

**PENGARUH FAKTOR-FAKTOR KEPUASAN KERJA KARYAWAN
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA
CV. SKL MUDA SURABAYA**

Oleh : Wiwik Herawati, SE., MM *)

ABSTRAKSI

Studi ini meneliti pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja yang meliputi kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, rekan kerja yang mendukung dan kondisi kerja yang mendukung terhadap komitmen organisasi pada CV. SKL Muda Surabaya.

Hasil analisis menunjukkan bahwa faktor-faktor kepuasan kerja yang meliputi kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, rekan kerja yang mendukung dan kondisi kerja yang mendukung secara serempak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada CV. SKL Muda Surabaya.

Diantara faktor faktor-faktor kepuasan kerja tersebut kondisi kerja yang mendukung secara serempak mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap komitmen organisasi pada CV. SKL Muda Surabaya.

Key Word : *kepuasan kerja ; kerja yang secara mental menantang ; ganjaran yang pantas ; rekan kerja yang mendukung ; kondisi kerja yang mendukung ; komitmen organisasi*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Karena sumber daya manusia adalah faktor penggerak keseluruhan kegiatan perusahaan. Tidak berlebihan bila dikatakan bahwa faktor sumber daya manusia merupakan faktor keberhasilan perusahaan, sebab keberhasilan suatu perusahaan tergantung dari siapa yang mengelola perusahaan tersebut.

Oleh karena itu peranan manajemen di dalam perusahaan semakin penting artinya dalam upaya peningkatan produktivitas usaha perusahaan. Salah satu cara dalam peningkatan produktivitas adalah dengan membina dan memanfaatkan sumber daya manusia agar dapat menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas tinggi, sehat fisik dan mental, serta memiliki ketrampilan yang tinggi. Perusahaan perlu menumbuhkan semangat dan kegairahan karyawan melalui faktor-faktor kepuasan kerja, seperti: ganjaran yang pantas, kerja yang secara mental menantang, rekan kerja yang mendukung dan kondisi kerja yang mendukung, adanya pengakuan, tanggungjawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan berkembang.

Penurunan kepuasan kerja itu sendiri merupakan indikator adanya penurunan kerja karyawan. Bila hal ini dibiarkan berlarut-larut akan berakibat buruk bagi perusahaan bahkan akan menghambat bagian-bagian lain di perusahaan, sehingga pada akhirnya tujuan yang ditetapkan perusahaan tidak dapat tercapai.

*) Staf Pengajar FE Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

Keberhasilan manajemen perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan tidak lepas dari peran dan sikap kerja karyawan yaitu komitmen organisasi. Komitmen organisasi atau komitmen kerja merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya. Semakin kuat komitmen kerja seorang karyawan maka loyalitas terhadap perusahaan tidak dapat diragukan lagi. Sikap seperti ini secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi perusahaan.

PERUMUSAN MASALAH

1. Apakah faktor-faktor kepuasan kerja yang meliputi kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, rekan kerja yang mendukung dan kondisi kerja yang mendukung secara serempak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada CV. SKL Muda Surabaya?
2. Apakah faktor-faktor kepuasan kerja yang meliputi kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, rekan kerja yang mendukung dan kondisi kerja yang mendukung secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada CV. SKL Muda Surabaya?
3. Diantara faktor-faktor kepuasan kerja tersebut, manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap komitmen organisasi pada CV. SKL Muda Surabaya?

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui faktor-faktor kepuasan kerja yang meliputi kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, rekan kerja yang mendukung dan kondisi kerja yang mendukung secara serempak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada CV. SKL Muda Surabaya.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor kepuasan kerja yang meliputi kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, rekan kerja yang mendukung dan kondisi kerja yang mendukung secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada CV. SKL Muda Surabaya.
3. Untuk mengetahui diantara faktor-faktor kepuasan kerja tersebut yang mempunyai pengaruh dominan terhadap komitmen organisasi pada CV. SKL Muda Surabaya.

TELAAH PUSTAKA

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Davis (Mangkunegara, 2005:117) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah: *"job satisfaction is the favorableness with employoyees view their work."* Artinya kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja.

