

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

**(Studi pada BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta)**



**SKRIPSI**

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat  
untuk Menyelesaikan Program Sarjana (S1)  
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis  
Universitas Diponegoro

**Disusun Oleh:**

**Dea Ananda Putri**

**NIM. 12010111140199**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS DIPONEGORO**

**SEMARANG**

**2015**

## **PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama Penyusun : Dea Ananda Putri

Nomor Induk Mahasiswa : 12010111140199

Fakultas/ Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/ Manajemen

Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA  
DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI  
PADA BPJS KESEHATAN CABANG UTAMA  
SURAKARTA)**

Dosen Pembimbing : Drs. H. Mudji Rahardjo, SU

Semarang, Maret 2015

Dosen Pembimbing,

Drs. H. Mudji Rahardjo, SU

NIP. 195212071978031001

## **PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN**

Nama Penyusun : Dea Ananda Putri  
Nomor Induk Mahasiswa : 12010111140199  
Fakultas/ Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/ Manajemen  
Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA  
DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI  
PADA BPJS KESEHATAN CABANG UTAMA  
SURAKARTA)**

**Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal     Maret 2015**

Tim Penguji

1. Drs. H. Mudji Rahardjo, SU (.....)
2. Dr. Edy Raharja, SE, MSi (.....)
3. Ismi Darmastuti, SE, MSi (.....)

## **PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI**

Yang bertandatangan di bawah ini saya, Dea Ananda Putri, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA BPJS KESEHATAN CABANG UTAMA SURAKARTA)**, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulisan lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/ atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, Maret 2015

Yang membuat pernyataan,

(Dea Ananda Putri)

NIM. 12010111140199

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

“Surely there is ease after hardship.” – QS Al Inshirah 94:6

“Never give up on what you believe in, and just remember no one said it’s gonna be easy. Just keep pushing that perfection takes time.” – Unknown

“Hard Work Will Never Betray You.” – Kang Gary

***Skripsi ini kupersembahkan untuk:***

*Mami dan Papiku*

*Kakak dan Adekku*

*Teman-teman Manajemen 2011 FEB UNDIP*

*Untuk dukungan dan kasih yang begitu luar biasa*

## ABSTRAK

Kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja pegawai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan bagaimana pengaruh variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta. Serta untuk mengetahui variabel manakah yang berpengaruh secara dominan di antara dua variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta.

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner pada 65 karyawan BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, serta uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan aplikasi SPSS.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara positif menandakan hubungan yang searah dengan hipotesis, dengan kata lain kepuasan kerja dan komitmen organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta. Nilai koefisien determinasi menunjukkan angka sebesar 0,364, atau dengan kata lain variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebesar 36,4%.

**Kata kunci:** kepuasan kerja, komitmen organisasi, kinerja karyawan

## **ABSTRACT**

*Job satisfaction and organizational commitment affect employee performance. The purpose of this research is to explain how the variable of job satisfaction and organizational commitment influence to BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta employee performance. In addition to recognize which variable influences dominantly to the employee performance.*

*The data of this research were collected through a questionnaire distributed to 65 employees of BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta. Mechanical testing of the data used in this research include the instrument test (validity and reliability test), classical assumption test (normality test, multicollinearity, and heteroscedasticity test), multiple linear regression analysis, t test, F test, and coefficient of determination test ( $R^2$ ) using SPSS application.*

*The result of this research shows that job satisfaction and organizational commitment influence positively and significantly to the employee performance. Variable used in this research give positive response, meaning the job satisfaction and organizational commitment improving the performance of BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta employee. Value of determination coefficient or  $R^2$  is 0,364, which means employee performance is affected by job satisfaction and organizational commitment amounted to 36,4%.*

**Keywords:** *job satisfaction, organizational commitment, employee performance*

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas berkah dan limpahan rahmatnya sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA BPJS KESEHATAN CABANG UTAMA SURAKARTA)**. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih atas segala bantuan, bimbingan, dan dukungan yang telah diberikan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan, kepada:

1. Bapak Dr. Suharnomo, SE, MSi selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah mendukung setiap upaya pengembangan potensi akademik mahasiswanya.
2. Bapak Erman Denny Arfianto, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
3. Bapak Drs. Mudji Rahardjo, SU selaku Dosen Pembimbing atas waktu, bimbingan, dan arahnya dalam menyelesaikan skripsi ini serta telah membantu penulis dalam mengikuti dan menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.



4. Bapak Drs. Prasetiono, MSi selaku Dosen Wali yang telah mendampingi penulis selama masa perkuliahan dan selalu memberi arahan yang diperlukan dalam menjalani masa perkuliahan.
5. Seluruh dosen dan staf pengajar Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah memberikan bekal ilmu kepada penulis dan membantu kegiatan perkuliahan.
6. Bapak Djonik Sukirman, SE dan Bapak Bambang Saryono, SE atas kesediaannya untuk membantu dari awal sampai akhir pengumpulan data penelitian dan segenap karyawan BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta.
7. Kedua orang tua tercinta Papi Didik Agung M dan Mami Sri Sudarsini yang selalu dengan penuh kesabaran memberikan doa yang tidak pernah putus, cinta dan kasih sayang, dukungan moril dan materiil, motivasi, saran, serta semangat kepada penulis.
8. Kakak Ratih Aprilia Sari, Mas Muhamad Syaifudin, dan adik Krisna Yudha Adinegara atas semua nasihat, perhatian, bantuan, dan saran dalam kebersamaan melewati hari-hari.
9. Keluarga besar Sardjono yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang senantiasa mendoakan dan memberi dukungan.
10. Sahabat-sahabat tersayang Mba Dhea, Nurul, Nanda, Rachma, Galuh, Ayu, Icha, Chacha, Sherly, Lia, Sony, Dandy, Rio, Idham, Mas Oxi, yang

selalu mendukung, memberi nasihat, keceriaan, dan semangat untuk selalu melakukan yang terbaik.

