2014:p234) Komitmen adalah loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Loyalitas pegawai tercermin melalui kesediaan dan kemauan pegawai untuk selalu berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginannya yang kuat untuk bertahan dalam organisasi. Komitmen organisasional merupakan suatu aspek yang penting bagi suatu organisasi karena pegawai yang memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi akan memberikan dampak positif bagi organisasi tersebut. Pegawai yang memiliki loyalitas yang tinggi akan mengurangi tingginya turnover dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Hal diatas adalah faktor yang dibutuhkan dalam menunjang keberhasilan karyawan dan itu diterapkan pada Eastern Group Kota Bandung dimana mereka mengerti bahwa pentingnya faktor pendorong kinerja karyawan, pencapaian tersebut tentu didasari dengan adanya timbal balik dari perusahaan kepada karyawan sehingga menciptakan kepuasan dalam bekerja dan membetuk organisasi yang kuat di dalam agar menciptakan komitmen dan rasa loyal karyawan terhadap perusahaan.

Berdasarkan fenomena pada latar belakang, maka penulis membuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kinerja karyawan pada Eastern Group Kota Bandung.
2. Bagaimana kepuasan kerja pada Eastern Group Kota Bandung.
3. Bagaimana komitmen organisasional pada Eastern Group Kota Bandung.
4. Apakah ada hubungan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada Eastern Group Kota Bandung.
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawaan pada Eastern Group Kota Bandung.
6. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Eastern Group Kota Bandung.
7. Apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Eastern Group Kota Bandung.

II. KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing - masing karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh.

Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang

diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Adapun pendapat para ahli mengenai pengertian kinerja sebagai berikut :

Menurut Anwar Prabu Mangkunagara (2009:75) mengemukakan bahwa: Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Robbert dan Jhon dalam Mathis (2002:113) Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan dalam melakukan tugas, kemampuan individu, tingkat usaha, dukungan maupun peranannya dalam suatu perusahaan.

Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

1. Faktor Kemampuan (*ability*) Secara psikologis kemampuan (*ability*) terdiri dari kemmpuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge* + *Skill*). Pimpinan dan pegawai harus memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.
2. Faktor Motivasi (*Motivation*) Motivasi diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki pemimpin dan pegawai terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka akan menunjukan nilai positif dan negatif terhadap situasi kerjanya, dan semua itu bisa memperlihatkan bagaimana tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki pimpinan dan pegawai. Motif berprestasi adalah dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) yang berpredikat terpuji. Motif berprestasi yang perlu dimiliki karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri sendiri dan jika suatu lingkungan kerja ikut menunjang maka akan mencapai kinerja yang akan lebih mudah.

Indikator kinerja karyawan

Menurut Robbert dan Jhon dalam Mathis (2002:113) :

1. Kemampuan Individu : adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.
2. Tingkat Usaha : sejauh mana aktivitas yang dilakukan manusia untuk mendapatkan apa yang diinginkan.
3. Dukungan : sesuatu untuk memenuhi kebuthan orang lain sebagai memberikan dorongan atau motivasi dan nasihat atau semangat kepada orang lain.

2.2. Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda sesuai dengan sistem nilai – nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak aspek – aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan sebaliknya. Karyawan yang puas melakukan pekerjaan lebih baik dalam memenuhi kewajiban seperti tertuang dalam deskripsi pekerjaan. Kenyataan menunjukkan bahwa perasaan positif mendorong kreatifitas, memperbaiki pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Perasaan positif juga memperbaiki ketekunan tugas dan menarik lebih banyak bantuan dan dukungan dari rekan kerja. Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya.

Robbins dan Judge (2011) mendefinisikan Kepuasan Kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak/hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Secara

sederhana Kepuasan Kerja dapat disimpulkan sebagai apa yang membuat orang-orang menginginkan dan menyenangi pekerjaan karena mereka merasa bahagia dalam melakukan pekerjaannya. Untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi Kepuasan Kerja, dapat digunakan *Job Descriptive Index* (Kreitner & Kinicki, 1998; , Robbins dan Judge yang dikutip oleh Puspitawati (2013:18), yang terdiri dari: Pekerjaan itu sendiri; Pembayaran, seperti gaji dan upah; Promosi pekerjaan; Supervisi (pengarahan dari atasan); Rekan kerja.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2014:77), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

1. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. Kemauan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
3. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.
5. Pengawasan. Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turnover.

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins and Judge dalam Puspitawati (2013:18), yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*), Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
2. Teman kerja (*Workers*), merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
3. Promosi (*Promotion*), merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
4. Gaji/Upah (*Pay*), merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

2.3. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdi pada perusahaan.

Luthans (2012:249) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah: “Sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekpresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan”.

