PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Kantor Perum Perumnas Regional 5 Semarang)

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (SI)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

FADEL MUHAMMAD REZA PILIANG
NIM : 12010110120018

FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2015

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun	:	Fadel Muhammad Reza Piliang
Nomor induk Mahasiswa	:	12010110120018
Fakultas / Jurusan	:	Ekonomika dan Bisnis / Manajemen
Judul Skripsi	:	**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KANTOR PERUM PERUMNAS REGIONAL 5 SEMARANG)**
Dosen Pembimbing	:	Dr. Edy Rahardja, S.E., M.Si.

Semarang,21 September 2015

Dosen Pembimbing,

Dr. Edy Rahardja, S.E., M.Si.

NIP. 19700425 199702 1001

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun	:	Fadel Muhammad Reza Piliang
Nomor induk Mahasiswa	:	12010110120018
Fakultas / Jurusan	:	Ekonomika dan Bisnis / Manajemen
Judul Skripsi	:	**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KANTOR PERUM PERUMNAS REGIONAL 5 SEMARANG)**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 29 September 2015

Tim Penguji

1. Dr. Edy Rahardja, SE, M.si

   (.....)

2. Mirwan Surya Perdhana, SE, M.M, Ph.D

   (.....)

3. Dra. Rini Nugraheni, M.M

   (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, Fadel Muhammad Reza Piliang, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KANTOR PERUM PERUMNAS REGIONAL 5 SEMARANG)**, 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 diatas, 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, 21 September 2015

Yang membuat pernyataan,

(Fadel Muhammad Reza Piliang)

NIM: 12010110120018

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

"Barangsiapa bertakwa pada Allah, maka Allah memberikan jalan keluar kepadanya dan memberi rezeki dari arah yang tidak disangka-sangka.. Barangsiapa yang bertaqwa pada Allah, maka Allah jadikan urusannya menjadi mudah. barangsiapa yang bertaqwa pada Allah akan dihapuskan dosa2nya dan mendapatkan pahala yang agung"
(QS. Ath-Thalaq: 2, 3, 4)

SKRIPSI INI KUPERSEMBAHKAN UNTUK : MAMAH DAN AYAH, TERIMAKASIH ATAS KESABARANNYA DALAM MEMBESARKAN DAN MENDIDIK AKU, TERIMA KASIH UNTUK DOA-DOA YANG TIDAK PERNAH PUTUS UNTUKKU

ABSTRACT

Employee's performance can be measured through job satisfaction and organizational commitment.

The Purpose of the research is to describe how the variables influence job satisfaction and organizational commitmen to employee performance of office Perum Perumnas Regional 5 Semarang and to determine which variables are the dominant influences between the two variables.

The population is every employee of office Perum Perumnas Regional 5 Semarang as much a 65 employees. If the population is less than or close to a 100, then the population can be used as samples so that makes this a population research Arikunto (2006:134). Sampling technique of this research is census, which is a technique of determining the sample when all the population is used as samples. Data-testing technique used in the research include instrument testing (validity test, reliability test), classic assumption test (normality test, multicollinearity, heteroscedasticity test) multiple regression analysis, F-test, t-test, and coefficient of determination test (R2) by using SPSS 16 application.

The result shows that the work satisfaction and organizasional commitment influence positively and significantly to the employee performace. Value of determination coefisien or R square is 0,892, which means staff performance is affected by staff satisfication and organizational commitment as 89,2%.

Keyword : work satisfaction , organizational commitment , work performance

ABSTRAK

Kinerja karyawan dapat diukur melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Perum Perumnas Regional 5 Kota Semarang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan bagaimana pengaruh variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja Karyawan Kantor Perum Perumnas Regional 5 Kota Semarang. Serta untuk mengetahui variabel manakah yang berpengaruh secara dominan diantara 2 variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada Kantor Perum Perumnas Regional 5 Kota Semarang

Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan yang ada di Kantor Perum Perumnas Regional 5 Semarang sebanyak 65 karyawan. Jika populasinya kurang atau mendekati 100, maka populasi tersebut dapat digunakan sebagai sampel, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Arikunto (2006:134). Jadi teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sensus, yang merupakan teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji instrumen (uji validitas, uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), analisis regresi berganda, Uji F, Uji t-test, serta Uji koefisien determinasi (R2) dengan menggunakan aplikasi SPSS 16.

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien deteriminasi menunjukkan angka sebesar 0,892 ,atau dengan kata lain variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasional sebesar 89,2%.

Kata kunci: kepuasan kerja, komitmen organisasional, kinerja karyawan

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas berkah dan limpahan rahmatnya sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Kantor Perum Perumnas Regional 5 Semarang).** 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. Dr. Suharnomo, SE, M.si selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah mendukung setiap upaya pengembangan potensi akademik mahasiswanya.
2. Erman Denny Arfianto, SE, M.M selaku ketua jurusan manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
3. Dr. Edy Rahardja, SE, M.si Selaku Dosen Pembimbing atas waktu, bimbingan, dan arahannya dalam menyelesaikan skripsi ini serta telah membantu penulis dalam mengikuti dan menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
4. Drs. H. Mohammad Kholiq Mahfud, M.Si Selaku Dosen Wali dan seluruh dosen di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro atas semua

ilmu pengetahuan yang tak ternilai selama penulis menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomika dan Bisnis.

5. Kedua Orang tua tercinta dan adik tersayang yang selalu memberikan kasih sayang, doa, nasehat, dan atas kesabarannya yang luar biasa dalam setiap langkah hidup penulis, yang merupakan anugerah besar dalam hidup.
6. Keluarga besarku, yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang senantiasa mendoakan dan memberikan dukungan.
7. Mba Manda dan Bapak Pulung Pudjiarto atas kesediaannya untuk membantu dari awal sampai akhir pengumpulan data penelitian dan segenap karyawan Perumnas Regional 5 Semarang
8. Sahabat-sahabat Odut, Alay, Hendro, Wido, Adnin, Iqbal, Hanafi, Gozali, Kemal, Derian, yang selalu mendukung, memberikan nasehat, dan memberikan semangat untuk selalu melakukan yang terbaik.
9. Teman-teman seperjuangan satu dosen wali, Hafizh, Vivin, Efi, Kiky, Anita, Johanna, Dissy dan Sopyan yang membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
10. Teman-teman MANAJEMEN UNDIP 2010, Hafizh, Sopyan, Donny Tangerang, Yogi, Bagus Tirta, Ismail, Taufan, Pamila, Vivin, Emmy, Efi, Kiki, Dissy, Dhila, Sischa, Stella, Nila, Lina, Raras, dan seluruh teman yang lainnya yang tidak dapat penulis tulis satu persatu. yang telah menjadi teman bermain, teman belajar selama kuliah.
11. Perpustakaan Fakultas Ekonomikan dan Bisnis Universitas Diponegoro yang sudah menyediakan materi untuk saya menyusun skripsi.