11. Teman-teman Manajemen 2011 Raras, Asta, Djanur, Pompom, Dhika, Farrah, Devita, Iga, Agvi, Dimas CB, dan seluruh teman lainnya yang tidak dapat penulis tulis satu persatu, yang telah menjadi teman bermain dan belajar selama kuliah.
12. Teman-teman KKN Tim II Desa Wringinputih Mustofa, Puji, Ervina, Mamita, Teh Jinjin, Itok, Latif, Wuning, Dika, Nia, dan Alvita atas dukungan dan semangat yang telah diberikan.
13. Perpustakaan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang sudah menyediakan materi untuk penulis menyusun skripsi.
14. Semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini, yang tidak mungkin penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, mengingat keterbatasan pengetahuan yang penulis peroleh sampai saat ini. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun demi kelanjutan pembuatan penelitian-penelitian yang sejenis. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Semarang, Maret 2015

Dea Ananda Putri

NIM. 12010111140199

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	8
1.3.1 Tujuan.....	8
1.3.2 Kegunaan.....	8
1.4 Sistematika Penulisan .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>11</b>
2.1 Landasan Teori .....	11
2.1.1 Kinerja Karyawan .....	11
2.1.2 Kepuasan Kerja .....	14
2.1.3 Komitmen Organisasi.....	18
2.2 Hubungan Antar Variabel .....	20

2.2.1	Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Kinerja.....	20
2.2.2	Hubungan Antara Komitmen Organisasi dan Kinerja.....	21
2.3	Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu.....	21
2.4	Kerangka Pemikiran Teoritis.....	23
2.5	Hipotesis Penelitian .....	23

**BAB III METODOLOGI PENELITIAN..... 25**

3.1	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	25
3.1.1	Variabel Penelitian .....	25
3.1.2	Definisi Operasional.....	26
3.2	Populasi dan Sampel.....	28
3.2.1	Populasi.....	28
3.2.2	Sampel.....	29
3.3	Jenis Data dan Sumber Data.....	29
3.3.1	Jenis Data.....	29
3.3.2	Sumber Data.....	30
3.4	Metode Pengumpulan Data.....	30
3.5	Metode Analisis Data .....	30
3.5.1	Uji Validitas .....	32
3.5.2	Uji Reliabilitas.....	33
3.6	Uji Asumsi Klasik.....	33
3.6.1	Uji Normalitas.....	33
3.6.2	Uji Multikolinieritas.....	34
3.6.3	Uji Heterokedastisitas .....	35
3.7	Analisis Regresi Linear Berganda.....	36
3.8	Uji Hipotesis/ <i>Goodness of Fit</i> .....	36
3.8.1	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	37
3.8.2	Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F).....	37
3.8.3	Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t).....	38

<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>40</b>
4.1 Deskripsi Objek Penelitian .....	40
4.1.1 Sejarah Berdirinya BPJS Kesehatan .....	40
4.1.2 Fungsi, Tugas, dan Wewenang BPJS Kesehatan .....	41
4.1.3 Struktur Organisasi.....	43
4.2 Gambaran Umum Responden.....	45
4.2.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	45
4.2.2 Responden Berdasarkan Usia.....	46
4.2.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	47
4.2.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	48
4.3 Uji Instrumen.....	49
4.3.1 Uji Validitas Data.....	49
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	48
4.4 Gambaran Umum Jawaban Responden terhadap Variabel.....	51
4.4.1 Deskripsi Variabel Penelitian.....	52
4.4.1.1 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja.....	53
4.4.1.2 Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi.....	55
4.4.1.3 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan.....	59
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	61
4.5.1 Uji Normalitas.....	61
4.5.2 Uji Multikolonieritas.....	62
4.5.3 Uji Heterokedastisitas.....	63
4.6 Uji Regresi Linear Berganda.....	64
4.7 <i>Uji Goodness of Fit</i> .....	66
4.7.1 Uji F.....	66
4.7.2 Uji t.....	67
4.8 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	69
4.9 Interpretasi Hasil.....	70

4.9.1	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	70
4.9.2	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan...	72
<b>BAB V PENUTUP.....</b>		<b>74</b>
5.1	Kesimpulan .....	74
5.2	Keterbatasan .....	75
5.3	Saran .....	76
5.3.1	Implikasi Kebijakan.....	76
5.3.2	Saran Penelitian yang Akan Datang .....	77
DAFTAR PUSTAKA .....		78
LAMPIRAN		

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Absensi Karyawan.....	5
Tabel 1.2 Daftar Pelanggaran Kedisiplinan Karyawan.....	6
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	22
Tabel 3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	26
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Usia.....	46
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	47
Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	48
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas.....	49
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	51
Tabel 4.7 Frekuensi Nilai Jawaban Variabel Kepuasan Kerja.....	53
Tabel 4.8 Frekuensi Nilai Jawaban Variabel Komitmen Organisasi Afektif.....	55
Tabel 4.9 Frekuensi Nilai Jawaban Variabel Komitmen Organisasi Kelanjutan....	56
Tabel 4.10 Frekuensi Nilai Jawaban Variabel Komitmen Organisasi Normatif....	57
Tabel 4.11 Frekuensi Nilai Jawaban Variabel Kinerja Karyawan.....	59
Tabel 4.12 Uji Multikolinieritas.....	63
Tabel 4.13 Uji Regresi Linear Berganda.....	65
Tabel 4.14 Uji F.....	67
Tabel 4.15 Uji t.....	68
Tabel 4.16 Koefisien Determinasi.....	69

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	24
Gambar 4.1 Struktur Organisasi BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta.....	43
Gambar 4.2 Uji Normalitas (Normal Probability Plot).....	61
Gambar 4.3 Uji Normalitas (Grafik Histogram).....	62
Gambar 4.4 Uji Heterokedastisitas (Scatterplot).....	64



## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran A. Kuesioner

Lampiran B. Tabulasi Data

Lampiran C. Surat Ijin Penelitian

Lampiran D. SPSS

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia adalah aset terpenting bagi suatu organisasi. Hal ini mempertegas bahwa karyawan atau tenaga kerja merupakan bagian yang penting bagi organisasi. Dengan dukungan para karyawan maka suatu organisasi dapat menjadi lebih kuat, sehingga organisasi akan dapat memenangkan persaingan serta kontribusi mereka bagi pencapaian tujuan organisasi sangat dihargai oleh orang-orang tingkat atas/ pimpinan organisasi (Fuad Mas'ud, 2002). Pengelolaan karyawan yang baik serta pembinaan hubungan yang harmonis antara manajer dan karyawan merupakan salah satu kunci utama dalam mencapai tujuan organisasi. Pencapaian tujuan organisasi ini merupakan salah satu indikator keberhasilan organisasi dalam menjalankan usahanya.

