

# HASIL KINERJA KARYAWAN BERPENGARUH TERHADAP KOMITMEN DAN SIKAP KERJA KARYAWAN (STUDY KASUS DI PT METRIKO PALEMBANG)

Sudarna

[sudarna@unisti.ac.id](mailto:sudarna@unisti.ac.id)

Dosen Tetap Yayasan Perguruan Sjakhyakirti Palembang

## ABSTRACT

*After the employee's problem inventoried at PT. Metriko, the problems were certainly raised not only from the working environment, with the co-workers, superiors or with the load of work itself. Employee's attitude is represented with satisfaction and working involvement. This attitude certainly will have an impact and or influence towards the employee's performance. The purpose of this research is to analyse if a commitment and a employee's attitude caused an impact towards the employee's performance. Based on calculation analysed by using simple linear regression with SPSS ver. 22.00, the results are: Satisfaction Coefficient  $B = 1,541$  with  $p$  value  $= 0,000 < 0,05$  with determination  $R^2 = 0,421$  (4,21%); Management Commitment Coefficient  $B = 0,784$  with  $p$  value  $0,000 < 0,05$  with determination  $R^2 = 0,413$  (41,3%); and Employee's attitude Coefficient  $B = 1,809$  with  $p$  value  $0,000 < 0,05$  with determination  $R^2 = 0,433$  (43,3%). It can be concluded that the hypotheses stated that commitment and employee's attitude have a positive relation and significant impact towards the employee's performance.*

**Keywords:** *Employee's attitude, commitment, involvement at work, and Employee's performance*

## 1. PENDAHULUAN

Bahwa manusia (SDM) merupakan faktor yang paling penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Dapat dilihat dalam kenyataannya ada organisasi memiliki prosedur kerja dan struktur organisasi yang sama tetapi dinamika atau mobilitas organisasi atau perusahaan yang satu dengan yang lain memiliki perbedaan atau serupa tapi tak sama.

Organisasi merupakan tempat berkumpulnya manusia (SDM) yang membentuk suatu sistem baik secara formal dan non formal. Dalam Hubungan formal tentunya terkait pelimpahan tugas dari puncak organisasi yang terbagi ke unit-unit kerja yang terendah yang disesuaikan dengan tanggungjawab dan wewenang. Oleh sebab itu manusia (SDM) dalam hal ini karyawan merupakan faktor utama dalam kegiatan perusahaan.

Dalam dunia bisnis saat ini, para pelaku bisnis harus bisa membaca

situasi, bila tidak, kalah strategi dan persaingan dihadapi menimbulkan resiko apa yang namanya merugi. Manajemen dalam organisasi harus mengeliminir resiko atas tindakan para pesaing (Haryanto, 2007). Pada kondisi seperti ini, iklim ekonomi yang bergerak begitu cepat, management dituntut untuk menyiapkan strategi organisasi yang tepat agar kelangsungan kegiatan bisnis dapat berkembang lebih baik .

Organisasi atau perusahaan harus siap berkompetisi dengan memiliki Sumber daya manusia yang handal dan manajemen yang efektif. Teori Neo Klasik, dengan munculnya teori ini menyatakan unsur manusia (SDM) sangat menentukan dalam penentuan produktivitas sebuah organisasi. Dengan munculnya teori ini timbul pertanyaan apakah Sikap Kerja dan Komitmen sangat mempengaruhi kinerja karyawan, untuk diketahui bahwa Sikap Kerja karyawan yang profesional merupakan aset perusahaan. Karyawan harus memiliki integritas yang tinggi guna meningkatkan apa yang ingin dicapai perusahaan (Parwanto & Wahyudin, 2011).

Karyawan merupakan kunci sejak berdirinya organisasi dan alat penentu di dalam organisasi guna menentukan kemana arah organisasi atau perusahaan akan berlayar.

Menurut Sutanto (2002), kinerja karyawan adalah pengendali operasional Perusahaan apakah keberhasilan perusahaan akan meningkat atau tidak.

Sumber daya manusia dalam menjalankan perannya memiliki ragam sikap dan perilaku, baik antara karyawan satu dengan yang lainnya tidaklah sama dalam

mengapresiasikan sikap kerja mereka. Cultur setiap karyawan sangat berpengaruh dalam bersikap.