12. Keluarga Kosan Pertama “Pak Ramijan”, Kosan Kedua “Bambu Kuning”, hingga Kosan Ketiga “Acces” atas kebersamaan selama masa perkuliahan dan telah menjadi keluarga baru.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak untuk perbaikan dan kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi seluruh pembaca maupun untuk penelitian selanjutnya.

Semarang, 21 September 2015

(Fadel Muhammad Reza Piliang)

NIM : 12010110120018

DAFTAR ISI

Judul i
Persetujuan Skripsi ii
Pengesahan Kelulusan Ujian iii
Pernyataan Orisinalitas Skripsi iv
Halaman Motto dan Persembahan v
Abstract vi
Abstraksi vii
Kata Pengantar viii
Daftar Tabel xiii
Daftar Gambar xiv
Daftar Lampiran xv
Bab I : Pendahuluan 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 6
1.3 Tujuan Penelitian 8
1.4 Manfaat Penelitian 9
1.5 Sistematika Penulisan 9

Bab II : Tinjauan Pustaka 11
2.1 Landasan Teori 11
2.1.1 Kinerja Karyawan 11
2.1.1.1 Indikator Kinerja Karyawan 12
2.1.2 Kepuasan Kerja 13
2.1.2.1 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja 15
2.1.3 Komitmen Organisasional 17
2.1.3.1 Dimensi Komitmen Organisasional 18
2.2 Penelitian Terdahulu 20
2.2.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 20
2.2.2 Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan 21
2.2.3 Ringkasan Penelitian Terdahulu 22
2.3 Kerangka Pemikiran Penelitian 26
2.4 Hipotesis 26

Bab III : Metode Penelitian 27
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional 27
3.1.1 Variabel Penelitian 27
3.1.2 Definisi Operasional 27
3.2 Populasi dan Sampel 35

3.3 Jenis dan Sumber Data 38
3.4 Metode Pengumpulan Data 38
3.5 Metode Analisis Data 39
3.5.1 Uji Instrumen 39
3.5.1.1 Uji Validitas 39
3.5.1.2 Uji Reliabilitas 39
3.5.2 Uji Asumsi Klasik 40
3.5.2.1 Uji Normalitas 40
3.5.2.2 Uji Multikolinearitas 41
3.5.2.3 Uji Heteroskedastisitas 41
3.5.3 Analisis Regresi Linear Berganda 42
3.5.4 Uji *Goodness Of Fit (Uji-F)* 43
3.5.5 Uji Hipotesis (Uji - t) 43
3.5.6 Koefisien Determinasi (R^2) 43

Bab IV : Hasil dan Pembahasan 45
4.1 Gambaran Umum Perusahaan 45
4.1.1 Sejarah Singkat Perum Perumnas Regional 5Semarang45
4.1.2 Tujuan, Visi dan Misi Perum Perumnas Regional 5 Semarang 46
4.1.3 Kegiatan Perusahaan Perum Perumnas Regional 5 Semarang 47
4.1.4 Struktur Organisasi Perum Perumnas Regional 5 Semarang 48
4.2 Gambaran Umum Responden 52
4.2.1 Deskripsi Responden 52
4.3 Analisis Data dan Pembahasan 55
4.3.1 Analisis Deskripsi Variabel 55
4.3.2 Uji Validitas dan Reliabilitas 61
4.3.2.1 Uji Validitas 61
4.3.2.2 Uji Reliabilitas 63
4.3.3 Uji Asumsi Klasik 64
4.3.4 Analisis Regresi Berganda 68
4.3.5 *Goodness Of Fit* 69
4.3.6 Pengujian Hipotesis 70
4.3.7 Koefisien Determinasi 71
4.4 Pembahasan 72

Bab V : Penutup 78
5.1 Kesimpulan 78
5.2 Keterbatasan Penelitian 78
5.3 Saran 79
5.3.1 Saran Bagi Perusahaan 79
5.3.2 Saran Bagi Penelitian Mendatang 80
Daftar Pustaka
Lampiran-lampiran

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Produksi Perumnas Tahun 2008-2011 5
Tabel 1.2 Jumlah Karyawan Perumnas Tahun 2008-2012 6
Tabel 1.3 *Research Gap* 7
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu 22
Tabel 3.1 Indikator Kepuasan Kerja 28
Tabel 3.2 Indikator Komitmen Organisasional 33
Tabel 3.3 Indikator Kinerja Karyawan 35
Tabel 4.1 Tabulasi Silang Jenis Kelamin dan Umur Responden 52
Tabel 4.2 Tabulasi Silang Jenis Kelamin dan Pendidikan Responden 53
Tabel 4.3 Tabulasi Silang Jenis Kelamin dan Lama Bekerja Responden 54
Table 4.4 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja 56
Tabel 4.5 Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasional 58
Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan 60
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas 62
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas 63
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolineritas 67
Tabel 4.10 Hasil Regresi Berganda 69
Tabel 4.11 Hasil Uji-F 70
Tabel 4.12 Hasil Koefisien Determinasi 71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perumnas Regional 5 Semarang 48
Gambar 4.2 Grafik Histogram.....65
Gambar 4.3 Grafik Normal P-P Plot.....66
Gambar 4.4 Grafik S*catterplot*.....68

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A : Kuesioner
Lampiran B : Tanggapan Responden
Lampiran C : Frekuensi Tabel Tanggapan Responden
Lampiran D : Hasil Uji Validitas
Lampiran E : Hasil Uji Reliabilitas
Lampiran F : Hasil Uji Normalitas
Lampiran G : Hasil Uji Heteroskedastisitas
Lampiran H : Hasil Regresi
Lampiran I : Tabel Pengujian (R Product Moment)
Lampiran J : Identitas Responden
Lampiran K : Balasan Surat Izin Penelitian

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, hal ini dilakukan agar perusahaan tersebut mampu mencapai tujuannya. Kinerja yang optimal tentu saja merupakan harapan bagi setiap perusahaan yang mempekerjakan karyawan, karena pada akhirnya kinerja karyawan menjadi harapan untuk tercapainya kinerja organisasi yang maksimal.

Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Gibson,2003), sedangkan menurut Simamora (1997) maksud penetapan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran yang berguna tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode saja, tetapi juga untuk mengelola proses kerja selama periode tersebut.

Seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan pada suatu perusahaan mempunyai masalah yang sangat mendasar dimana seorang karyawan yang satu dengan yang lain tidak akan sama tingkat komitmen yang dimiliki. Komitmen organisasional yang kuat di dalam individu akan menyebabkan individu bekerja keras untuk berusaha mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan sebelumnya. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan lebih berusaha melakukan yang terbaik bagi organisasinya.