Peningkatan sumber daya manusia dilakukan dengan harapan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka mewujudkan sasaran dan tujuan organisasi (Dewi K. Soedarsono, 2007). Dengan demikian, kinerja memiliki hubungan yang erat dengan produktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Para manajer sangat memperhatikan kinerja karyawan karena profesionalisme seorang manajer dipertaruhkan dalam kaitannya dengan kinerja dan nama baik

perusahaan sehubungan dengan kinerja karyawannya. Begitu pentingnya peran karyawan bagi suatu organisasi juga tercermin dari ketatnya proses seleksi dan rekrutmen yang dilakukan oleh banyak perusahaan di Indonesia atau bahkan di dunia. Tampak jelas bahwa karyawan merupakan modal utama suatu organisasi untuk dapat bersaing dengan organisasi lain yang bergerak di bidang yang sama.

Manajemen sumber daya manusia pada umumnya adalah untuk menciptakan hubungan kerja yang serasi di antara para karyawan dan penyatupaduan sumber daya manusia secara efektif atau tujuan efisiensi dan kerja sama sehingga diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja (Danang Sunyoto, 2013). Hal ini tentunya menjadi tanggung jawab bersama di antara para manajer dan karyawan. Manajer bertanggung jawab untuk memperhatikan pola kinerja karyawannya dan karyawan bertanggung jawab untuk menjalankan segala tugas dan peranan yang telah diberikan. Semakin baik pola hubungan kerja tersebut maka akan semakin baik pula manajemen suatu organisasi.

Salah satu cara manajer untuk membangun kinerja karyawan yang baik adalah dengan memperhatikan aspek kepuasan kerja. Menurut Danang Sunyoto (2013) kepuasan kerja didefinisikan sebagai cerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat pada sikap positif karyawan dalam memandang pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Manajer harus selalu memantau aspek kepuasan kerja karena hal ini sangat berpengaruh terhadap tingkat absensi karyawan, perputaran tenaga kerja/ *turnover*, penyimpangan di tempat kerja, produktivitas, kinerja karyawan, dan masalah-masalah penting lainnya.

Tingkat kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi prestasi kerja, yang pada akhirnya memiliki pengaruh terhadap efektivitas organisasi. Karyawan yang puas cenderung memiliki produktivitas yang baik sehingga secara otomatis pada akhirnya akan meningkatkan nilai pelayanan kepada para pelanggan eksternal. Untuk menciptakan suatu kepuasan kerja bagi karyawan tidak cukup hanya dengan memberikan insentif saja, tetapi karyawan juga membutuhkan motivasi, pengakuan dari atasan atas hasil kerjanya, situasi kerja yang tidak monoton, serta adanya peluang bagi mereka untuk berinisiatif dan berkreasi.

Kinerja karyawan selain dipengaruhi oleh kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Komitmen organisasi menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2008) adalah tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Terdapat suatu hubungan positif antara komitmen organisasi dengan produktivitas kerja. Sama seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi juga memiliki hubungan dengan tingkat absensi karyawan maupun perputaran karyawan/ *turnover*, dan kinerja karyawan.

Tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh masing-masing karyawan berbeda satu dengan yang lain. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung memiliki catatan kehadiran yang lebih baik dan masa kerja yang lebih lama dibandingkan dengan karyawan yang berkomitmen rendah. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi juga tidak sekadar bergabung dengan perusahaan secara fisik melainkan juga bersedia untuk melakukan pekerjaan di luar tugas yang

diberikan kepadanya. Komitmen yang tinggi memungkinkan seorang karyawan untuk menekan timbulnya stres kerja serta berjuang keras menghadapi tantangan dan tekanan yang ada.

BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta merupakan BUMN yang ditugaskan khusus oleh pemerintah untuk menyelenggarakan jaminan pemeliharaan kesehatan bagi seluruh rakyat Indonesia, terutama untuk PNS, pensiunan PNS dan TNI/ Polri, veteran, perintis kemerdekaan beserta keluarganya, dan badan usaha lainnya maupun rakyat biasa. Sehubungan dengan visi BPJS Kesehatan yang biasa disebut dengan Cakupan Semesta 2019, para karyawan dituntut untuk memiliki kinerja yang baik sehingga visi tersebut dapat tercapai serta pelayanan yang maksimal dapat diberikan kepada masyarakat. Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari tingkat absensi, kedisiplinan, serta hasil kerja karyawan. Namun, berdasarkan data sekunder yang didapat dari perusahaan, angka absensi dan pelanggaran kedisiplinan meningkat dari tahun 2013 ke tahun 2014. Hal ini dapat dilihat sebagai salah satu indikasi penurunan kinerja karyawan. Tingkat absensi dan pelanggaran kedisiplinan karyawan dapat dilihat pada Tabel 1.1 dan Tabel 1.2 sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Daftar Absensi Karyawan**  
**BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta Tahun 2013 dan 2014**

Bulan	Ijin		Ijin Sakit		Mangkir	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014
Januari	3	9	15	13	11	9
Februari	4	3	11	9	5	4
Maret	1	4	1	3	2	0
April	2	1	3	2	0	4
Mei	2	1	0	0	0	1
Juni	3	2	2	0	1	0
Juli	1	5	5	1	0	1
Agustus	17	19	11	12	5	3
September	6	5	1	7	2	0
Oktober	12	10	12	17	5	5
November	10	9	14	21	6	9
Desember	15	13	19	25	9	11
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>81</b>	<b>94</b>	<b>110</b>	<b>46</b>	<b>47</b>

**Tabel 1.2**  
**Daftar Pelanggaran Kedisiplinan Karyawan**  
**BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta Tahun 2013 dan 2014**

<b>Bulan</b>	<b>Datang Terlambat</b>	
	<b>2013</b>	<b>2014</b>
Januari	31	27
Februari	27	22
Maret	12	17
April	10	12
Mei	7	11
Juni	3	14
Juli	9	10
Agustus	19	21
September	12	12
Oktober	37	44
November	31	35
Desember	40	39
<b>Total</b>	<b>238</b>	<b>264</b>

Sumber: Tabel 1.1 dan Tabel 1.2: Data sekunder BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta, 2014

Beberapa penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan, dengan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Penelitian yang dilakukan oleh Alf Crossman dan Bassem Abou-Zaki (2003) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai  $r$  sebesar  $-0,01$  dengan nilai  $p$  sebesar  $0,90$ , sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Hira Aftab dan Waqas Idrees (2012) serta Gamage Dinoka Nimali Perera et.al (2014) memberikan hasil yang berbeda, yaitu

terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi masing-masing sebesar 0,557 dan 0,668. Selanjutnya penelitian mengenai komitmen organisasi oleh Elfi Furtmueller et.al (2011) dengan metode penelitian kualitatif menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh O.O. Folorunso et.al (2014) serta Muhammad Riaz Khan et.al (2010) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi masing-masing sebesar 0,374 dan 0,971, 0,960, serta 0,963 (komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif).