Handoko (1996:913) mengemukakan bahwa denifisi kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka.

Wexley dan Yukl (Mangkunegara, 2005:117) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah: *“is the way an employee feels about his or her job.”* Artinya adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

2. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja.

Robbins (2003:181-182) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

a. Kerja yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan, kemampuannya dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan betapa baik mereka mengerjakan serta tanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang.

b. Ganjaran yang pantas

Banyak karyawan yang menginginkan sistem upah dan kebijakan yang adil sesuai dengan pengharapannya. Bila upah dilihat sebagai adil didasarkan pada beban pekerjaan, tingkat keahlian individu dan standar pengupahan, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan kerja.

c. Rekan sekerja yang mendukung

Dukungan dari rekan kerja (kelompok kerja) dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi seorang karyawan. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa diterima dan dibantu dalam menyelesaikan tugasnya. Sifat dari kelompok kerja akan menimbulkan dampak terhadap kepuasan kerja. Rekan sekerja yang ramah dan mendukung merupakan sumber kepuasan karyawan secara individual.

d. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli lingkungan kerja, baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan.

3. Teori-teori Kepuasan Kerja

Wexley dan Yukl (Mangkunegara, 2005:117), menyebutkan teori-teori tentang kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

a. *Discrepancy theory (teori ketidak sesuaian)*

Teori ini mengukur kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang harus dengan kenyataan yang dirasakan. Bilamana yang didapatkan ternyata lebih besar dari pada yang diinginkan, maka orang akan menjadi puas walaupun terdapat perbedaan antara keinginan dan kenyataan. Ini disebut *Discrepancy positif*. Sebaliknya kenyataan dirasakan semakin jauh dari keinginan atau dirasakan dibawah standar perasaannya akan terjadi *Discrepancy negatif*.

Maka orang akan semakin merasa tidak puas terhadap pekerjaannya. Teori ini sangat bermanfaat bilamana digunakan untuk memprediksi efek dari kepuasan kerja.

b. *Equity theory*

Equity yang dimaksud dalam teori ini adalah rasa keadilan, menurut teori ini seseorang akan merasa puas atau tidak puas bilamana mendapatkan keadilan atau tidak atas sesuatu yang setingkat, dalam perusahaan yang sama atau ditempat lain. Teori ini dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja terhadap segolongan gaji atau pangkat.

c. *Two factor theory*

Kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda dan tidak merupakan variabel yang kontinyu. Menurut Frederith Herzberg, seseorang memperoleh kepuasan kerja atau ketidakpuasan itu berasal dari sumber yang berbeda. Sumber yang pertama ialah apa yang disebutnya *satisfier* (faktor motivasi), dimana seseorang akan merasakan memperoleh kepuasan kerja bilamana faktor-faktor motivasi (prestasi, pengakuan, tanggung jawab dan kesempatan untuk maju) dinilai positif.

Kedua adalah *dissatisfier* (faktor-faktor higienis) dimana seseorang akan memperoleh kepuasan kerja apabila faktor-faktor higienis seperti kondisi kerja, gaji dan kebijaksanaan penuh dinilai positif. Sebaliknya orang akan merasa tidak puas manakala faktor-faktor ini dinilai negatif. Teori ini digunakan untuk mencari aspek-aspek dari pekerjaan yang merupakan sumber kepuasan atau ketidakpuasan kerja disuatu tempat.

Menurut Teori Dua Faktor Herzberg (1996:197) menyatakan bahwa kedua faktor teori tersebut teori motivasi dua faktor kepuasan adalah bukan pemuas-pemuas atau motivasi higienis atau ekstrinsik intrinsik tergantung siapa yang mendiskusikan teori tersebut.

d. *Teori Pemenuhan Kebutuhan (Need Fulfillment Theory)*

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia men dapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas.

e. *Teori Pandangan Kelompok (Social Reference Group Theory)*

Menurut teori ini, kepuasan pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh pegawai dijadikan tolok ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya, Jadi, pegawai akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

4. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. (Kreitner dan Kinichi, 2003:275)

Daft (2003:11) mengatakan bahwa komitmen organisasi adalah loyalitas dan keterlibatan yang tinggi pada organisasi. Komitmen organisasional ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.