Komitmen karyawan kepada perusahaan dipandang sangat penting dalam bisnis. Karyawan yang loyal akan bersedia untuk mendahulukan kepentingan perusahaan daripada kepentingan dirinya sendiri. Dengan adanya rasa menyatu dengan perusahaan karyawan tidak berpikir untuk meninggalkan perusahaan sehingga dikatakan komitmen organisasional yang tinggi akan menurunkan keinginan untuk pindah para karyawan (Richard M. Steers dan Lyman W. Proter,1991). Dalam setiap perilaku organisasi pasti membahas arti pentingnya komitmen karyawan. Robbins (2006) mengemukakan bahwa komitmen organisasional merupakan tingkat dimana karyawan mengkaitkan dirinya ke organisasi tertentu dan sasaran-sasarannya dan berharap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Steers dan Mowday (1974) komitmen karyawan dihubungkan dengan kepuasan kerja, tingkat absensi, keinginan untuk pindah dan kinerja. Semakin tinggi komitmen karyawan maka semakin baik kinerja karyawan (Romzek Barbara,1990) dalam Fuad mas'ud (2002).

Setiap orang yang bekerja di suatu perusahaan atau organisasi, harus mempunyai komitmen dalam bekerja karena apabila suatu perusahaan karyawannya tidak mempunyai suatu komitmen dalam bekerja, maka tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut tidak akan tercapai. Namun terkadang suatu perusahaan atau organisasi kurang memperhatikan komitmen yang ada terhadap karyawannya, sehingga berdampak pada penurunan kinerja terhadap karyawan (Yenni Handayani 2013)

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya (Hasibuan,2000). Menurut Luthans (2006) dalam Suharnomo (2012) Lima aspek kepuasan kerja diukur dengan *Job Descriptive Index* (JDI) yaitu pekerjaan itu sendiri (berhubungan dengan tanggung jawab, minat, dan pertumbuhan); kualitas supervisi (terkait dengan bantuan teknis dan dukungan sosial); hubungan dengan rekan kerja (berkaitan dengan harmoni sosial dan respek); kesempatan promosi (terkait dengan kesempatan untuk pengembangan lebih jauh); dan pembayaran (yang terkait dengan pembayaran yang memadai dan persepsi keadilan).

Menurut Spector (1996) Kepuasan kerja adalah variabel sikap yang menggambarkan bagaimana seseorang merasakan pekerjaannya secara keseluruhan serta berbagai aspek-aspek dari pekerjaan tersebut. Kepuasan dapat dipandang sebagai pernyataan positif hasil dari penilaian para karyawan terhadap apa yang telah dilakukan perusahaan kepada karyawannya. Karyawan dengan kepuasan kerja tinggi akan mengalami perasaan positif ketika mereka berpikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktifitas tugas, sedangkan karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah akan mengalami perasaan negatif ketika mereka berpikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas pekerjaan mereka.

Hasil beberapa penelitian menunjukkan perbedaan pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Cecilia

Engko (2008) menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien korelasi sebesar 0,447.

Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Putu Yudha Asteria Putri dan Made Yenni Latrini (2013) yang menyimpulkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien korelasi sebesar 0,111. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Crossman dan Zaki (2003), hasil penelitian menunjukkan hubungan negatif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan koefisien korelasi sebesar -0.01.

Penelitian tentang pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan juga mempunyai hasil yang beragam. Penelitian yang dilakukan Muhammad Riaz Khan et.al (2010) menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien korelasi sebesar 0,374.

Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Suwardi dan Joko Utomo (2011) yang menyimpulkan komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien korelasi sebesar 0,393. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan Murty dan Hudiwinarsih (2012) yang mengatakan komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil *Research Gap* tersebut dapat dijadikan suatu permasalahan penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan dan juga oleh karena itu peneliti bermaksud untuk

meneliti ulang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan diperusahaan yang ingin peneliti teliti.

Perum Perumnas adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berbentuk Perusahaan Umum (Perum) yang bergerak di bidang perumahan dimana keseluruhan sahamnya dimiliki oleh Pemerintah. Perumnas didirikan sebagai solusi pemerintah dalam menyediakan perumahan yang layak bagi masyarakat menengah ke bawah. Perusahaan didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 1974, diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 1988, dan disempurnakan melalui Peraturan Pemerintah No. 15 Tahun 2004 tanggal 10 Mei 2004. Sejak didirikan tahun 1974, Perumnas selalu tampil dan berperan sebagai pioneer dalam penyediaan perumahan dan permukiman bagi masyarakat berpenghasilan menengah ke bawah. Berikut ini adalah produksi Perum Perumnas pada empat tahun terakhir yaitu tahun 2008-2011:

Tabel 1.1
Jumlah Produksi Perumnas Tahun 2008-2011

Uraian	2008	2009	2010	2011
RI+RIT+RSH	2.430	3.457	6.425	5.788
Rumah Sederhana	1.341	1.900	2.052	2.023
Rumah Menengah	373	-	2	35
Rumah Toko	326	314	641	533
Rusunami	989	43	1.402	1.148
Jumlah (dalam Unit)	**5.459**	**5.714**	**10.522**	**9.527**

Sumber : Perumnas (2015)

Kemudian, dapat dilihat juga dari jumlah karyawan pada lima tahun tahun terakhir yaitu tahun 2008-2012:

Tabel 1.2
Jumlah Karyawan Perumnas Tahun 2008-2012

Tahun	Jumlah Karyawan
2008	1660
2009	1594
2010	1442
2011	1290
2012	1186

Sumber :Perumnas (2015)

Dari data yang didapat, ada penurunan produksi dan karyawan di Perumnas. Hal tersebut mengindikasikan adanya penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai "**Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Kantor Perum Perumnas Regional 5 Semarang)**".

1.2 Rumusan Masalah.

Penelitian mengenai hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja, masih memberikan keberagaman hasil. Dari Sejumlah penelitian terdahulu yang pernah dilakukan, terdapat perbedaan atau *Research Gap* sebagaimana yang terurai pada tabel berikut.

Tabel 1.3
Research Gap

GAP	**Temuan**	**Pengaruh Positif atau Berpengaruh**	**Pengaruh Negatif atau Tidak Berpengaruh**
1	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	1. Cecilia Engko (2008) 2. Mega Arum (2012) 3. Dwi Agung Nugroho (2008) 4. Putu Yudha dan Made Yenni (2013) 5. Rahmatullah Burhanuddin Wahab (2012)	1. Crossman dan Zaki (2003) 2. Padamakumar Ram (2013) 3. Zahra Hadizadeh Talasaz et.al (2014) 4. Musa Djamaludin (2009) 5. Eddy dan Sukmawati (2008)
2	Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan	1. Muhammad Riaz Khan et.al (2010) 2. Diana Sulianti K.L. Tobing (2009) 3. Suwardi dan Joko Utomo (2011) 4. Agus Ali Suharto (2012) 5. S.Pandja Djati et,al (2003)	1. Murti dan Hudiwinarsih (2012) 2. Negin Memari et.al (2013) 3. Muthuveloo dan Rose (2005) 4. Sangadji Etta (2009) 5. Zainul Arifin Noor (2012)