Aspek lingkungan terhadap keterlibatan kerja karyawan dalam organisasi sangat ditentukan adanya Sikap Kerja dan komitmen dari karyawan dan pihak management. Berkaitan dengan uraian diatas peneliti mencoba meneliti lebih difokuskan pada sikap kerja dan komitmen apakah memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini semata ingin mengetahui perbandingan secara teori dan fakta guna menambah wawasan dalam pengembangan ilmu dibidang SDM.

Sedangkan obyek penelitian di lakukan di PT Metriko, perusahaan ini bergerak dibidang jasa ekspediter dan pemasaran pupuk. Perusahaan memiliki organisasi yang di dalamnya terdapat karyawan, perusahaan tersebut dalam menjalankan aktivitasnya tidak terlepas dari masalah sikap dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat disikapi secara positif atau negatif oleh karenanya jika dinilai apakah akan berpengaruh atas kinerja karyawan. Setiap personal memiliki cara sendiri untuk menyikapi masalah yang di hadapinya, namun perusahaan wajib ikut serta untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi guna terciptanya suasana dan lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Sikap kerja yang profesional perlu adanya komitmen yang transparasi dan tidak berkepihakan.

## **2. TELAAH TEORITIS**

Bahwa organisasi dinyatakan berhasil atau tidak sangat tergantung

pada sikap kerja dan komitmen karyawan, karena hal tersebut mempengaruhi kinerja organisasi. Untuk itu keterlibatan kerja karyawan sangat menentukan dalam mengelola organisasi, keterlibatan kerja merupakan alat ukur untuk mengetahui seberapa jauh tingkat kepuasan karyawan dalam menyikapi tanggungjawab dan wewenang yang dilimpahkan sehingga sikap kerja dan komitmennya dalam organisasi dapat sukses sesuai yang diharapkan. menurut Rivai (2005) dalam Utomo (2008) memiliki tiga macam teori mengenai **kepuasan kerja** yaitu :

#### A. *Teori Ketidaksesuaian (Discrepancy Theory)*

Porter menyatakan kepuasan dapat diukur dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Jika diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *disperancy, hal ini disperancy dimaksud bernuansa positif*. Individu akan terpuaskan apabila kondisi yang diinginkan sesuai dengan keadaan atau kondisi yang nyata.

#### B. *Teori Keadilan (Equity Theory)*

Prinsip teori *equity* yang dikemukakan oleh Adams bahwa individu akan merasa puas/tidak tergantung pada individu itu sendiri, apakah adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut pandangan teori ini, hal utama adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya seperti pendidikan,

pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Pencapaian dianggap bernilai jika diperoleh dari pekerjaannya seperti upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan guna memperoleh aktualisasi diri. Disamping itu individu selalu membandingkan, dengan perusahaan yang sama, atau dengan dirinya dimasa lalu. Pandangan seperti ini, bahwa setiap karyawan akan membandingkan rasio *input* hasil dirinya dengan rasio *input* orang lain. Bila perbandingan tersebut tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

#### C. *Teori Dua - Faktor (Two Factor Theory)*,

Teori dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg memandang kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja dari dua hal yang berbeda. Kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan suatu variabel yang kontinyu. membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu, kelompok *satifiers* atau motivator dan kelompok *dissatifiers* atau *hygiene factor*.

Kelompok *satifiers* atau motivator adalah faktor-faktor atau situasi yang merupakan sumber kepuasan kerja. Kelompok *satifiers* terdiri dari, pekerjaan yang menarik, menantang, berprestasi, memperoleh penghargaan, dan promosi. Apabila faktor *satifiers* ini terpenuhi menimbulkan kepuasan, dan apabila faktor

*satifiers* ini tidak terpenuhi tidak menimbulkan ketidakpuasan. Kelompok *dissatifiers* atau *hygiene factor* adalah faktor-faktor yang merupakan sumber ketidakpuasan. Kelompok *dissatifiers* melihat dari, kompensasi, supervisi atau penyeliaan, hubungan antar pribadi, dan kondisi kerja. Jika faktor *dissatifier* terpenuhi tentu akan mengurangi ketidakpuasan atau menghilangkan ketidakpuasan, namun tidak menimbulkan kepuasan mengingat faktor ini bukan merupakan sumber kepuasan kerja.