Berdasarkan pada pentingnya aspek kepuasan kerja dan komitmen organisasi, fenomena yang terjadi pada perusahaan, serta adanya *research gap* dari penelitian terdahulu, maka akan dilakukan penelitian dengan mengambil judul **”Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan(Studi pada BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta)”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Permasalahan di perusahaan ini terkait dengan adanya indikasi rendahnya kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh meningkatnya angka absensi serta pelanggaran kedisiplinan karyawan dari tahun 2013 ke tahun 2014. Beberapa penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan juga pernah dilakukan dengan menunjukkan hasil yang



berbeda. Penelitian yang dilakukan oleh Alf Crossman dan Bassem Abou-Zaki (2003) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Hira Aftab dan Waqas Idrees (2012) serta Gamage Dinoka Nimali Perera et.al (2014) memberikan hasil yang berbeda, yaitu terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja. Selanjutnya penelitian mengenai komitmen organisasi oleh Elfi Furtmueller et.al (2011) menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh O.O. Folorunso et.al (2014) serta Muhammad Riaz Khan et.al (2010) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan *research gap* di atas, maka dalam penelitian ini dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta?

### **1.3 Tujuan dan Kegunaan**

#### **1.3.1 Tujuan**

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta.

2. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Cabang Utama Kota Surakarta.

### **1.3.2 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi banyak pihak.

Adapun kegunaan penelitian yang dimaksud adalah:

1. Bagi pihak organisasi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi perencanaan dan penerapan kebijakan-kebijakan khususnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta.

2. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang memiliki permasalahan serupa.

## **1.4 Sistematika Penulisan**

Penulisan skripsi ini terdiri atas lima bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah yang dihadapi, tujuan dan kegunaan dari penelitian yang dilakukan, serta sistematika penulisan.

## **BAB II            TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi tentang landasan teori sebagai kerangka acuan pemikiran, dalam pembahasan masalah yang akan diteliti dan sebagai dasar analisis yang diambil dari berbagai literatur yang berkaitan dengan penelitian ini, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

## **BAB III           METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi urutan langkah-langkah dan metode penelitian. Hal-hal yang terdapat dalam bab ini antara lain variabel-variabel penelitian, definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis.

## **BAB IV           HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang deskripsi objek penelitian, analisis data, serta pembahasan atas hasil pengolahan data, sehingga hipotesis dapat diuji.

## **BAB V            PENUTUP**

Bab ini merupakan akhir dari penelitian yang berisi kesimpulan-kesimpulan dari hasil penelitian dan saran yang dapat digunakan sebagai perbaikan dan masukan bagi organisasi maupun penelitian selanjutnya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja Karyawan**

Menurut Marihot Tua Efendi Hariandja (2002) kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Sedangkan Juliansyah Noor (2013) mengartikan kinerja sebagai suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2002) memaparkan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi, seperti kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif. Dari beberapa definisi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan setelah melakukan/ menyelesaikan suatu pekerjaan yang memiliki hubungan dengan pencapaian tujuan strategis organisasi.

Kinerja merupakan suatu hal yang penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya. Salah satu cara yang ditempuh adalah melalui penilaian kinerja. Ricky Griffin (2002) mendefinisikan penilaian kinerja sebagai suatu penilaian formal mengenai seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka.

Tujuan utama penilaian kinerja adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran strategik organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang ditetapkan sebelumnya (Mulyadi, 2007). Selanjutnya Mulyadi (2007) menjelaskan mengenai manfaat penilaian kinerja antara lain:

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimal.
2. Membantu pengambilan keputusan yang berkaitan dengan penghargaan karyawan, seperti: promosi, transfer, dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan.
4. Menyediakan suatu dasar untuk mendistribusikan penghargaan.

Untuk dapat mengevaluasi karyawan secara obyektif, seorang penyelia harus dapat mengukur tingkat kinerja mereka. Pengukuran kinerja dapat dijadikan sebagai pengukuran standar yang digunakan oleh karyawan dalam mengarahkan usaha-usaha mereka melalui serangkaian prioritas tertentu. Menurut Wilson Bangun (2012), pengukuran kinerja seseorang dapat diukur melalui:

#### 1. Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

#### 2. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam organisasi harus memenuhi persyaratan tertentu untuk menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut oleh suatu pekerjaan tertentu.

#### 3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lain. Jadi, apabila pekerjaan tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

#### 4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

#### 5. Kemampuan Kerja Sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang atau

lebih, sehingga kerja sama antarkaryawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuan kerja sama antar rekan kerja.

### **2.1.2 Kepuasan Kerja**

Menurut Sondang P. Siagian (2003) kepuasan kerja adalah suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif mengenai pekerjaannya. Hal ini mencerminkan bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung bagaimana penilaian individu tersebut terhadap pekerjaannya, apakah dapat membuat dirinya puas atau tidak. Selanjutnya Hessel Nogi S. Tangkilisan (2007) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam suatu organisasi. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang muncul setelah karyawan melakukan penilaian terhadap organisasi dan terhadap dirinya sendiri melalui tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dengan harapan mendapatkan imbalan/ penghargaan.

Kepuasan kerja merupakan cara karyawan merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek pekerjaan yang bermacam-macam. Terdapat banyak karakteristik pekerjaan yang dipertimbangkan oleh karyawan, tetapi sekelompok karakteristik pekerjaan cenderung secara bersama-sama dievaluasi dengan cara yang sama. Fred Luthans (2006) memaparkan enam karakteristik yang memengaruhi kepuasan kerja yaitu:

### 1. Pekerjaan Itu Sendiri

Karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja. Jika persyaratan kreatif pekerjaan karyawan terpenuhi, maka mereka cenderung menjadi puas.