Mowday (1998:64) mendefinisikan komitmen kerja sebagai kekuatan relatif dari identifikasi dan keterlibatannya dengan organisasi kerja.

Streers dan Porter (1998:525) mengemukakan adanya tiga karakteristik yang bisa digunakan sebagai pedoman untuk komitmen kerja adalah sebagai berikut:

- a. Adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan serta nilai-nilai yang dimiliki organisasi kerja.
- b. Terdapatnya keinginan untuk mempertahankan diri agar tetap dapat menjadi anggota organisasi tersebut.
- c. Adanya kemauan untuk berusaha keras sebagai bagian dari organisasi kerja.

1. Jenis Komitmen

Jenis komitmen organisasi terbagi menjadi 2 (dua) bagian yaitu:

1. Jenis komitmen menurut Allen dan Meyer

Allen dan Meyer (dalam Dunham, et al. 1994:370) membedakan komitmen organisasi atas tiga komponen, yaitu : *afektif*, *normative*, dan *continuance*. *Komponen afektif* berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai didalam suatu organisasi. *Komponen normative* merupakan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi. *Komponen continuance* berarti komponen berdasarkan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi. Allen dan Meyer berpendapat bahwa setiap komponen memiliki dasar yang berbeda. Pegawai dengan komponen *afektif* yang tinggi, masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sementara itu pegawai dengan komponen *continuance* tinggi, tetap bergabung dengan organisasi tersebut, karena membutuhkan organisasi. Pegawai yang memiliki komponen *normative* yang tinggi, tetap menjadi anggota organisasi karena mereka harus melakukannya. Setiap pegawai memiliki dasar dan tingkah laku berbeda berdasarkan komitmen organisasi yang dimiliki. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi dengan dasar afektif memiliki tingkah laku yang berbeda dengan pegawai yang berdasarkan *continuance*. Pegawai yang ingin menjadi anggota memiliki keinginan untuk menggunakan usaha yang sesuai dengan tujuan organisasi.

2. Jenis Komitmen Organisasi dari Mowday, Porter dan Steers

Komitmen Organisasi dari Mowday, Porter dan Steers lebih dikenal sebagai pendekatan sikap terhadap organisasi. Komitmen organisasi ini memiliki dua komponen yaitu sikap dan kehendak untuk bertingkah laku yang mencakup:

- a. Identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi.
- b. Identifikasi pegawai tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.

- c. Keterlibatan sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan di organisasi tersebut. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- d. Kehangatan, afeksi dan loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan pegawai. Pegawai dengan komitmen tinggi merupakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi

V. HIPOTESA

1. Faktor-faktor kepuasan kerja yang meliputi kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, rekan kerja yang mendukung dan kondisi kerja yang mendukung secara serempak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada CV. SKL Muda Surabaya.
2. Faktor-faktor kepuasan kerja yang meliputi kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, rekan kerja yang mendukung dan kondisi kerja yang mendukung secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada CV. SKL Muda Surabaya.
3. Diantara faktor-faktor kepuasan kerja tersebut, ganjaran yang pantas mempunyai pengaruh dominan terhadap komitmen organisasi pada CV. SKL Muda Surabaya.

METODA PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi pada CV. SKL Muda Surabaya. Cara pengambilan sampel dilakukan secara non random (*non random sampling, non probability sampling method*), dimana tidak semua individu atau elemen dalam populasi mendapat peluang atau kesempatan yang sama untuk diambil sebagai sampel (Marzuki, 2000:45). Alasannya bahwa penulis tidak dapat memperoleh data seluruh anggota populasi. Roscoe (Sugiyono, 1999:12-13) memberikan saran bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan *multivariate*, misalnya: dalam penggunaan analisis regresi berganda, maka jumlah sampel minimal 10 x jumlah variabel yang diteliti. Jumlah anggota sampel minimal sebanyak 10 x 5 = 50 karyawan.

Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini terbagi menjadi 2 kelompok variabel yaitu:

a. Variabel bebas

Adalah faktor-faktor kepuasan kerja yang meliputi: kerja yang secara mental menantang (X_1), ganjaran yang pantas (X_2), rekan kerja yang mendukung (X_3) dan kondisi kerja yang mendukung (X_4).

b. Variabel tergantung

Adalah komitmen organisasi (Y).

Definisi Operasional

- a. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:
1. Kerja yang secara mental menantang (X_1) merupakan karyawan yang cenderung menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan kemampuannya. Indikator-indikator dalam penelitian ini adalah:
 - a) Beban kerja yang diberikan bila dibandingkan dengan ketrampilan yang dimiliki.
 - b) Kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.
 - c) Tanggungjawab yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan.
 2. Ganjaran yang pantas (X_2) merupakan system upah dan kebijakan yang adil sesuai dengan harapan karyawan. Indikator-indikator dalam penelitian ini adalah:
 - a) Jumlah ganjaran yang diterima dibandingkan dengan beban kerja yang menjadi tanggungjawab.
 - b) Ganjaran yang diterima dibandingkan dengan keahlian yang dimiliki.
 - c) Jumlah ganjaran yang diterima dibandingkan dengan ganjaran di perusahaan lain.
 3. Rekan kerja yang mendukung (X_3) merupakan dukungan dari rekan kerja yang dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi seorang karyawan. Indikator-indikator dalam penelitian ini adalah:
 - a) Rekan kerja yang mau bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.
 - b) Berinteraksi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.
 - c) Rekan kerja yang mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan.
 4. Kondisi kerja yang mendukung (X_4) merupakan karyawan yang peduli pada lingkungan kerja, baik untuk kenyamanan pribadi, maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik. Indikator-indikator dalam penelitian ini adalah:
 - a) Fasilitas kerja yang diberikan oleh manajemen perusahaan.
 - b) Temperatur ruang kerja.
 - c) Penerangan ruang kerja.
- b. Komitmen organisasi adalah loyalitas dan keterlibatan yang tinggi pada organisasi. Indikator-indikator dalam penelitian ini adalah:
1. Bekerja melebihi apa yang diminta demi kemajuan perusahaan.
 2. Sering bercerita kepada teman-teman tentang kemajuan perusahaan.
 3. Memiliki kesetiaan yang sangat tinggi terhadap perusahaan.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Data Kualitatif adalah data yang berupa uraian untuk menjelaskan secara deskriptif permasalahan yang ada.
- b. Data Kuantitatif adalah data yang berbentuk angka yang keberadaannya digunakan sebagai dasar perhitungan uji statistik.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden yaitu menyebarkan kuesioner yang ditujukan kepada karyawan CV. SKL Muda

Surabaya.

- b. Data sekunder adalah data yang sudah diolah dan dipublikasikan kepada pihak yang telah membutuhkan yaitu berupa gambaran umum perusahaan, misalnya: sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan data personalia.

Prosedur Pengumpulan Data

1. Studi Pustaka

Yaitu usaha yang dilakukan dengan membaca dan mempelajari buku-buku yang ada di perpustakaan yang berhubungan dengan budaya kerja dan komitmen organisasi. Dengan studi pustaka memperoleh data yang bersifat teoritis yang sesuai dengan pokok pembahasan.

2. Penelitian Lapangan

Yaitu usaha mendapatkan data yang perlu secara faktual dilokasi objek penelitian, dengan menggunakan cara-cara: menyebarkan kuesioner, yaitu metode pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang berisi pilihan jawaban dengan skor tertentu yang menggambarkan keadaan pada saat itu.