Menurut Porter, dkk (1974) dalam Zelvia (2015), Komitmen organisasional adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatkan seseorang dalam suatu organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2008:100) komitmen organisasional (*organizational commitment*) adalah suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu,

sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Komimen Organisasional

Komitmen pegawai pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Van Dyne dan Graham (dalam Coetzee, 2005 dalam Bontaraswaty, 2011) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi seseorang berdasarkan pendekatan multidimensional, yaitu :

1. Karakteristik Personal.
2. Situasional.
3. Positional.

Indikator Komitmen Organisasional

Menurut Porter, dkk (1974) dalam Zelvia (2015), Komitmen organisasi adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatkan seseorang dalam suatu organisasi.
Komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai berikut :

1. Keinginan yang kuatuntuk menjadi Anggota organisasi tertentu.
2. Keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi.
3. Kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

2.4. Kerangka Pemikiran

1. Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Ayu Desi Indrawati (2013), Menandakan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka karyawan akan menunjukkan kinerja terbaiknya. Apabila perusahaan senantiasa melaksanakan sistem karir dan kompensasinya dengan baik, adanya hubungan yang baik antara rekan sekerja, sikap atasan yang selalu memotivasi, serta lingkungan kerja fisik yang kondusif akan mengakinatkan karyawan menjadi merasa aman dan nyaman bekerja. Dampaknya adalah, karyawan akan bekerja dengan sebaik-baiknya dan selalu berusaha memberikan pelayanan terbaiknya kepada pelanggan Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan tersebut tinggi.

Hasil penelitian I Wayan Gede Supartha (2011). Mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan tinggi cenderung memiliki kinerja yang meningkat, hal ini dilihat ukuran dari kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan oleh karyawan Koperasi Krama Bali. Hal ini mengindikasikan ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan karyawan telah melakukan pekerjaan sesuai harapan perusahaan.

2. Hubungan Komitmen Organisasional dengan Kinerja Karyawan

Maryanto (2016). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Gondangrejo, artinya pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi akan melakukan segala usaha agar dapat mencapai tujuan organisasi. Apabila tujuan organisasi tercapai maka kinerja organisasi akan menjadi lebih baik. Komitmen organisasi yang kuat akan mendorong para individu untuk berusaha lebih keras dalam mencapai tujuan organisasi. Sehingga komitmen yang tinggi menjadikan individu lebih mementingkan organisasi daripada kepentingan pribadi dan berusaha menjadikan organisasi menjadi lebih baik lagi. Komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai yang tinggi pula.

I Wayan Gede Supartha (2011). Karyawan yang memiliki komitmen organisasional mengindikasikan suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya. Persepsi responden terhadap variabel komitmen organisasional adalah baik. Kelima indikator tersebut ternyata terbukti membentuk komitmen organisasional. Hal ini tidak sepenuhnya terjadi secara nyata, mengindikasikan bahwa masih ada karyawan yang memiliki komitmen rendah terhadap perusahaan terutama bagi karyawan kontrak. Kurang adanya jaminan

untuk terus dapat bekerja akibat status kerja karyawan serta ancaman pemutusan kerja dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasional bahkan kinerjanya. Hal ini perlu kiranya perusahan memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan peningkatan loyalitas, fanatisme serta keterlibatan dalam pekerjaan

3. Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional

Penelitian yang dilakukan oleh Afni Can, Yasri (2016), Hasil penelitian menggambarkan bahwa kepuasan kerja, berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Bank Nagari. Artinya semakin terciptanya kepuasan kerja karyawan maka akan memperkuat komitmen organisasi pada Bank Nagari.

I Wayan Gede Supartha (2011). Dari hasil analisis dapat dijelaskan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi karena dipengaruhi oleh faktor pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan/ supervisi dan rekan sekerja. Persepsi responden terhadap variabel kepuasan kerja karyawan adalah baik. Hal ini mengindikasikan apa yang menjadi harapan sesuai dengan apa yang dirasakan karyawan dalam perusahaan. Karyawan yang senang dengan pekerjaannya dan mendapatkan kesempatan untuk belajar hal-hal yang baru akan dapat meningkatkan kesetiaan pada perusahaan. Karyawan yang puas dengan gaji yang diterima serta tunjangan yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan mengindikasikan refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan. Hal ini secara tidak langsung akan menimbulkan suatu perasaan untuk tetap komitmen dan bertahan dalam perusahaan.