### 2. Gaji

Upah dan gaji merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Karyawan memandang gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan. Apabila karyawan fleksibel dalam memilih jenis benefit yang mereka sukai, maka terdapat peningkatan signifikan dalam kepuasan benefit dan kepuasan kerja secara keseluruhan.

### 3. Promosi

Promosi memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan diri dalam pekerjaan. Karyawan yang dipromosikan tentunya akan memiliki beban pekerjaan yang lebih berat, wewenang yang lebih tinggi, serta status sosial yang meningkat. Promosi yang didasarkan atas kinerja yang baik akan dapat memperluas keahlian dasar, sehingga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

### 4. Pengawasan

Terdapat dua dimensi yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dimensi yang pertama adalah berpusat pada karyawan diukur melalui tingkat



kepedulian penyelia terhadap karyawan dan dimensi yang lain adalah partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan.

#### 5. Kelompok Kerja

Sifat alami dari kelompok kerja akan memengaruhi kepuasan kerja. Rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja berperan sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada anggota individu.

#### 6. Kondisi Kerja

Kondisi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Apabila kondisi kerja bagus (misalnya lingkungan bersih dan menarik), individu akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan mereka. Sebaliknya, jika kondisi kerja buruk (misalnya udara panas dan lingkungan bising), maka individu akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaan.

Dalam mempertimbangkan sejumlah aspek-aspek pekerjaan yang memengaruhi kepuasan kerja, karyawan akan memandang sejumlah aspek yang dianggap penting dan mengabaikan aspek lain yang jarang dipertimbangkan. Hal ini dijelaskan secara lebih lanjut dalam teori kepuasan kerja. Kenneth N. Wexley dan Gary A. Yukl (1992) mengemukakan tiga teori kepuasan kerja, yaitu:

#### 1. Teori Ketidaksesuaian

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter (1961). Porter mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang

seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kemudian Locke (1969) menjelaskan bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung pada kesesuaian antara *should be* dengan apa yang menurut perasaan atau persepsi telah diperoleh melalui pekerjaan.

## 2. Teori Keadilan

Teori keadilan dikembangkan oleh Adams pada tahun 1963. Pendahulu dari teori ini adalah Zolzenik (1958) yang diikuti oleh Locke (1969). Prinsip teori ini adalah bahwa seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung dari apakah ia merasakan adanya keadilan. Perasaan keadilan dan ketidakadilan diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang berada pada tingkatan yang sama, rekan sekerja, dan kebijakan pemerintah yang berlaku.

## 3. Teori Dua Faktor

Dalam teori ini karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu “disatisfiers” yang meliputi gaji, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, dan status, serta kategori “satisfiers” yaitu pekerjaan yang menarik, kesempatan berprestasi, penghargaan, dan promosi. Jika kategori “disatisfiers” tidak terpenuhi, maka karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya “disatisfiers” memadai, seorang karyawan tidak lagi kecewa tetapi mereka belum merasa puas. Karyawan hanya akan merasa terpuaskan apabila terdapat jumlah yang memadai untuk faktor-faktor “satisfiers”.

### **2.1.3 Komitmen Organisasi**

Meskipun kepuasan kerja mendapat banyak perhatian dibanding semua sikap yang berhubungan dengan pekerjaan, peranan komitmen organisasi juga tidak dapat diabaikan. Kepuasan kerja berkaitan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaan, sedangkan komitmen organisasi berkaitan dengan level organisasi. Banyak karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka, tetapi tidak menyukai banyaknya birokrasi organisasi di mana mereka bekerja.

Menurut John M. Ivancevich et.al (2006) komitmen organisasi adalah perasaan identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap perusahaan. Fred Luthans (2006) mengartikan komitmen organisasi sebagai suatu sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Jika para karyawan berkomitmen pada organisasi, mereka mungkin akan lebih produktif. Komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut (Robert L. Mathis dan John H. Jackson, 2001). Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk memihak organisasi dan mempertahankan keanggotaannya pada suatu organisasi tertentu, serta bersedia untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab agar tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai.

Gary Dessler (1997) memberikan pedoman khusus untuk meningkatkan komitmen organisasi pada diri seorang karyawan melalui:

1. Promosi dari Dalam dan Penerimaan Tenaga Kerja Berdasarkan Nilai

Promosi dari dalam mengandaikan karyawan memiliki potensi untuk berkembang ke titik di mana mereka dapat dipromosikan.

2. Aktivitas Pengembangan

Menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan yang dibutuhkan untuk membantu karyawan mengidentifikasi dan mengembangkan potensi mereka.

3. Penilaian yang Berorientasi Karir

Penilaian yang berorientasi karir tidak hanya menilai kinerja masa lalu. Dalam penilaian yang berorientasi karir, penyelia dan karyawan ditugaskan untuk menautkan kinerja masa lalu karyawan, pilihan karir, dan kebutuhan pengembangannya dalam sebuah rencana karir formal.

4. Manajemen Kompensasi

Kompensasi cenderung mencerminkan kepercayaan perusahaan terhadap karyawannya. Perusahaan sebaiknya memperlakukan karyawan sebagai mitra dalam bisnis.

Komitmen organisasi bersifat multidimensi, oleh karena itu terdapat perkembangan dukungan untuk tiga model komponen. Tiga model komponen komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen (dalam Fred Luthans, 2006) adalah:

### 1. Komitmen Afektif

Komitmen afektif merupakan keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi.

### 2. Komitmen Kelanjutan

Komitmen kelanjutan merupakan komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini dimungkinkan karena kehilangan senioritas atau promosi atau benefit.

### 3. Komitmen Normatif

Komitmen normatif merupakan perasaan wajib untuk tetap berada dalam suatu organisasi karena memang sudah seharusnya seperti itu. Selain itu, tindakan tersebut memang merupakan hal benar yang harus dilakukan.