Teknik Analisis

Setelah data terkumpul, kemudian dianalisis dengan metode statistik yang diperoleh akan diolah dengan alat bantu komputer program SPSS versi 11.00 sebagai berikut:

1. Regresi Linier Berganda dengan model persamaan berikut:

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + b_3 \cdot X_3 + b_4 \cdot X_4 + e$$

Y	=	Komitmen organisasi
a	=	Konstanta
b ₁ , b ₂ , b ₃ , b ₄	=	Koefisien regresi dari masing-masing subvariabel bebas
X ₁	=	Ganjaran yang pantas
X ₂	=	Pekerjaan yang secara mental menantang
X ₃	=	Kondisi kerja mendukung
X ₄	=	Rekan kerja yang mendukung
e	=	Varian (variabel pengganggu)

2. Analisis Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui kontribusi secara serempak antara variabel bebas terhadap variabel tergantung.

$$R^2 = \frac{SS_{reg}}{TotalSS}$$

Keterangan :

R ²	=	Koefisien determinasi berganda
SS _{reg}	=	Sum Of Squares Regression (jumlah regresi berganda)
SS	=	Sum Of Squares (jumlah kuadrat)

3. Analisis Koefisien Determinasi Parsial (r^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dominan antara variabel bebas terhadap variabel tergantung.

$$R^2 = \frac{bi}{tb - n - k - s}$$

Keterangan :

R^2b : Koefisien determinasi partial

tb : Nilai statistik t dari koefisien x

n : Banyaknya sampel yang diamati

bi : Koefisien regresi

k : Banyaknya variabel bebas

Pengujian Hipotesis

1. Uji Hipotesis Pertama

Analisis uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara serempak antara variabel bebas terhadap variabel tergantung.

$$F_o = \frac{R^2/(k-1)}{(1-R^2)/(n-k)}$$

Keterangan :

F_o = F hitung

R^2 = Koefisien determinasi berganda.

n = Banyaknya observasi.

k = Banyaknya variabel bebas

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

Ho ditolak dan Hi diterima bila : F hitung > F tabel.

Ho diterima dan Hi ditolak bila : F hitung < F tabel.

2. Uji Hipotesis Kedua

Analisis uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel tergantung.

$$t_o = \frac{bi}{S_{bi}}$$

Keterangan :

t_o = t-hitung

S = Standar deviasi

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

Ho ditolak dan Hi diterima bila : t hitung > t tabel

Ho diterima dan Hi ditolak bila : t hitung \leq t tabel

3. Uji Hipotesis Ketiga

Analisis Koefisien Determinasi Parsial (r^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi secara parsial dan mengetahui pengaruh dominan antara variabel bebas terhadap variabel tergantung. *Koefisien determinasi parsial* (r^2) dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$r^2b = \frac{b_i}{tb - n - k - 1}$$

Dimana:

- r^2b = *Koefisien determinasi parsial*
 tb = Nilai statistik t dari koefisien x
 n = Total responden ((banyak sampel yang diamati)
 k = Total variabel bebas
 b_i = *Koefisien regresi* untuk i

ANALISA

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui persamaan *regresi linier berganda* sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + b_4.X_4 + e$$

$$Y = 0,345 + 0,219.X_1 + 0,310.X_2 + 0,264.X_3 + 0,113.X_4$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Koefisien Regresi untuk kerja yang secara mental menantang (X_1) sebesar 0,345

Ada pengaruh positif antara variabel kerja yang secara mental menantang terhadap komitmen organisasi. Apabila tanggapan karyawan untuk variabel kerja yang secara mental menantang sebesar satu satuan, maka komitmen organisasi mengalami kenaikan sebesar 0,219 satuan dengan asumsi variabel ganjaran yang pantas, rekan kerja yang mendukung dan kondisi kerja yang mendukung adalah konstan.

b. Koefisien Regresi untuk ganjaran yang pantas (X_2) sebesar 0,310

Ada pengaruh positif antara variabel ganjaran yang pantas terhadap komitmen organisasi. Apabila tanggapan karyawan untuk variabel ganjaran yang pantas sebesar satu satuan, maka komitmen organisasi mengalami kenaikan sebesar 0,310 satuan dengan asumsi variabel kerja yang secara mental menantang, rekan kerja yang mendukung dan kondisi kerja yang mendukung adalah konstan.

c. Koefisien Regresi untuk rekan kerja yang mendukung (X_3) sebesar 0,264

Ada pengaruh positif antara variabel rekan kerja yang mendukung terhadap komitmen organisasi. Apabila tanggapan karyawan untuk variabel rekan kerja yang mendukung sebesar satu satuan, maka komitmen organisasi mengalami kenaikan sebesar 0,264 satuan dengan asumsi variabel kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas dan kondisi kerja yang mendukung adalah konstan.