Kontradiksi hasil penelitian terdahulu menjadikan model penelitian mengenai kepuasan kerja dan komitmen organisasional perlu untuk diteliti lagi

lebih lanjut, karena dalam banyak hal ukuran dari kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan dapat diukur secara kuantitatif.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan maka dapat dirumuskan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional sebagai penyebab semakin meningkat atau menurunnya kinerja karyawan. Oleh karena itu untuk mengetahui bagaimana faktor-faktor kepuasan kerja dan komitmen organisasional mempengaruhi kinerja karyawan pada kantor Perum Perumnas Regional 5 Semarang, maka perlu dilakukan penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Dari pemaparan di atas, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Perum Perumnas Regional 5 Semarang?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan Kantor Perum Perumnas Regional 5 Semarang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Perum Perumnas Regional 5 Semarang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada Kantor Perum Perumnas Regional 5 Semarang.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan dalam menerapakan kebijakan berkaitan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasional dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Pembaca

Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Bagian ini mecangkup uraian ringkasan materi yang akan dibahas pada penelitian ini. Penelitian ini disusun dalam bentuk skripsi yang akan dibagi dalam beberapa bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan, berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat, serta sistematika penulisan.

BAB II : Tinjauan pustaka, berisi landasan teori yang merupakan acuan pemikiran dalam pembahasan masalah yang diteliti dan mendasari analisis yang diambil dari berbagai literatur, ringkasan penelitian terdahulu yang mempunyai kaitan dengan penelitian ini, konsep dan hipotesis, serta kerangka pemikiran teoritis.

BAB III : Metode penelitian, merupakan cara-cara meneliti yang menguraikan variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan populasi, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis data yang digunakan. Bab ini juga menjelaskan bahwa penelitian yang dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif.

BAB IV : Hasil dan pembahasan, merupakan bab inti dalam laporan penelitian ini. Pada bab ini diuraikan tentang deskripsi hasil analisis pembahasan objek penelitian.

BAB V : Penutup, berisi tentang kesimpulan dari laporan penelitian yang telah dilakukan berdasarkan hasil analisis dan pembahasan serta saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan terhadap hasil penelitian, maupun bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Dalam tinjauan pustaka ini akan menjelaskan pengertian dari kinerja karyawan beserta indikator-indikator dari kinerja karyawan, pengertian kepuasan kerja beserta faktor-faktor dari kepuasan kerja, dan pengertian komitmen organisasional beserta dimensi-dimensi dari komitmen organisasional.

2.1.1 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011)

Kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas – tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja dalam perusahaan merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Dessler (2009) berpendapat kinerja karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang

dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya.

Sedangkan Gibson (2003), mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti : kualitas, efisiensi, dan kriteria efektivitas kinerja lainnya. Menurut Mathis and Jackson (2000), kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak memberikan kontribusi kepada organisasi

Sementara Armstrong dan Baron (1998) dalam Wibowo (2011) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan stategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Wibowo (2011) mengatakan kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.

2.1.1.1 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Fuad Mas'ud (2004) terdapat empat indikator dalam kinerja yaitu:

1. Kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara tepat waktu.
    a. Baik tidak nya kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara tepat waktu.

2. Pengetahuan karyawan berkaitan dengan pekerjaan utamanya adalah baik
    a. Mampu memahami tugas yang diberikan oleh perusahaan.
    b. Memahami sasaran pekerjaan.
3. Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur dan kebijakan perusahaan.
    a. Mampu melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang diberikan perusahaan.
4. Kreativitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan utamanya adalah baik.
    a. Teliti dalam melaksanakan pekerjaan.
    b. Memahami dengan baik tentang tujuan perusahaan dan sasaran pekerjaan.

2.1.2 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 kreativitas, 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. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya dan sebaliknya apabila karyawan tidak puas dengan pekerjaannya, karyawan tersebut akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

Robbins dan Judge (2011) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki perasaan – perasaan positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang tidak puas dengan pekerjaannya akan memiliki perasaan negatif mengenai pekerjaannya.

Pendapat Colquitt, LePine, Wesson (2011) dalam Wibowo (2013) juga mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan bagaimana kita merasakan tentang pekerjaan kita dan apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan kita.

Kreitner dan Kinicki (2010) dalam Wibowo (2013) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek dari pekerjaan seseorang. Definisi ini menyatakan secara tidak langsung bahwa kepuasan kerja bukanlah merupakan konsep tunggal. Melainkan, orang dapat secara relatif puas dengan satu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan satu aspek atau lebih.

Pandangan senada dikemukakan Gibson (2000) dalam Wibowo (2013) yang menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan.

Pendapat lain dikemukakan Werther (1996) dalam Wibowo (2013) bahwa kepuasan kerja merupakan suatu pemikiran dari karyawan mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya. Dengan kata lain, kepuasan kerja merupakan perasaan senang pekerja terhadap pekerjaannya.

Dari berbagai pandangan tersebut kiranya dapat disimpulkan bahwa pada hakikatnya kepuasan kerja adalah tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya.

2.1.2.1 Faktor – Faktor Kepuasan Kerja

Faktor – faktor yang menentukan kepuasan kerja menurut Robbins (2001) yaitu:

1 Kerja yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan – pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja.

2 Ganjaran yang pantas

Para karyawan yang menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan, dan segaris dengan

pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang meningkat. Oleh karena itu individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dengan cara yang adil kemungkinan besar akan merasakan kepuasan dengan pekerjaan mereka.

3 Rekan sekerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat. Umumnya studi mendapatkan bahwa kepuasan karyawan meningkat bila penyelia langsung bersifat ramah dan dapat memahami, memberikan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minat pribadi pada mereka.

4 Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik. Studi – studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan fisik sekitar yang tidak berbahaya atau merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dengan fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat – alat dan peralatan yang memadai.

5 Kesesuaian antara kepribadian – pekerjaan

Teori kesesuaian antara kepribadian – pekerjaan yang dikemukakan Holland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan pekerjaan akan menghasilkan individu yang lebih terpuaskan. Orang – orang yang tipe kepribadiannya sama dengan pekerjaannya memiliki kemampuan untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaannya, sehingga mereka juga mempunyai probabilitas yang lebih besar untuk mencapai kepuasan yang tinggi.

2.1.3 Komitmen Organisasional

Komitmen Organisasional adalah sikap karyawan yang tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi yang ditunjukan dengan adanya penerimaan individu atas nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk berafiliasi dengan organisasi dan kesediaan bekerja keras untuk organisasi sehingga membuat individu betah dan tetap ingin bertahan di organisasi tersebut demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi.