## **2.2 Hubungan Antar Variabel**

### **2.2.1 Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan**

Dalam penelitian Hira Aftab dan Waqas Idrees (2012) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan angka koefisien korelasi sebesar 0,557. Gamage Dinoka Nimali Perera et.al (2014) mengatakan bahwa apabila seorang karyawan merasa puas, mereka akan bekerja dengan lebih efektif. Keefektifan kerja memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja mereka dalam organisasi tempat mereka bekerja. Hal ini dibuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,668 yang berarti setiap ada kenaikan kepuasan kerja maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,668. Selanjutnya Stephen P. Robbins (1997) menyatakan

bahwa seorang pekerja yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif. Organisasi yang memperhatikan kepuasan kerja karyawannya terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu maka dalam penelitian ini diajukan hipotesis pertama sebagai berikut:

*H1 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.*

### **2.2.2 Hubungan Antara Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan**

Dalam penelitian Muhammad Riaz Khan et.al (2010) menunjukkan bahwa komitmen tinggi yang dimiliki oleh karyawan akan membuat karyawan tersebut merasa senang dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini dibuktikan dengan angka koefisien korelasi sebesar 0,374 terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh O.O. Folorunso et.al (2014) menunjukkan bahwa komitmen organisasi (komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien korelasi sebesar 0,971, 0,960, dan 0,963.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu maka dalam penelitian ini diajukan hipotesis kedua sebagai berikut:

*H2 : Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.*

### **2.3 Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu**

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan:

**Tabel 2.1**  
**Ringkasan Penelitian Terdahulu**

No.	Peneliti	Topik	Alat Analisis	Hasil
1.	Alf Crossman dan Basem Abou-Zaki (2003)	Job Satisfaction and Employee Performance of Lebanese Banking Staff	Analisis regresi	Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Elfi Furtmueller, Rolf van Dick, dan Celeste P.M. Wilderom (2011)	On the Illusion of Organizational Commitment Among Finance Professionals	Penelitian kualitatif	Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3.	O.O. Folorunso, A.J. Adewale, dan S.M. Abodunde (2014)	Exploring the Effect of Organizational Commitment Dimensions on Employee Performance: An Empirical Evidence from Academic Staff of Oyo State Owned Tertiary Institutions, Nigeria	Analisis regresi	Terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan.
4.	Muhammad Riaz Khan, Ziauddin, Farooq Ahmed	The Impact of Organizational Commitment on	Analisis regresi	Terdapat hubungan yang positif antara

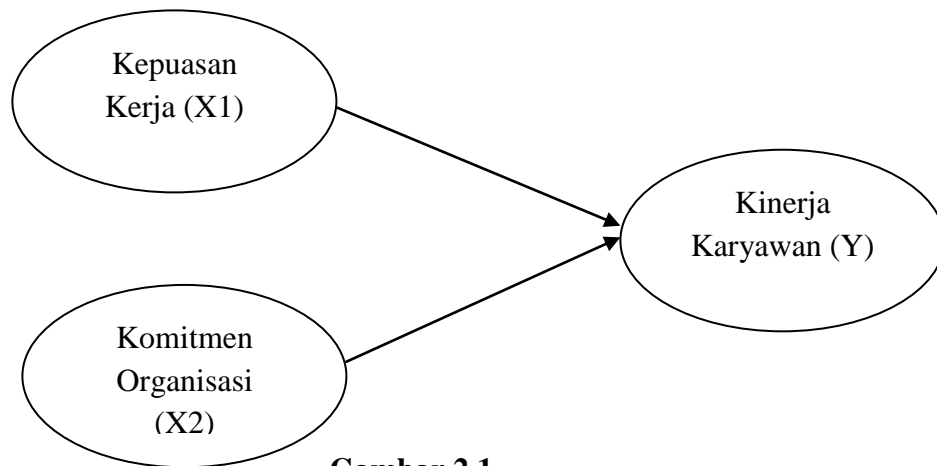
	Jam, dan M.I. Ramay (2010)	Employee Job Performance (Private and Public Sector Employees of Oil and Gas Sector in Pakistan		komitmen organisasi dengan kinerja karyawan.
5.	Hira Aftab dan Waqas Idrees (2012)	A Study of Job Satisfaction and It's Impact on the Performance in the Banking Industry of Pakistan	Analisis regresi	Terdapat hubungan yang positif signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.
6.	Gamage Dinoka Nimali Perera, Ali Khatibi, Nimal Navaratna, dan Karuthan Chinna (2014)	Job Satisfaction and Job Performance Among Factory Employees in Apparel Sector	Structural equation modeling	Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

*Sumber: Berbagai jurnal*

#### **2.4 Kerangka Pemikiran Teoritis**

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka pemikiran sebagai berikut:





**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran Teoritis**

*Sumber: Dikembangkan untuk penelitian ini, 2014*

## **2.5 Hipotesis Penelitian**

Hipotesis menurut Husein Umar (1998) adalah suatu perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal tersebut dan juga dapat menuntun atau mengarahkan penyelidikan selanjutnya. Berdasarkan variabel-variabel yang diteliti, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub> : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H<sub>2</sub> : Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

##### **3.1.1 Variabel Penelitian**

Menurut Augusty Ferdinand (2006) proses dalam menentukan variabel penelitian sangat penting, karena berhubungan erat dengan data yang akan dicari dan digunakan untuk menguji hipotesis penelitian, serta menjawab masalah penelitian yang dikembangkan. Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2008) menyatakan bahwa variabel adalah semua karakteristik umum yang dapat diukur dan yang berubah dalam keluasan, intensitas, atau keduanya. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel dependen dan variabel independen.

##### **1. Variabel Dependen**

Variabel dependen adalah respons yang dipengaruhi oleh sebuah variabel independen. Dalam kaitannya dengan hipotesis, variabel dependen adalah variabel yang ingin dijelaskan oleh peneliti. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y1).

##### **2. Variabel Independen**

Variabel independen adalah variabel yang diduga menjadi penyebab atas beberapa perubahan dalam variabel dependen, baik yang pengaruhnya

positif maupun negatif. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2).

### 3.1.2 Definisi Operasional

Definisi operasional menurut Widjono Hs. (2007) adalah batasan pengertian yang dijadikan pedoman untuk melakukan suatu kegiatan penelitian. Definisi ini juga disebut definisi subjektif karena disusun berdasarkan keinginan orang yang akan melakukan penelitian. Adapun variabel penelitian dan definisi operasional dari penelitian ini dijelaskan dalam Tabel 3.1 sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator
Kinerja Karyawan (Y1)	Kinerja karyawan adalah hasil pencapaian dari usaha yang telah dilakukan yang dapat diukur dengan indikator-indikator tertentu, seperti kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.	Menurut Wilson Bangun (2012): <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jumlah pekerjaan</li> <li>• Kualitas pekerjaan</li> <li>• Ketepatan waktu</li> <li>• Kehadiran</li> <li>• Kemampuan kerja sama</li> </ul>
Kepuasan Kerja (X1)	Kepuasan kerja adalah serangkaian perasaan senang dan emosi	Menurut Stephen P. Robbins (2003): <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan terhadap rekan</li> </ul>