## 2.2 Komitmen Organisasi

Untuk menciptakan tindak lanjut sebuah organisasi, tergantung pada komitmen anggota sebuah organisasi. Komitmen menunjukkan hasrat karyawan untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri kepada perusahaan. Robbins (2007):

"Mendefinisikan komitmen organisasi sebagai tingkat dimana karyawan mengkaitkan dirinya ke organisasi tertentu dan sasaran-sasarannya, dan berharap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut". Luthans (2003) mengutip pendapat Meyer dan Allen mengenai indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat komitmen organisasional adalah sebagai berikut:

### a. *Komitmen Afektif (Affective Commitment)*

Komitmen harus bertolak pada sikap emosional karyawan dengan adanya keinginan untuk terikat pada Organisasi, individu didalam organisasi berkeinginan sendiri. Kunci

dari komitmen ini adalah *profesionalitas*.

### b. *Komitmen Tindak lanjut (Continuance Commitment)*

suatu komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain, komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan jika akan menetap pada suatu organisasi. Kunci dari komitmen ini adalah kebutuhan untuk bertahan (*need to*).

### c. *Komitmen Normatif (Normative Commitment)*

suatu komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan, berisi keyakinan akan tanggung jawab terhadap organisasi. Ia merasa harus bertahan karena loyalitas. Kunci dari komitmen ini adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (*ought to*).

Memperhatikan diatas memiliki pandangan bahwa ciri yang mendasar mengenai hubungan antar karyawan dengan sebuah organisasi itu terdapat pada saat beraktivitas atau bekerja. Karyawan memutuskan untuk tetap bertahan atau keluar dari organisasi itu. Tidak semua karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, karyawan yang memiliki komitmen rendah dapat dijumpai pada sebuah organisasi. Bagi yang memiliki komitmen rendah terhadap organisasi berdampak buruk bagi organisasi itu sendiri.

Contoh konkret terjadi di dalam sebuah perusahaan tindakan Spionase industri, yakni sikap karyawan yang memberikan informasi perusahaan yang bersifat rahasia kepada pesaing dan

tindakan ini *illegal tentunya, hal ini segera ditindak untuk menghindari presedent.*

### 2.3 Keterlibatan Kerja

Robbins (2006) *keterlibatan kerja* yakni: "Tingkat dimana seseorang mengaitkan dirinya kepekerjaannya, secara aktif berpartisipasi didalamnya, dan menganggap kinerjanya penting bagi nilai dirinya".

"Keterlibatan kerja adalah keadaan dimana para manajer berkonsultasi dengan karyawan dalam memecahkan masalah dan atau pengambilan keputusan sehingga dalam bekerja sama sebagai sebuah tim" (Davis dan Newstrom, 2000). Pada hakikatnya keterlibatan kerja dapat dibagi menjadi tiga bagian, yakni:

#### a. *Keterlibatan psikologi*

Keterlibatan tidak melihat dikegiatan fisik saja melainkan mental dan emosional. Dan tidak keterampilannya namun diri mereka ikut terlibat. Keterlibatan ini lebih bersifat psikologis daripada fisik. Keterlibatan bukan hanya partisipasi dalam pekerjaan tapi juga pertemuan, meminta pendapat, dan lainnya (Davis dan Newstrom, 2000 dan, Dewi, 2008).

#### b. *Motivasi Kontribusi*

Keterlibatan tentunya akan memotivasi orang-orang guna memberikan distribusi, berupa ; menyalurkan sumber inisiatif dan kreativitasnya dalam pencapaian tujuan organisasi.