Menurut Robbins (2001) komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan – tujuannya dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Luthan (2006) menjelaskan komitmen organisasional merupakan keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan

tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Mowday (1982) dalam S.Pantja Djati dan M. Khusaini (2003) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatannya dengan organisasi kerja. Sementara Mitchell (1982) dalam S.Pantja Djati dan M.Khusaini (2003) memandang komitmen organisasional sebagai suatu orientasi nilai terhadap kerja yang menunjukkan bahwa individu sangat memikirkan pekerjaannya, pekerjaan memberikan kepuasan hidup dan pekerjaan memberikan status bagi individu.

Menurut Mathis and Jackson (2006) komitmen organisasional adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi.

Menurut Cheng dan Kalleberg (1996) dalam Chamdan Purnama (2013) komitmen organisasional dapat dibagi menjadi tiga berdasarkan segi sifatnya:

1. Kesediaan untuk melakukan kepentingan bisnis yang menguntungkan perusahaan.
2. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam perusahaan.
3. Keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan dan nilai – nilai perusahaan.

2.1.3.1 Dimensi Komitmen Organisasional

Terdapat dimensi komitmen organisasional menurut Meyer dan Allen (1990) dalam Mas'ud (2002) :

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) adalah dimana karyawan merasa ingin tetap tinggal (bekerja di perusahaan). Ini merupakan keterkaitan emosional (*emotional attachment*) atau psikologis kepada organisasi.
2. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) dimana karyawan merasa seharusnya tetap tinggal (bekerja dalam perusahaan) dan merasa mempunyai kewajiban yang seharusnya dilakukan.
3. Komitmen Berkelanjutan *(Continuence Commitment)* dimana karyawan merasa membutuhkan untuk tetap tinggal (bekerja di perusahaan). Karyawan macam ini merasa terjerat dengan perusahaan karena kurang mempunyai keterampilan *(skills)*, atau tidak ada kesempatan untuk pindah ke perusahaan lain, atau menerima gaji yang sangat tinggi, dan lain sebagainya. Mereka berfikir bahwa meninggalkan perusahaan akan sangan merugikan.

Besarnya komitmen yang dimiliki setiap karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja sangatlah menentukan organisasi tersebut untuk mencapai tujuan organisasinya. Komitmen organisasional yang kuat akan mendorong setiap individu untuk selalu berusaha keras mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan pengelolaan perusahaan sangat ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia. Seberapa besar komitmen karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan perusahaan itu dalam mencapai tujuannya. Sehingga

dalam menjalankan proses organisasionalnya, karyawan diharapkan mampu berorientasi pada tujuan bersama perusahaan. Komitmen organisasional yang kuat akan mendorong setiap karyawan berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

2.2.1 Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya dan sebaliknya apabila karyawan tidak puas dengan pekerjaannya, karyawan tersebut akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya (Hasibuan,2000).

Dalam penelitian Cecilia Engko (2008) mengatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan angka koefisien korelasi sebesar 0,447. Penelitian yang dilakukan oleh Diana Sulianti K.L Tobing (2009) mengatakan bahwa kinerja seseorang akan meningkat ketika kepuasan kerja dari karyawan berada pada posisi yang tinggi. Hal ini dibuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,715 yang berarti setiap ada kenaikan Kepuasan Kerja maka akan menaikkan Kinerja Karyawan sebesar 0,715. Hasil penelitian Dwi Agung Nugroho Arianto (2008) juga

menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,044. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Putu Yudha Ateria Putri dan Made Yenni Latrini (2013) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0,111. Penelitian yang dilakukan Mega Arum (2012) menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien korelasi sebesar 0,416.

Berdasarkan penelitian - penelitian terdahulu dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut (H1) : *kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.*

2.2.2 Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan

Komitmen karyawan kepada perusahaan dipandang sangat penting dalam bisnis. Karyawan yang loyal akan bersedia untuk mendahulukan kepentingan perusahaan daripada kepentingan dirinya sendiri.

Menurut Steers dan Mowday (1974) komitmen karyawan dihubungkan dengan kepuasan kerja, tingkat absensi, keinginan untuk pindah dan kinerja.

Dalam penelitian Muhammad Riaz Khan et.al (2010) mengatakan bahwa karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi akan merasa senang dalam melakukan pekerjaannya, hal ini dibuktikan dengan angka koefisien korelasi (r) sebesar 0,374 terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Suwardi dan Joko Utumo (2011) menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien korelasi sebesar 0,393.

Penelitian yang dilakukan S.Pantja Djati (2003) menunjukkan komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,599. Penelitian yang dilakukan Agus Ali Suharto (2012) menunjukkan bahwa komimten organisasional berpengaruh positif dengan kinerja karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,40. Penelitian yang dilakukan Yenni Verawati (2011) menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dengan kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,289.Berdasarkan penelitian - penelitian terdahulu dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut (H2) : *Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.*

2.2.3 Ringkasan hasil penelitian terdahulu

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian terdahulu

No	Peneliti	Topik	Alat analisis	Hasil
1	Cecilia Engko (2008)	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual dengan self esteem dan self efficacy sebagai variabel intervening	Path Analisis (Analisis Jalur)	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
2	Muhammad Riaz Khan et.al (2010)	The impacts of organizational commitment on employee job performance	Analisis Regresi	Komitmen organisasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian terdahulu

No	Peneliti	Topik	Alat analisis	Hasil
3	Yenni Verawati dan Joko Utomo (2011)	Pengaruh komitmen organisasi, partisipasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Lippo Cabang Kudus	Analisis Regresi Parsial	Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
4	Dwi Agung Nugroho Arianto (2008)	Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan PT Nyonya Meneer Semarang	SEM (Structural Equation Modelling)	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
5	Diana Sulianti K.L. Tobing (2009)	Pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	SEM (Structural equation modeling)	Komitmen organisasional dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan
6.	S.Pantja Djati et.al (2003)	Kajian terhadap kepuasan kompensasi, komitmen organisasi dan prestasi kerja	Analisis Regresi	Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian terdahulu

No	Peneliti	Topik	Alat analisis	Hasil
7	Agus Ali Suharto (2012)	Pengaruh kualitas sumber daya manusia, komitmen dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada inspektorat Kabupaten Kediri	Analisis Regresi	Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
8	Suwardi dan Joko Utomo (2011)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati)	Analisis Regresi	Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
9	Mega Arum (2012)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi pada perum jasa tirta I Malang bagian laboratorium kualitas air	Path Analisis (Analisis Jalur)	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian terdahulu

No	Peneliti	Topik	Alat analisis	Hasil
10	Putu Yudha Asteria Putri dan Made Yenni Latrini (2013)	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sector public dengan In-role performance dan innovative performance sebagai variable mediasi	SEM (Structural equation modeling)	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
11	Crossman dan Zaki (2003)	Pengaruh job satisfication and employee performance of lebanese banking staff	Analisis Spearman rank order correlation test	Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
12	Murty dan Hudiwinarsih (2012)	Pengaruh kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya)	Analisis Regresi	Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. kompensasi dan komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