	<p>karyawan berkenaan dengan beberapa aspek dalam pekerjaannya seperti rekan kerja, pendapatan yang diterima, atasan, pekerjaan itu sendiri, dan peluang promosi yang diberikan perusahaan.</p>	<p>kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan terhadap pendapatan</li> <li>• Kepuasan terhadap atasan</li> <li>• Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri</li> <li>• Kepuasan terhadap peluang promosi</li> </ul>
<p>Komitmen Organisasi (X2)</p>	<p>Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan kepada organisasi dan merupakan suatu proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengungkapkan perhatian mereka terhadap organisasi, keberhasilan organisasi, serta kemajuan yang berkelanjutan.</p>	<p>Menurut Meyer dan Allen (dalam Fred Luthans, 2006):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Komitmen afektif</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Terikat secara emosional pada organisasi tempat ia bekerja</li> <li>-Merasa menjadi bagian dari keluarga pada organisasi tempat ia bekerja</li> <li>-Memiliki rasa memiliki terhadap organisasi tempat ia bekerja</li> </ul> </li> <li>• <b>Komitmen kelanjutan</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Merasa rugi apabila keluar dari organisasi tempat ia bekerja</li> <li>-Menganggap bekerja pada organisasi tersebut merupakan kebutuhan</li> </ul> </li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>-Merasa bahwa bekerja pada organisasi tersebut merupakan kesempatan peluang yang terbaik</li> <li>• Komitmen normatif <ul style="list-style-type: none"> <li>-Tidak tertarik pada tawaran organisasi lain</li> <li>-Mempunyai rasa kesetiaan pada organisasi tempat ia bekerja</li> <li>-</li> <li>Berkeinginan menghabiskan sisa karir pada organisasi tempat ia bekerja</li> </ul> </li> </ul>
--	--	---

Sumber: Stephen P. Robbins (2003), Meyer dan Allen (2006), Wilson Bangun (2012)

### **3.2 Populasi dan Sampel**

#### **3.2.1 Populasi**

Populasi menurut Augusty Ferdinand (2006) adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian. Apabila terdapat kesalahan dalam menentukan populasi, maka akan berdampak pada kesalahan dari sampel yang dihasilkan. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta yang berjumlah 65 karyawan.

### **3.2.2 Sampel**

Augusty Ferdinand (2006) menjelaskan bahwa sampel adalah sebagian atau subset (himpunan bagian) dari suatu populasi. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan dalam sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPJS Cabang Utama Surakarta yang berjumlah 65 karyawan.

## **3.3 Jenis Data dan Sumber Data**

### **3.3.1 Jenis Data**

Data merupakan sesuatu yang dapat diolah dan memiliki peranan yang sangat penting bagi penulis dalam melakukan penelitian, karena hasil dari pengolahan data dapat mendukung dan memperkuat hasil penelitian. Mengingat pentingnya data dalam pencarian informasi, penarikan kesimpulan melalui penelitian, serta pengambilan keputusan itu, data harus dikumpulkan dan dikelola secara baik. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Istijanto Oei (2010) menyatakan bahwa data kuantitatif bersifat terstruktur, karena ragam data yang diperoleh dari sumbernya cenderung berpola lebih terstruktur, sehingga mudah dibaca oleh peneliti. Data kuantitatif biasanya dinyatakan dalam bentuk skala numerik atau angka.

### **3.3.2 Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

#### 1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden (Augusty Ferdinand, 2006). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini berupa data variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari berbagai pusat data yang ada, antara lain pusat data di perusahaan, badan-badan penelitian, dan sejenisnya (Augusty Ferdinand, 2006). Data sekunder dalam penelitian ini berupa sejarah berdirinya perusahaan, profil perusahaan, jumlah karyawan, serta data yang memuat jenis kelamin, usia, masa kerja, dan pendidikan karyawan.

### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan sejumlah pertanyaan tertulis yang akan dijawab oleh responden penelitian, agar peneliti memperoleh data empiris untuk memecahkan masalah penelitian dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### **3.5 Metode Analisis Data**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Analisis statistik yang digunakan dalam

penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Pengolahan data dengan analisis kuantitatif melalui lima tahapan penting, yaitu:

1. *Editing*, merupakan proses di mana peneliti melakukan klarifikasi, keterbacaan, konsistensi, dan kelengkapan data yang sudah terkumpul.
2. *Coding*, merupakan pemberian kode pada data yang dimaksudkan untuk menerjemahkan data ke dalam kode-kode yang biasanya dalam bentuk angka dengan tujuan untuk menyederhanakan jawaban.
3. Tabulasi, merupakan kegiatan menyusun dan menghitung data hasil pengkodean.
4. Skala pengukuran, merupakan seperangkat aturan yang diperlukan untuk mengkuantitatifkan data pengukuran dari suatu variabel. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*. Skala *Likert* menurut Sugiyono (2004) merupakan skala yang mengukur kesetujuan atau ketidaksetujuan seseorang terhadap serangkaian pernyataan berkaitan dengan keyakinan atau perilaku mengenai suatu obyek tertentu. Tingkatan skala *Likert* yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala 1 – 5. Nilai untuk skala *Likert* ditentukan mulai dari 1 untuk pernyataan negatif dan 5 untuk positif, seperti:

Sangat tidak setuju = 1

Tidak setuju = 2

Netral = 3

Setuju = 4



Sangat setuju = 5

5. Menganalisis data, merupakan penginterpretasian data-data yang telah dikumpulkan dari lapangan dan telah diolah sehingga menghasilkan informasi tertentu. Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linear berganda dengan sebelumnya melakukan uji validitas dan reliabilitas.

### 3.5.1 Uji Validitas

Validitas didefinisikan sebagai sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel (Ivan Gumilar, 2007). Menurut Imam Ghozali (2011) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Tingkat validitas dapat diukur dengan cara membandingkan nilai *hitung r* dengan nilai *tabel r* dengan ketentuan *degree of freedom* (df) = n-2, dimana n adalah jumlah sampel. Apabila:

1.  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2.  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka pernyataan tersebut dikatakan tidak valid.

### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menurut Husein Umar (2002) adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kehandalan, ketetapan, atau

konsistensi suatu kuesioner. Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Untuk menghasilkan kehandalan suatu kuesioner, peneliti harus mengajukan pertanyaan yang relevan.