#### c. *Responsibility.*

Keterlibatan mendo-rong karyawan dalam menerima tanggung jawab terhadap aktivitas kelompok, yang merupakan proses sosial guna melibatkan sendiri dalam organisasi dan mau mewujudkan keberhasilannya

#### d. *Kinerja Karyawan*

tentunya memiliki misi jangka panjang yang ingin dicapai. Untuk itu perusahaan ingin karya-wannya melakukan tugas dengan baik, agar sesuai dengan standar yang diinginkan oleh perusahaan. Hal yang perlu diperhatikan perusahaan ialah kinerja karyawan itu sendiri, apakah kinerja karyawannya baik atau tidak. Shore dalam Kartiningsih (2007) mendefinisikan kinerja sebagai "*the extent of actual work performed by individual* atau sampai sejauh mana kerja aktual yang diperlihatkan oleh karyawan. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam melakukan pekerjaannya menurut standar yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

Menurut Guritno dan Waridin (2005) dalam Dito (2010) terdapat lima indikator kinerja karyawan. Indikator tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Mampu meningkatkan target pekerjaan,
- 2) Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu,
- 3) Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan,
- 4) Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan, dan
- 5) Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan.

## 2.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Tenggara & Suyasa (2008), judul penelitian, kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh baik secara simultan maupun parsial kepuasan kerja dan psikologis karyawan. Metode penelitian yang digunakan yaitu sensus. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis karyawan yang dilakukan terkait dengan kepuasan kerja, komitmen, keterlibatan kerja dan kinerja

Penelitian ini pernah dilakukan Melly Margaretha, Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha, berjudul "Pengaruh Sikap kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Duta Marga Silima di Jakarta" hasil penelitian, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keterlibatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

### **Sikap Kerja atas Kinerja Karyawan**

King (1990) dalam Williams (2004) Sikap kerja sangat identik dengan Kepuasan yang merupakan sikap yang menunjukkan hasil dari beberapa sikap khusus atas faktor-faktor pekerjaan, karakteristik individual, serta hubungan kelompok di luar pekerjaan itu sendiri.

Robbins & Judge (2008) berpendapat karyawan akan merasa puas dan lebih produktif dari karyawan yang tidak puas. Jadi, bisa dikatakan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi akan membantu perusahaan untuk

mencapai suatu tujuan, karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi akan membantu perusahaan untuk mencapai sesuatu. Setiap perusahaan mempunyai hak untuk mendapatkan kepuasan kerja ditempat mereka bekerja.

Selain hak, adanya kewajiban dari karyawan yang harus bisa menghasilkan kinerja yang baik.

Dongoran (2007) pernah melakukan penelitiannya, ditemukan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja yaitu pengaruh positif di karenakan karyawan akan puas atas pekerjaannya dan senang hati melakukan pekerjaannya serta berupaya terus menerus meningkatkan kemampuan dan keterampilan sehingga semakin profesional melaksanakan tugas di dalam organisasi yang pada akhirnya bermuara pada peningkatan kinerja yang bersangkutan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dari pemaparan tersebut dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H1:Kepuasan kerja berpengaruh positif atas kinerja karyawan.

### **Komitmen atas Kinerja Karyawan**

Hakekatnya karyawan tentunya memiliki komitmen dalam bertindak. Dan tidak terlepas terjadi pada sebuah organisasi yang didalamnya terdapat keragaman sifat para karyawan, hal demikian tidak hanya teori semata, menilik kondisi saat ini komitmen banyak diaplikasikan dalam berbagai organisasi, dengan cara memasukan suatu komitmen ke dalam susunan kualifikasi pemberian reward berupa kenaikan pangkat yang diatur dalam Perjanjian kerja.

Dapat diperjelas dalam pendapat Robbins & Judge (2007) secara singkat bahwa definisi dari komitmen ditingkat organisasi, dimana karyawan mengikatkan dirinya guna pencapaian sasaran-sasarannya, dengan berharap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Begitu juga penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dongoran (2007) di dalam penelitiannya mengemukakan bahwa pengaruh positif terhadap komitmen organisasional sangat ditentukan dengan hasil kinerja.

Hasil penelitian Khan dkk. (2010). Menunjukkan bahwa kinerja pekerjaan muncul sebagai penentu komitmen organisas. Dengan hasil yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara komitmen dalam organisasi dan kinerja kerja karyawan.