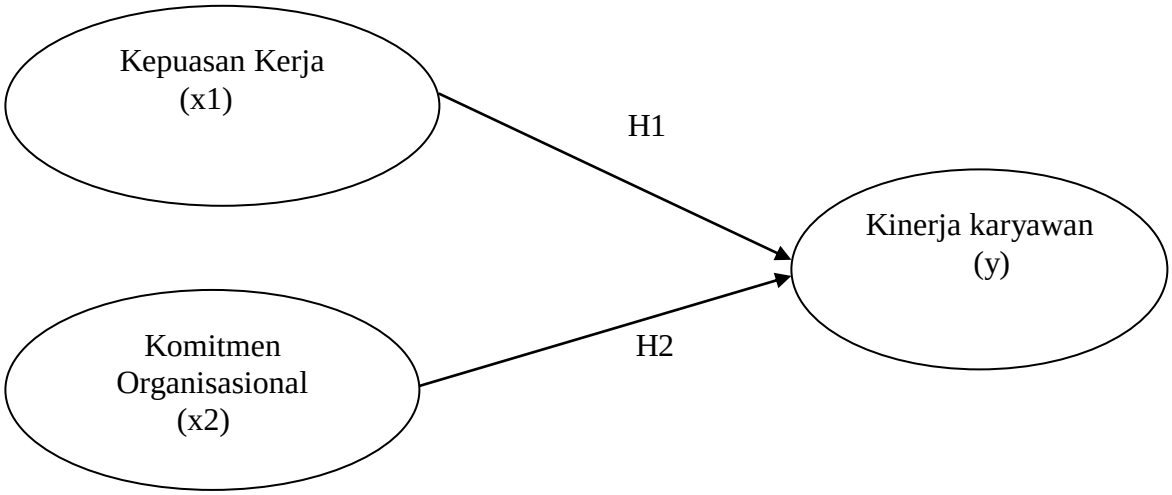
Sumber: penelitian – penelitian terdahulu

2.3 Kerangka Pemikiran Penelitian

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

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



Sumber: penelitian – penelitian terdahulu

2.4 Hipotesis

H1 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H2 : Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

3.1.1 Variabel Penelitian

Variabel adalah konsep yang mempunyai variasi nilai. Adapun variabel yang dianalisis dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel terikat (dependent variable)

   Variabel terikat (dependent variable) merupakan variabel yang menjadi perhatian utama penulis (Sekaran,2006). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

2. Variabel bebas (independent variable)

   Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif (Augusty Ferdinand,2006). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

3.1.2 Definisi Operasional

Berikut ini adalah definisi operasional dari variabel-variabel diatas :

1. Variabel bebas (independen)
   a. Robbins (2003) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif

tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki perasaan–perasaan positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang tidak puas dengan pekerjaannya akan memiliki perasaan negatif mengenai pekerjaannya. Berikut ini Skala dan indikator dari kepuasan kerja,

Tabel 3.1
Skala dan Indikator Kepuasan Kerja

No.	Skala Kepuasan Kerja / Indikator Skala Kepuasan Kerja Robbins (2003)	
1	Kepuasan terhadap peluang promosi	a. Secara umum perusahaan memberikan kesempatan promosi yang adil
2	Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri	b. Pekerjaan saya sangat menarik c. Saya merasa senang dengan tingkat tanggung jawab pekerjaan saya
3	Kepuasan kerja kepada atasan	d. Para atasan saya pada saat bekerja mempunyai motivasi kerja yang tinggi
4	Kepuasan terhadap pendapatan	e. Saya puas dengan gaji yang saya terima untuk pekerjaan saya
5	Kepuasan terhadap rekan kerja	f. Saya menikmati bekerja dengan teman-teman saya disini

b. Komitmen Organisasional diidentifikasi dengan tiga jenis komitmen, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif sebagai keadaan psikologis yang baik mencirikan hubungan karyawan dengan organisasi atau memiliki implikasi untuk mempengaruhi apakah karyawan

akan terus dengan organisasi ini (Allen dan Meyer,1990). Skala komitmen organisasional menurut Allen dan Mayer (1990) terbagi menjadi 3 skala yaitu skala komitmen afektif, skala komitmen berkelanjutan, dan skala komitmen normatif, dimana dalam keseluruhan skala komitmen afektif,skala komitmen berkelanjutan, dan skala komitmen normatif terbagi menjadi 24 indikator yaitu :

1) Skala Komitmen Afektif :
    a.) Saya akan sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya diperusahaan ini
    b.) Saya senang mendiskusikan organisasi saya dengan orang-orang diluar sana
    c.) Saya benar-benar merasa seolah-olah masalah organisasi adalah saya sendiri
    d.) Saya berpikir bahwa saya bisa dengan mudah melekat pada organisasi lain seperti pada organisasi saya saat ini
    e.) Saya tidak merasa seperti ‘bagian dari keluarga’ diorganisasi saya
    f.) Saya tidak merasa terikat emosional pada organisasi ini
    g.) Organisasi ini sangat berarti bagi saya
    h.) Saya tidak merasakn rasa yang kuat yang dimiliki organisasi saya

2) Skala Komitmen Berkelanjutan :

a) Saya tidak takut dengan apa yang mungkin terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya tanpa saling merugikan satu sama lain

b) Akan terlalu merugikan saya untuk meninggalkan perusahaan saat ini, bahkan walau saya sangat menginginkannya

c) Kehidupan saya akan terganggu lebih banyak, jika saya memutuskan meninggalkan organisasi saya sekarang

d) Saat ini akan terlalu merugikan bagi saya jika meninggalkan organisasi ini

e) Saat ini tetap bekerja diperusahaan ini merupakan kebutuhan sekaligus keinginan saya

f) Saya merasa bahwa saya memiliki sedikit pilihan untuk mempertimbangkan meninggalkan organisasi ini

g) Salah satu konsekuensi yang serius jika meninggalkan organisasi ini adalah akan menimbulkan kelangkaan terhadap alternatif yang tersedia

h) Salah satu alasan utama saya terus bekerja untuk organisasi adalah bahwa meninggalkan organisasi ini akan memerlukan pegorbanan pribadi yang besar – organisasi lain mungkin tidak cocok dengan manfaat secara keseluruhan terhadap yang saya miliki pada organisasi saat ini.