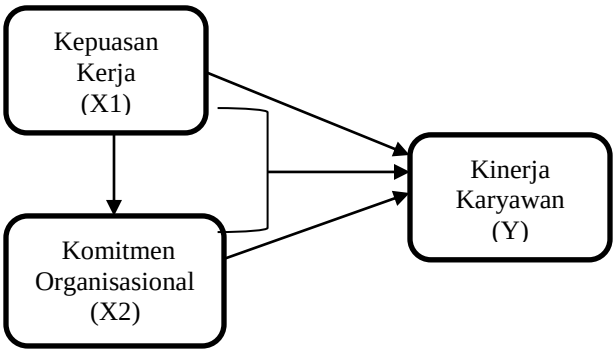
4. Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian lain yang dilakukan Mardiani dan Dewi (2015) tentang Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Bank Kalsel menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Iva Chandraningtyas (2012), Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional (Studi pada karyawan PT. Kusuma Karya Persada yang outsourcing di PT. Sasa Inti Probolinggo) menyatakan bahwa berdasarkan hasil analisis jalur parameter variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Ni Komang Sri Wahyudi, dkk (2016), tentang Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Karyawan Di Natya Hotel, Kuta Bali, menghasilkan kesimpulan yang menunjukan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Paradigma Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Menurut Sugiyono (2011:64) menjelaskan tentang hipotesis sebagai berikut: “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris”.

Hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

Sub Hipotesis :

H1 : Kinerja karyawan Eastern Group Kota Bandung cukup tinggi.
H2 : Kepuasan kerja pada Eastern Group Kota Bandung masih cukup puas.
H3 : Komitmen organisasional pada Eastern Group Kota Bandung cukup tinggi.
H4 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada Eastern Group Kota Bandung..
H5 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Eastern Group Kota Bandung..
H6 : Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Eastern Group Kota Bandung.
H7 : Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Eastern Group Kota Bandung.

III. OBJEK DAN METODE PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian,maka penelitian ini membatasi ruang lingkup objek penelitian kepada salah satu perusahaan jasa perhotelan yaitu Eastern Group

Penelitian ini dilakukan dalam kondisi normal tanpa adanya modifikasi dan pengkondisian khusus terhadap objek yang diteliti. Penelitian ini disusun untuk menguji hipotesis yang menggambarkan pola pengaruh antara kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan.

Penentuan Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Bank Nagari sebanyak 171 orang karyawan. Kemudian dilakukan proporsi sampel berdasarkan masing-masing pengelompokan strata. Penentuan ukuran sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 63 orang.

Teknik pengambilan sampel digunakan adalah teknik Stratified Random Sampling. Jenis dan sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui kuisioner dan dokumentasi. Instrument penelitian ini adalah menggunakan kuisioner dengan skala Likert. Sebelum kuisioner digunakan, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas dari total 69 pernyataan yang diajukan, dikeluarkan 4 pernyataan yang tidak valid. Dengan demikian hanya 65 pernyataan yang valid karena setiap sub indikator pada masing-masing variabel, memiliki Corrected Item-Total Correlation di atas 0,364. Langkah selanjutnya teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (path analisys) Kepuasan Kerja (X1) Komitmen Organisasional (X2) Kinerja Karyawan (Y) selanjutnya dilakukan uji hipotesis uji t dan signifikan α=0,05.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Analisis Model Path

Dalam melakukan analisis dengan menggunakan path analysis, peneliti membagi model path tersebut kedalam dua sub struktur, supaya dapat memudahkan dalam melakukan analisis, yaitu sub struktur I mengetahui hubungan X_1 dan X_2 dan sub struktur II mengetahui hubungan antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y.

Dengan menggunakan *software SPSS 17.0*, diperoleh hasil uji sebagai berikut:

Kinerja Karyawan = 0.422 (Kepuasan Kerja) + 0.412 (Komitmen Organisasional) + 0.697 ε1

PYX_1 = 0.422 : Artinya besarnya pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0.422

PYX_2 = 0.412 : Artinya besarnya pengaruh variabel Komitmen Organisasional

(X_2) terhdap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0.412

ε1 = 0.697 : Artinya terdapat variabel lain yang mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.278

4.2 ANALISIS KORELASI

1. Keeratan hubungan antara Kepuasan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2) sebesar 0.551 yang artinya hubungan antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisaional memiliki korelasi yang erat.
2. Keeratan hubungan antara Kepuasan Kerja (X_1) dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.649 yang artinya hubungan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan memiliki korelasi sangat kuat.
3. Keeratan hubungan antara Komitmen Organisasional (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.644 yang artinya Keterlibatan Kerja dan kinerja Karyawan memiliki korelasi erat.

4.3 ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI

Dari hasil yang diperoleh tampak nilai R-squared sebesar 0.539 atau 53.9% menunjukkan bahwa besarnya pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja karyawan secara simultan sebesar 53.9% sedangkan sisanya 46.1% dipengaruhi oleh variabel lain.