Dari pemaparan tersebut dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H2: Komitmen berpengaruh positif atas kinerja karyawan

### **Keterlibatan Kerja atas Kinerja Karyawan.**

Robbins & Judge (2007) mengatakan bahwa keterlibatan kerja itu ialah tingkat dimana seseorang mengkaitkan dirinya ke pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi didalamnya, dan menganggap kinerjanya penting bagi nilai dirinya. Karyawan yang tingkat keterlibatan yang tinggi, merupakan karyawan yang memiliki tingkat kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaannya dan yang

benar-benar memperhatikan kinerja mereka.

Dikutip dari peneliti terdahulu Dongoran (2006), mendapatkan hasil pengaruh positif keterlibatan kerja terhadap kinerja. Karena tenaga kerja yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi sangat bertanggung jawab atas pekerjaan yang di emban. Oleh karenanya berdampak positif pada kinerja, Robbins (2001) dlm Dongoran (2006). Penelitian Chughtai (2008) menemukan penelitian yang dilakukan bahwa keterlibatan kerja berkorelasi positif dengan kinerja yang baik dalam peran pekerjaan.

Dari pemaparan tersebut dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H3: Keterlibatan kerja berpengaruh positif atas kinerja karyawan.

## **3. METODE PENELITIAN**

### **3.1 Sampel dan Teknik Sampling**

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner langsung ke responden secara *face-to-face* untuk memperoleh hasil yang maksimal dari responden. Membantu responden yang masih belum jelas dalam mengisi kuesioner, guna mendapatkan data yang sesungguhnya, dan mengetahui dengan jelas atas data yang akan diolah. Untuk subjek penelitian yang menjadi responden, peneliti menggunakan seluruh karyawan tetap

PT. Metriko Palembang minimal telah bekerja selama enam bulan yang berjumlah 79 orang yang sekaligus merupakan sampel penelitian. Profil

responden dalam penelitian ini adalah dilihat dari jenis kelamin, usia, status perkawinan, pendidikan terakhir, gaji bulanan, lama bekerja, dan jabatan responden. Data sekunder diperoleh melalui hasil-hasil penelitian sebelumnya, literatur, dokumen perusahaan, observasi ke perusahaan dan wawancara dengan pimpinan perusahaan.

### 3.2 Pengukuran Variabel

Peneliti mengukur kinerja dengan menggunakan instrumen yang dibuat oleh Julisan (2008). Dalam penelitian Julisan 2007, *Cronbach Alpha* dari variabel kinerja sebesar 0.956 dengan jumlah pernyataan sebanyak 18 buah. Instrumen penelitian untuk variabel kepuasan kerja dan keterlibatan kerja menggunakan kuisioner. Untuk *Cronbach Alpha* masing-masing variabel ialah kepuasan kerja sebesar 0,6850 dan untuk keterlibatan kerja sebesar 0,709. sedangkan variabel komitmen peneliti menggunakan kuisioner yang memiliki *Cronbach Alpha* sebesar 0.93.

### 3.3 Metode dan Uji Statistik Deskriptif

Pengujian statistik deskriptif dilakukan dengan analisis *descriptives* menggunakan program aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 22.00 terhadap 4 variabel yaitu kepuasan kerja, komitmen, keterlibatan kerja dan kinerja karyawan. Jumlah data (n) yang valid (sah untuk diproses) yakni untuk data jenis kelamin, usia, status perkawinan, pendidikan terakhir, gaji per bulan, lama bekerja, jabatan,

variable jenis kelamin, usia, status perkawinan, pendidikan terakhir, gaji per bulan, lama bekerja, jabatan, variabel kepuasan kerja, variabel komitmen organisasional, variabel keterlibatan kerja, dan variabel kinerja karyawan adalah 77 orang, artinya semua data siap diproses.

#### 3.3.1 Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan analisis korelasi bivariate dengan menggunakan program aplikasi SPSS versi 22.00 terhadap tiga sikap karyawan yaitu kepuasan kerja, komitmen keterlibatan kerja, dan kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2010) jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid) dan sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

#### 3.3.2 Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini, pengukuran hanya dilakukan sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Dengan menggunakan alat bantu *software* SPSS versi 22.00, akan didapatkan koefisien reliabilitas ( $\alpha$ ). Menurut Malhotra (2004) dalam Margaretha (2008) menambahkan *reliable* apabila memiliki koefisien  $\alpha > 0,6$ . Hair (2007) dalam Margaretha (2009) menambahkan pula, bahwa reliabilitas merupakan tingkat dimana sebuah variabel dari sekumpulan variabel



konsisten dalam mengukur apa yang dikehendaki atau tingkat dari konsistensi antara pengukuran yang bermacam-macam dari sebuah variabel.