3) Skala Komitmen Normatif :
    a) Saya merasa bahwa akhir-akhir ini orang-orang terlalu sering berpindah-pindah perusahaan
    b) Saya tidak meyakini bahwa seseorang harus selalu setia pada organisasinya
    c) Berpindah-pindah antar beberapa organisasi tidak sepenuhnya tidak etis bagi saya
    d) Salah satu alasan utama bagi saya untuk bekerja diorganisasi ini adalah saya percaya bahwa kesetiaan itu penting dan karenanya saya merasa punya kewajiban moral untuk tetap berada disini
    e) Jika saya memperoleh tawaran pekerjaan yang lebih baik diperusahaan lain, saya tidak akan merasa bahwa tawaran tersebut merupakan alasan yang tepat untuk meninggalkan perusahaan saya
    f) Saya diajarkan mengenai pentingnya kesetiaan terhadap satu organisasi
    g) Keadaan pernah lebih baik ketika seorang karyawan memilih untuk setia pada satu organisasi
    h) Saya tidak berpikir bahwa keinginan untuk menjadi ‘perusahaan pria’ atau ‘perusahaan wanita’ adalah masuk akal

Dari 24 indikator tersebut, peneliti memilih 2 indikator dari masing-masing skala komitmen afektif, skala komitmen berkelanjutan, dan skala komitmen normatif, yaitu :

1) Skala Komitmen Afektif :
    a) Saya akan sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya diperusahaan ini (indikator ini dipilih untuk mengetahui seberapa besar keinginan karyawan mengakhiri karir diperusahaan tersebut)
    b) Saya tidak merasa terikat emosional pada organisasi ini (indikator ini dipilih untuk mengetahuiapakah karyawan memiliki keterikatan secara emosional atau tidak terhadap organisasi atau perusahaannya)
2) Skala Komitmen Berkelanjutan :
    a) Akan terlalu merugikan saya untuk meninggalkan perusahaan saat ini, bahkan walau saya sangat menginginkannya (indikator ini dipilih untuk mengetahuiseberapa besar kerugian bagi karyawan jikameninggalkan perusahaan tersebut)
    b) Saat ini tetap bekerja diperusahaan ini merupakan kebutuhan sekaligus keinginan saya (indikator ini dipilih untuk mengetahui seberapa besar akan kebutuhan dan keinginan karyawan untuk tetap bekerja diperusahaan tersebut)
3) Skala Komitmen Normatif :
    a) Salah satu alasan utama bagi saya untuk bekerja diorganisasi ini adalah saya percaya bahwa kesetiaan itu penting dan karenanya saya merasa punya kewajiban moral untuk tetap berada disini (indikator ini dipilih untuk mengetahui seberapa besar tingkat kepentingan akan kesetiaan karyawan untuk tetap berada diperusahaan tersebut)

b) Jika saya memperoleh tawaran pekerjaan yang lebih baik diperusahaan lain, saya tidak akan merasa bahwa tawaran tersebut merupakan alasan yang tepat untuk meninggalkan perusahaan saya (indikator ini dipilih untuk mengetahui tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan saat ini, apabila ada tawaran pekerjaan yang lebih baik dari perusahaan lainnya)

Peneliti juga bermaksud untuk memfokuskan hanya pada keenam indikator, karena keenam indikator tersebut sangat mendukung jika dihubungkan dengan perusahaan yang dijadikan objek penelitian khususnya dalam hal untuk mengetahui bagaimana tingkat komitmen organisasional karyawanterhadap perusahaan tempat mereka bekerja.Berikut uraian skala dan indikator komitmen organisasional.

Tabel 3.2
Skala dan Indikator Komitmen Organisasional

No.	Skala Komitmen Organisasional / Indikator Skala Komitmen Organisasional Allen dan Meyer (1990)	
1	Komitmen Afektif, berkaitan dengan keinginan secara emosional terikat dengan organisasi, identifikasi serta keterlibatan berdasarkan atas nilai-nilai yang sama.	a. Saya akan sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini. b. Saya tidak merasa terikat emosional pada organisasi ini.

Tabel 3.2
Skala dan Indikator Komitmen Organisasional

No.	Skala Komitmen Organisasional / Indikator Skala Komitmen Organisasional Allen dan Meyer (1990)	
2	Komitmen Berkelanjutan, Komitmen didasari oleh kesadaran akan biaya-biaya yang akan ditanggung jika tidak bergabung dengan organisasi. Disini juga didasari oleh tidak adanya alternatif lain.	c. Akan terlalu merugikan saya untuk meninggalkan perusahaan saat ini, bahkan walau saya sangat menginginkannya d. Saat ini tetap bekerja diperusahaan ini merupakan kebutuhan sekaligus keinginan saya.
3	Komitmen Normatif, Komitmen berdasarkan perasaan wajib sebagai anggota/karyawan untuk tetap tinggal karena perasaan hutang budi.	e. Salah satu alasan utama bagi saya untuk bekerja diorganisasi ini adalah saya percaya bahwa kesetiaan itu penting dan karenanya saya merasa punya kewajiban moral untuk tetap berada disini. f. Jika saya memperoleh tawaran pekerjaan yang lebih baik diperusahaan lain, saya tidak akan merasa bahwa tawaran tersebut merupakan alasan yang tepat untuk meninggalkan perusahaan saya.

2. Variabel terikat (variabel dependen)

Kinerja karyawan adalah aktivitas yang dilakukan karyawan untuk menyelesaikan tugasnya dengan hasil yang sesuai dengan standar yang ditetapkan dalam rangka mencapai hasil kerja dan tujuan perusahaan.Fuad Mas'ud (2004) menjelaskan kinerja karyawan adalah hasil pencapaian dari usaha yang telah

dilakukan yang dapat diukur dengan skala dan indikator-indikator tertentu. Skala dan indikator yang dimaksud sebagai berikut,

Tabel 3.3
Skala dan Indikator Kinerja Karyawan

No.	Skala Kinerja Karyawan / Indikator Skala Kinerja Karyawan Fuad Mas'ud (2004)	
1	Kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara tepat waktu	a. Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan
2	Pengetahuan karyawan berkaitan dengan pekerjaan utamanya adalah baik	b. Mampu memahami tugas yang diberikan oleh perusahaan. c. Memahami sasaran pekerjaan.
3	Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur daan kebijakan perusahaan	d. Mampu melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang diberikan perusahaan.
4	Kreativitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan utamanya adalah baik	e. Teliti dalam melaksanakan pekerjaan. f. Memahami dengan baik tentang tujuan perusahaan dan sasaran pekerjaan saya.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi 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 (Augusty Ferdinand,2006). Dalam penelitian ini populasi yang digunakan

adalah seluruh karyawan yang ada di kantor Perum Perumnas Regional 5 Semarang sebanyak 65 karyawan.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono,2005).Menurut Arikunto (2006), jika populasinya kurang atau mendekati 100, maka populasi tersebut dapat digunakan sebagai sampel, sehingga penelitiannya merupakan Penelitian Populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Sensus. Teknik Sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono,2005). Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini berjumlah 65 responden.

Dalam proses pengambilan data pada hari pertama, peneliti bertemu dengan Ibu Manda sebagai sekertaris kantor Perumnas Regional 5 Semarang dan langsung diarahkan bertemu dengan Bapak Pulung Pudjiarto sebagai Staff Subag SDM & Umum Perumnas Regional 5 Semarang untuk melakukan pembicaraan mengenai metode penelitian yang akan dilakukan diperusahaan, seperti cara pengumpulan data dengan menyebar kuisioner kepada responden (karyawan) diperusahaan sebanyak 65 orang (sampel)dan meminta beberapa dataperusahaan yang diperlukan untukmenunjangpenelitian ini, seperti data jumlah karyawan dan data jumlah produksi Perumnas.