Penelitian ini menggunakan pengukuran reliabilitas dengan *caraone shot* atau pengukuran sekali saja. Di sini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Pengukuran reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ )  $> 0,70$  (Nunnally, 1994 dalam Imam Ghozali, 2011).

### **3.6 Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik merupakan pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

#### **3.6.1 Uji Normalitas**

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi yang normal atau tidak, karena distribusi sebuah data yang baik memiliki distribusi data yang mengikuti atau mendekati distribusi normal. Pada histogram, data yang baik adalah data yang mempunyai bentuk seperti lonceng (*bell shaped*). Sedangkan pada *normal probability plot*, data dikatakan normal apabila terdapat penyebaran titik-titik di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal.

Dasar pengambilan keputusan menurut M. Nisfiannoor (2009):

1. *Positevely Skewed* (miring ke kiri), memiliki frekuensi yang relatif banyak di sebelah kiri dan ujung kurva cenderung meruncing ke kanan.
2. *Negatively Skewed* (miring ke kanan), memiliki frekuensi yang relatif lebih banyak di sebelah kanan dan ujung kurva cenderung meruncing ke kiri.

Uji normalitas dengan statistik dapat dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov (KS Test), yaitu dengan melihat angka profitabilitas signifikan dimana dapat disimpulkan memiliki distribusi normal apabila angka signifikansinya lebih besar dari 0,05.

### **3.6.2 Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada tidaknya masalah multikolinearitas dapat mempergunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factory*). Jika nilai VIF masih kurang dari 10, multikolinearitas tidak terjadi. M. Nisfiannoor (2009) menyatakan bahwa korelasi antar variabel independen sebaiknya kecil. Korelasi antar variabel independen ( $r < 0,8$ ), dan akan lebih baik lagi apabila ( $r < 0,5$ ). Makin kecil korelasi antar variabel independen, makin baik untuk model regresi yang dipergunakan. Selanjutnya M. Nisfiannoor (2009) menjelaskan deteksi adanya multikolinearitas:

1. Nilai  $R^2$  sangat tinggi, tetapi secara parsial regresi antara variabel-variabel independen dengan dependen tidak signifikan.

2. Korelasi antara variabel-variabel independen sangat tinggi (di atas 0,80).

Dengan terpenuhi semua asumsi regresi linear di atas, model yang dihasilkan dianggap baik untuk melihat pengaruh-pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Selanjutnya, model dapat digunakan sebagai alat peramal. Kemudian, lakukan pengujian terhadap keandalan model secara keseluruhan (uji simultan) dan pengujian terhadap keandalan sebagai variabel (uji parsial).

### **3.6.3 Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah data (*group*) mempunyai variansi yang tidak sama di antara data (*group*) tersebut. Data yang diharapkan adalah data yang memiliki variansi tidak sama, dan disebut heteroskedastisitas.

Cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas menurut M. Nisfiannoor (2009) adalah sebagai berikut:

1. Uji Levene Test
2. Melihat grafik plots antara nilai prediksi variabel dependen, yaitu ZPRED (sumbu X) dengan residualnya SRESID (sumbu Y). Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas atau teratur, serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.7 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif, serta untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Bentuk persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Kepuasan Kerja

X<sub>2</sub> = Komitmen Organisasi

β<sub>1</sub>β<sub>2</sub> = Koefisien Regresi

e = *Error* (kesalahan pengganggu), variabel lain yang tidak diteliti

### 3.8 Uji Hipotesis/ *Goodness of Fit*

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari *goodness of fit*. Secara statistik, ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi, nilai statistik F, dan nilai statistik t. Perhitungan statistik disebut signifikan apabila nilai uji statistiknya berada di dalam daerah kritis (daerah dimana H<sub>0</sub> ditolak). Sebaliknya, disebut tidak signifikan apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H<sub>0</sub> diterima (Imam Ghozali, 2011).

### 3.8.1 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) menyatakan proporsi keragaman pada variabel dependen yang mampu dijelaskan oleh variabel independennya. Nilai  $R^2$  berkisar antara 0 sampai 1 ( $0 < R^2 < 1$ ). Nilai  $R^2$  yang semakin mendekati 1 menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin kuat. Sebaliknya, semakin mendekati 0 menunjukkan pengaruh yang semakin lemah (Nawawi, 2010).

Jadi, kegunaan koefisien determinasi adalah:

1. Sebagai ukuran ketetapan atau kecocokan garis regresi yang dibentuk dari hasil pendugaan terhadap sekelompok data hasil observasi. Makin besar nilai  $R^2$  semakin bagus garis regresi yang terbentuk. Sebaliknya, makin kecil nilai  $R^2$  makin tidak tepat garis regresi tersebut dalam mewakili data hasil observasi.
2. Mengukur besar proporsi (presentase) dari jumlah ragam Y yang diterangkan oleh model regresi atau untuk mengukur besar sumbangan variabel X terhadap ragam variabel Y.

### 3.8.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hipotesis nol ( $H_0$ ) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol, atau:

$$H_0 : b_1 = b_2 = \dots = b_k = 0$$

Artinya, apakah semua variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (HA) tidak semua parameter secara simultan sama dengan nol, atau:

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq \dots \neq b_k \neq 0$$

Artinya, semua variabel independen secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan uji statistik F adalah sebagai berikut:

1. Bila nilai  $F > 4$ , maka  $H_0$  dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%.  
Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2. Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel.  
Bila nilai F hitung  $>$  nilai F tabel, maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$  (Imam Ghozali, 2011).

### **3.8.3 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)**

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hipotesis nol  $H_0$  yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter ( $b_i$ ) sama dengan nol, atau:

$$H_0 : b_i = 0$$

Artinya, apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya ( $H_a$ ) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau:

$$H_a : b_i \neq 0$$

Artinya, variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Cara melakukan uji t adalah sebagai berikut:

1. Bila jumlah *degree of freedom* (df) adalah 20 atau lebih, dan derajat kepercayaannya sebesar 5% , maka  $H_0$  yang menyatakan  $b_i = 0$  dapat ditolak bila nilai t lebih besar dari 2 (dalam nilai absolut). Dengan kata lain kita menerima  $H_a$ , yang menyatakan bahwa satu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.
2. Membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan dengan nilai t tabel, kita menerima  $H_a$  yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Imam Ghozali, 2011).