### 3.3.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan metode regresi linier sederhana dengan alat analisis statistik SPSS versi 22.0. Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah sikap kerja (kepuasan kerja, komitmen organisasional, keterlibatan kerja) berpengaruh signifikan dan positif atas kinerja karyawan pada PT. Metriko. Jika dalam uji empiris didapat nilai adjusted R negatif, maka nilai adjusted R dianggap bernilai nol. Secara matematis jika nilai  $R = 1$ , maka  $\text{adjusted } R^2 = R^2 - 1$  (bernilai positif), sedangkan jika nilai  $R^2 = 0$ , maka  $\text{adjusted } R^2 = (1-k)/(n-k)$ . Jika  $k > 1$ , maka  $\text{adjusted } R^2$  akan bernilai negatif.

## 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Hasil Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan dengan menggunakan bantuan program aplikasi statistik SPSS 14.0. for Windows terhadap semua indikator dapat dinyatakan bahwa semua indikator dinyatakan valid ( $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ).

### 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Menurut Malhotra (2005) dalam Margaretha (2010) menambahkan uji reliabilitas dinyatakan *reliable* apabila memiliki koefisien alpha  $> 0,6$ . Berdasarkan uji reliabilitas yang dilakukan terhadap semua indikator dapat dinyatakan bahwa semua indikator dinyatakan reliabel (nilai *Cronbach's Alpha* 0,6). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	$\Sigma$ Item	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja karyawan	5	0,590	<i>Reliabel</i>
Komitmen.	15	0,791	<i>Reliabel</i>
Keterlibatan Kerja karyawan	5	0,621	<i>Reliabel</i>
Kinerja karyawan	18	0,806	<i>Reliabel</i>

Sumber: Data yang diolah

### 4.3 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan

program SPSS versi 22.00 dapat diketahui data tentang koefisien regresi yang dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi

Variabel	Kepuasan Kerja	Komitmen	Keterlibatan Kerja
B	1,541	0,784	1,809
R <sup>2</sup>	0,421	0,413	0,433
Adjusted R <sup>2</sup>	0,418	0,457	0,440
F	58,817	70,364	61,712

Sumber: Data yang diolah

### Kepuasan Kerja

Memperhatikan data pada Tabel 2 diketahui koefisien kepuasan kerja  $B = 1,541$ , dan  $p = 0,000$ . Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja ada hubungan yang berpengaruh positif atas kinerja dengan tingkat signifikansi  $0,000$ , hal ini menunjukkan bahwa  $0,000 < 0,05$  atau dengan kata lain probabilitas jauh di bawah  $0,05$ , yakni  $0,000$ . Hal ini menunjukkan bahwa persamaan regresi sederhana memiliki hubungan yang searah, berarti kinerja karyawan PT. Metro akan semakin meningkat seiring dengan meningkatnya kepuasan kerja. Berdasarkan data pada Tabel 2 juga dapat diketahui determinasi kepuasan kerja  $R^2 = 0,421$ . Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi kepuasan kerja sebesar  $42,1\%$ . Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif atas kinerja karyawan.

### Komitmen

Berdasarkan data pada Tabel 2 diketahui koefisien komitmen organisasi  $B = 0,784$ , dan  $p = 0,000$ . Ini menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif atas kinerja dengan tingkat signifikansi  $0,000$ , hal ini menunjukkan bahwa  $0,000 < 0,05$

atau dengan kata lain probabilitas jauh di bawah  $0,05$ , yakni  $0,000$ . Hal ini menunjukkan bahwa persamaan regresi sederhana tersebut memiliki hubungan yang searah, berarti kinerja karyawan PT. dimaksud semakin meningkat komitmen. Menilik data pada Tabel 2 juga dapat diketahui determinasi komitmen organisasi  $R^2 = 0,413$ . Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi komitmen organisasi sebesar  $41,3\%$ . Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa komitmen dalam organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif atas kinerja karyawan.