- d. **Koefisien Regresi untuk kondisi kerja yang mendukung (X_4) sebesar 0,113**
Ada pengaruh positif antara variabel kondisi kerja yang mendukung terhadap komitmen organisasi. Apabila tanggapan karyawan untuk variabel kondisi kerja yang mendukung sebesar satu satuan, maka komitmen organisasi mengalami kenaikan sebesar 0,113 dengan asumsi variabel kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas dan rekan kerja yang mendukung adalah konstan.

REKAPITULASI HASIL PERHITUNGAN STATISTIK

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Uji t	Signifikasi	Koef. Determinasi Parsial (r^2)
X_1	0,219	4,482	0,000	0,492
X_2	0,310	6,368	0,000	0,626
X_3	0,264	6,663	0,000	0,643
X_4	0,113	3,065	0,003	0,360
Variabel Tergantung		= Komitmen Organisasi		
Konstanta		= 0,345		
Koefisien Determinasi Berganda (R^2)		= 0,854		
Uji F		= 91,820		
Probabilitas		= 0,000		

Sumber : Lampiran 5

Pengujian Hipotesis

Untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis yang diajukan melalui beberapa langkah sebagai berikut :

1. Pengujian Hipotesis Pertama

Untuk menguji hipotesis pertama ini menggunakan uji F, menurut hasil perhitungan menunjukkan F hitung sebesar 91,820 dengan signifikan sebesar 0,000.

Hasil Uji F ANOVA untuk Variabel Komitmen Organisasi (Y)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F
Regression	12,757	4	3,189	91,820
Residual	2,188	63	0,035	
Total	14,945	67		
F-Tabel : 2,76				

Dengan menggunakan taraf signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ dan derajat kebebasan sebesar :

$$\text{Numerator} = k - 1 = 4 - 1 = 3$$

$$\text{Denominator} = n - k - 1 = 68 - 4 - 1 = 63$$

Jadi F tabel diketahui sebesar 2,76

Karena F hitung ($91,820$) > F tabel ($2,76$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor kepuasan kerja yang meliputi kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, rekan kerja yang

Pendukung dan kondisi kerja yang mendukung secara serempak mempunyai Pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada CV.SKL Muda Surabaya. Dengan demikian hipotesis pertama yang penulis ajukan Terbukti kebenarannya.

Koefisien determinasi berganda (R^2) menunjukkan sebesar 0,854 atau 85,4 % berarti kontribusi faktor-faktor kepuasan kerja yang meliputi : kerja yang secara mental menantang (X_1), ganjaran yang pantas (X_2), rekan kerja yang mendukung (X_3) dan kondisi kerja yang mendukung (X_4) terhadap komitmen organisasi CV. SKL Muda Surabaya adalah sebesar 85,4 %, sisanya sebesar 14,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model analisis, misalnya : motivasi karyawan, kepuasan kerja, keadilan yang tidak merata, tingkat absensi, perputaran karyawan, sistem penggajian, kompensasi dan lain sebagainya.

2. Pengujian Hipotesis Kedua

Untuk menguji hipotesis kedua ini dilakukan uji t test yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Variabel kerja yang secara mental menantang (X_1)

Untuk menguji variabel kerja yang secara mental menantang dengan menggunakan analisis uji t. menunjukkan bahwa t hitung sebesar 4,482 dengan signifikan sebesar 0,000. Dengan menggunakan taraf signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ dan derajat kebebasan sebesar $n-k-1=68-4-1=63$. Jadi t tabel menunjukkan sebesar 2,000

Karena t hitung (4,482) > t tabel (2000) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial kerja yang secara mental menantang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada CV. SKL Muda Surabaya.

b. Variabel ganjaran yang pantas (X_2)

Untuk menguji variabel ganjaran yang pantas dengan menggunakan analisis uji t. menunjukkan bahwa t hitung sebesar 6,368 dengan signifikan sebesar 0,0000. Dengan menggunakan taraf signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ dan derajat kebebasan sebesar $n-k-1=68-4-1=63$. Jadi t tabel menunjukkan sebesar 2,000