Pada hari kedua, peneliti diperkenankan untuk memulai pengumpulan data penelitian dengan menyebar kuisioner kepada para responden (karyawan) diperusahaan. Dalam proses penyebaran kuisioner, peneliti langsung

menemuiresponden (karyawan) yang dijadikan sebagai sampel dalam peneltian ini dan membantu menjelaskan semuanya yang berhubungan dengan kuisioner penelitian, namun pada hari pertama peneliti hanya dapat menemui responden (karyawan) sebanyak 40 orang, hal ini dikarenakan sebagian responden (karyawan) tidak dapat ditemui dengan beberapa alasan tertentu. Oleh karena itu proses penyebaran kuisioner dilanjutkan dihari berikut nya.

Pada hari ketiga, peneliti melanjutkan proses penyebaran kuisioner kepada responden (karyawan) yang pada hari kedua tidak dapat ditemui yaitu sebanyak 25 orang, dan pada hari itu proses peyebaran kuisioner dapat disesuaikan dengan jumlah sampel yang dijadikan dalam objek penelitian ini yaitu sebanyak 65 orang. Selanjutnya untuk hasil tanggapan responden (karyawan) dalam kuisioner tersebut akan diberikan kepada peneliti dihari berikutnya.

Pada hari keempat, beberapa responden (karyawan) memberikan hasil tanggapannya dari kuisioner penelitian kepada peneliti, namun pada hari keempat ini, responden (karyawan) yang mengembalikan hasil tanggapannya dari kuisioner penelitian hanya 30 orang, hal ini dikarenakan 35 orang lainnya belum memberikan tanggapan dari kuisioner penelitian tersebut. Oleh karena itu proses pengumpulan data dari hasil tanggapan kuisioner penelitian dilanjutkan dihari berikut nya.

Pada hari kelima, peneliti melanjutkan proses pengumpulan data dari hasil tanggapan kuisioner responden (karyawan) yang pada hari keempat belum memberikan hasil tanggapan kuisioner kepada peneliti sebanyak 35 orang dan pada hari itu proses pengumpulan data dari hasil tanggapan kuisioner responden

(karyawan) dapat dilengkapi sesuai dengan jumlah kuisioner yang disebar yaitu sebanyak 65 orang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Data adalah sesuatu yang digunakan atau dibutuhkan dalam penelitian dengan menggunakan parameter tertentu yang telah ditentukan (Priyatno,2008). Sedangkan sumber data yang digunakan adalah:

1. Data primer

   Data primer dalam penelitian ini adalah data yang berkaitan dengan variabel kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan.

2. Data sekunder

   Data sekunder dalam penelitian ini berupasejarah berdirinya perusahaan, profil perusahaan dan jumlah karyawan.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket atau kuesioner. Angket atau kuesioner adalah daftar pertanyaan yang mencakup semua pernyataan dan pertanyaan yang akan digunakan untuk mendapat data, baik yang dilakukan melalui telepon, surat, atau bertatap muka (Augusty Ferdinand, 2006).

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Imam Ghozali (2006), skala Likert adalah skala yang berisi 5 tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut :

1 = Sangat tidak setuju

2 = Tidak setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat setuju

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Uji Instrumen

3.5.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Imam Ghozali, 2009). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkansesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi, validitas adalah mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah dibuat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur. (Imam Ghozali, 2009).

Uji validitas ini membandingkan nilai masing-masing item pertanyaan dengan nilai total. Apabila besarnya nilai total koefisien item pertanyaan masing-masing variabel melebihi nilai signifikansi maka pertanyaan tersebut tidak valid. Uji signifikansi juga dapat dilakukan dengan membandingkan hasil r hitung dengan r table dimana df=n-2 dengan sig 5%. Jika r tabel < r hitung maka valid.

3.5.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Imam Ghozali,2009). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jawaban responden terhadap pertanyaan ini dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak oleh karena masing-masing pertanyaan hendak mengukur hal yang sama. Jika jawaban terhadap indikator ini acak (tidak konsisten), maka dapat dikatakan bahwa tidak reliabel (Imam Ghozali, 2009).

Uji reliabilitas dapat dilakukan bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan.Uji Reliabilitas dilakukan dengan uji Alpha Cronbach, jika nilai alpha > 0,60 maka suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliable (Nunnally, 1967 *dalam* Ghozali, 2009).

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

3.5.2.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi normal.Model regresi yang memenuhi syarat adalah memiliki distribusi data normal/mendekati normal.Cara untuk mengetahui normalitas adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Distribusi normal akan

membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang memberikan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Imam Ghozali, 2009).

3.5.2.2 Uji Multikolonieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas.Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.Multikolinearitas dapat juga dilihat dari nilai tolerance dan varian inflation(VIF).Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya, maka nilai toleransi yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena VIF = 1/tolerance) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang umum dipakai adalah nilai tolerance> 0,10/sama dengan nilai VIF < 10 berarti tidak ada multikolonearitas antar variabel bebas dalam model regresi (Imam Ghozali, 2009).

3.5.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut

Homokedastisitas dan jika berbeda maka disebut Heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi Heterokedastisitas.

Cara untuk mengetahui ada/tidaknya heterokedatisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dan residualnya. Deteksi heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada/tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara variabel terikat dan residualnya dimana sumbunya adalah Y yang telah diprediksi, sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-studentized. Dasar analisis adalah :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, menyebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika telah ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.5.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda bertujuan untukmengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.Dalam penelitian ini analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional dan implikasinya terhadap kinerja kayawan.Untuk menguji pengaruh 2 variabel independen atau lebih terhadap satu variabel dependen dinyatakan dengan rumus sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \ldots + b_nX_n + e$$

Dimana :

Y = Variabel dependen

X_1= Variabel independen

X_2= Variabel independen

a= konstanta

b_1, b_2 = koefisien regresi

e=residual error

3.5.4 Uji Goodness Of Fit (Uji - F)

Uji F digunakan pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Imam Ghozali, 2006).Menentukan kriteria pengujian :

HA ditolak apabila sig.F > 0,05

HA diterima apabila sig.F < 0,05

3.5.5 Uji Hipotesis (Uji - t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.Hal ini dapat dilakukan dengan mambandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung (Imam Ghozali, 2009).Menentukan kriteria pengujian :

HA ditolak apabila sig.t > 0,05

HA diterima apabila sig.t < 0,05

3.5.6 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kebenaran menggunakan model regresi.Jika nilai (R^2) mendekati angka 1, maka variabel bebas semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa pengguna model tersebut dapat dibenarkan. Dari koefisien determinasi ini dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y, yang sisanya dapat dinyatakan pula dalam persentase (Imam Ghozali,2006).