4.4 PENGUJIAN HIPOTESIS

1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

a. Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Hasil pengujian secara parsial pengaruh beban kerja terhadap keterlibatan kerja diperoleh nilai t_{hitung} 3.639 > 2.000 t_{tabel} oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional.

b. Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian secara parsial pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja Karyawan diperoleh nilai t_{hitung} = 4.019 > 2.000 t_{tabel} oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

c. Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian secara parsial pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai t_{hitung} 3.920 > 2.000 t_{tabel} oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian secara simultan pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai f_{hitung} $35.084 > 3.150$ f_{tabel} oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja dan Komitmen Oganisasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

1. Kinerja karyawan pada Eastern Group Kota Bandung berdasarkan indikator Kemampuan Individu,Tingkat usaha, Dukungan berada dalam kategori sedang, Namun ada beberapa indikator yang berada pada katagori kurang tinggi yakni pada pernyataan Kemampuan Individu dan Dukungan
2. Kepuasan kerja karyawan pada Eastern Group Kota Bandung, Berdasarkan indikator Pembayaran Gaji atau Upah, Pekerjaan itu sendiri, Rekan Kerja, Promosi, yang rata-rata berada dalam kategori sedang , Namun ada beberapa indikator yakni pada pernyataan pembayaran gaji atau upah dan pada pertanyaan promosi yaitu kurang tinggi
2. Komitmen karyawan pada Eastern Group Kota Bandung berdasarkan indikator Keinginan yang kuat untuk menjadi

anggota organisasi tertentu Keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi Kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi berada dalam kategori sedang, Namun ada beberapa indikator yang berada pada katagori kurang tinggi yakni pada pernyataan Keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi tertentu dan Keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi

4. Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Komitmen organisasional memiliki hubungan signifikan. bahwa kepuasan kerja dengan komitmen organisasional mempunyai hubungan kuat
5. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Eastern Group Kota Bandung memiliki hubungan signifikan sehingga kepuasan kerja memberikan pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan pada Eastern Group Kota Bandung
6. Komitmen organisasi dengan kinerja karyawan pada Eastern Group Kota Bandung memiliki hubungan signifikan. bahwa komitmen organisasional memberikan pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan pada Eastern Group Kota Bandung
7. Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Eastern Group Kota Bandung yaitu cukup tinggi. dengan demikian kepuasan kerja dan komitmen organisasional memberikan kontribusi yang dominan terhadap kinerja karyawan pada Eastern Group Kota Bandung

5.2 SARAN

1. Eastern Group Kota Bandung sebaiknya memperbaiki kinerja karyawan yang rendah agar kedepan menjadi lebih baik yaitu dengan meminimalisir keterlambatan dan kehadiran yang menurun karena lemahnya pengawasan manajemen dan harus ditingkatkan kedisiplinan karyawan agar meningkat juga kinerjanya dan manajemen harus membuat peraturaturan tata tertib yang jelas agar dapat dimengerti oleh karyawan dan juga adanya tindakan sanksi tegas bagi yang melanggar.
2. Eastern Group Kota Bandung hendaknya memberikan kepuasan kerja pada karyawan dengan memberikan kompensasi sesesuai dengan prestasi atas hasil kerjanya, Selain itu pekerjaan yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri , serta institusi harus memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh karyawan dalam hal kenaikan pangkat (promosi),selain itu pimpinan hendaknya menjalankan fungsinya dan berhubungan harmonis dengan karyawan.
3. Eastern Group Kota Bandung sebaiknya memberikan arahan atau mendorong bawahannya untuk menghasilkan komitmen organisasional yang baik, adapun pendekatan yang bisa dilakukan adalah melakukan pendekatan secara emosional terhadap para karyawan, motivasi karyawan didasarkan pada suri tauladan yang baik, melibatkan karyawan untuk memberikan usul, ide, dan saran bagi perkembangan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Afni Can, Yasri (2016). Pengaruh Motuvasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari.

Amelia, S. dan L. Puspitawati. 2013. Pengaruh Kemampuan Pengguna Terhadap Sistem Informasi Akuntansi dan Implikasinya pada Kualitas Informasi. Jurnal. Universitas Komputer Indonesia.

Anwar Prabu Mangkunegara,. 2010. Evaluasi Kinerja SDM Bandung. PT Remaja Rosda Karya.

A ardiani dan M Si Dewi (2015) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Bank Kalsel (Jurnal Wawasan Manajemen).

Edi Sutrisno, (2014). "Manajemen Sumber Daya Manusia" Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

I W Gede Supartha. 2011. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan Koprasi Krama Bali.

Indrawati, Ayu Desi.2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Universitas Udayana, Bali.

Luthans (2012) Organizational Behavior : An Evidence – Based approach New York : The McGrow – Companies, Inc.

Maryanto. 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasio Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Gondangrejo Kabupaten Karanganyar.

Mowday,R.T., Porter LW dan Steers, R, dalam Zelvia (2015) Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turn Over Among.

Sugiyono.2011. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : CV. Alfabeta.