Karena t hitung (6,368) > t tabel (2000) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial ganjaran yang pantas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada CV. SKL Muda Surabaya.

c. Variabel rekan kerja yang mendukung (X_3)

Untuk menguji variabel rekan kerja yang mendukung dengan menggunakan analisis uji t. menunjukkan bahwa t hitung sebesar 6,663 dengan signifikan sebesar 0,0000. Dengan menggunakan taraf signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ dan derajat kebebasan sebesar $n-k-1=68-4-1=63$. Jadi t tabel menunjukkan sebesar 2,000

Karena t hitung (6,663) > t tabel (2000) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial rekan kerja yang mendukung mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada CV. SKL Muda Surabaya.

d. Variabel kondisi kerja yang mendukung (X_4)

Untuk menguji variabel kondisi kerja yang mendukung dengan menggunakan analisis uji t. menunjukkan bahwa t hitung sebesar 3,065 dengan signifikan sebesar 0,0000. Dengan menggunakan taraf signifikan sebesar $= 5\%$ dan derajat kebebasan sebesar $n-k-1=68-4-1=63$. Jadi t tabel menunjukkan sebesar 2,000

Karena t hitung ($3,065$) $>$ t tabel (2000) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial kondisi kerja yang mendukung mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada CV. SKL Muda Surabaya. Dengan demikian hipotesis kedua yang penulis ajukan terbukti kebenarannya. Untuk menguji rekan kerja yang mendukung apakah secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan menggunakan analisis uji t.

Kontribusi yang terbesar terhadap komitmen organisasi pada CV. SKL Muda Surabaya adalah faktor rekan kerja yang mendukung yaitu sebesar 64,3 %. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rekan kerja yang mendukung mempunyai pengaruh dominan terhadap komitmen organisasi pada CV. SKL Muda Surabaya. Dengan demikian hipotesis kedua yang penulis ajukan terbukti kebenarannya.

SIMPULAN

Hasil perhitungan Uji F menunjukkan bahwa F hitung ($91,820$) $>$ F tabel ($2,76$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor kepuasan kerja yang meliputi kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, rekan kerja yang mendukung dan kondisi kerja yang mendukung secara serempak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada CV. SKL Muda Surabaya. Dengan demikian hipotesis pertama yang penulis ajukan terbukti kebenarannya.

Berdasarkan hasil perhitungan *koefisien determinasi parsial* dapat diketahui bahwa kontribusi yang terbesar terhadap komitmen organisasi pada CV. SKL Muda Surabaya adalah faktor rekan kerja yang mendukung yaitu sebesar 64,3%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rekan kerja yang mendukung mempunyai pengaruh dominan terhadap komitmen organisasi pada CV. SKL Muda Surabaya. Dengan demikian hipotesis kedua yang penulis ajukan terbukti kebenarannya.

Koefisien determinasi berganda (R^2) menunjukkan sebesar 0,854 atau 85,4 % berarti kontribusi faktor-faktor kepuasan kerja yang meliputi : kerja yang secara mental menantang (X_1), ganjaran yang pantas(X_2), rekan kerja yang mendukung (X_3) dan kondisi kerja yang mendukung (X_4) terhadap komitmen organisasi CV. SKL Muda Surabaya adalah sebesar 85,4 % sisanya sebesar 14,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model analisis.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 1993, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Gibson, 1992, *Organisasi*, terjemahan, Erlangga Jakarta
- Gitosoedarmo dan Sudita, 2000, *Perilaku Organisasi*, Edisi Pertama, Penerbit BPFÉ, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, 1996, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Kedelapan, Penebit BPFÉ, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.**
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Robbin, Stephen P., 2003, *Perilaku Organisasi*, **PT. Indeks Kelompok Gramedia.**
- Sinamora, Henry, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono, 1999, *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*, Penebit CV. Alfa Beta, Bandung.
- Umar, Husein, 2001, *Riset Sumber daya Manusia dalam Organisasi*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.