### Keterlibatan Kerja

Berdasarkan data pada Tabel 2 diketahui koefisien keterlibatan kerja  $B = 0,809$ , dan  $p = 0,000$ . menunjukkan keterlibatan kerja berpengaruh positif atas kinerja dengan tingkat signifikansi  $0,000$ , hal ini menunjukkan bahwa  $0,000 < 0,05$  atau dengan kata lain probabilitas jauh di bawah  $0,05$ , yakni  $0,000$ . Ini menandakan bahwa persamaan regresi sederhana tersebut memiliki hubungan yang searah, yang artinya kinerja karyawan PT. dimaksud semakin meningkat dengan keterlibatan kerja. Berdasarkan data pada Tabel 2 juga dapat diketahui determinasi keterlibatan kerja  $R^2 = 0,433$ . bahwa kinerja karyawan

dipengaruhi keterlibatan kerja sebesar 43,3%. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, semua hipotesis diterima bahwa Kepuasan kerja, komitmen dan keterlibatan kerja berpengaruh signifikan dan positif atas kinerja karyawan. Pengaruh tersebut sangat besar karena tingkat signifikansi masing-masing variabel  $< 0,05$  dan memiliki pengaruh untuk variabel kepuasan kerja sebesar 42,1% atas kinerja karyawan, untuk variabel komitmen sebesar 41,3% atas kinerja karyawan, dan untuk variabel keterlibatan kerja sebesar 43,3% atas kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa karyawan memiliki pandangan bahwa kepuasan kerja, komitmen dan keterlibatan kerja merupakan hal yang sangat menentukan baik buruknya kinerja. Beberapa penelitian terdahulu juga telah menjelaskan bahwa sikap kerja seperti kepuasan kerja, komitmen organisasional dan keterlibatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja, berarti setiap organisasi dalam perusahaan sikap kerja dalam organisasi sangat menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan bisnisnya.

## 5 KESIMPULAN

Memperhatikan hasil uji validitas dan reliabilitas semua indikator pernyataan dinyatakan valid dan reliable, dari analisis regresi yang dilakukan menyatakan kepuasan kerja, komitmen, dan keterlibatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Untuk itu dapat disimpulkan bahwa Sikap kerja sangat identik dengan kepuasan kerja, komitmen, dan keterlibatan kerja. Hubungan pengaruhnya sangat signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Oleh

karena itu hipotesis menyatakan kepuasan kerja, komitmen, dan keterlibatan kerja berpengaruh signifikan dan positif atas kinerja karyawan dinyatakan diterima.

Penelitian ini masih belum baik karena keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini. Adapun saran untuk pengembangan dalam penelitian ini tidak hanya dilakukan pada satu perusahaan saja sehingga dapat melihat karakteristik dari perusahaan pembanding sehingga hasilnya jika penelitian dilakukan pada beberapa perusahaan yang berbeda sejenis sehingga hasil mendapatkan solusi yang tepat.

## 6 DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi*. Rineka Cipta, Jakarta
- Chughtai, A.A. 2008. Impact of Job Involvement on In-Role Job Performance and Organizational Citizenship Behaviour. *Institute of Behavioral and Applied Management*. All Rights Reserved.
- Djarwanto & P, Subagyo. 2010. *Statistika Induktif Edisi Lima*. Buku Beta, Yogyakarta
- Devi, E. K. D. 2009. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening*. Tesis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang.
- Dewi, R. 2008. *Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik*.

- Dessler, G. 2005. *Human Resource Management. Prentice Hall, Tenth Edition*, New Jersey.
- Dongoran, J. 2006. Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pada Hotel Bintang di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen* . Vol. XVII. No. 1:79-92.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Bumi Aksara, Jakarta
- Lopez. Shane J. & Synder. C.R. 2007. *Positive Psychology. The scientific and Practical Explo-rations of Human Strength*. SAGE Publications, London.
- Nimalathasan, B. 2010. *Job Satisfaction and Employees Work Performance : A Case Study of People's Bank in Jaffna Peninsula, Snlanka*. Associate Professor Ph.D. Valeriu BRABETE University of Craiova.
- Robbins dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins,S.2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Indonesia: Macan Jaya Cemerlang.