

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA (PLN) CABANG KOTA PALU

ABD RAHMAN *)

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah (1). Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) Kota Palu. (2). Untuk mengetahui dan menganalisis Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) Kota Palu. (3) Untuk mengetahui dan menganalisis Komitmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) Kota Palu. Adapun hasil penelitian yang di dapatkan dilapangan bahwa nilai *adjust (R-Square/R²)* sebesar 0.712 menunjukkan bahwa Kedisiplinan Kerja dan Komitmen kerja mempunyai pengaruh sebesar 71 % terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan selebihnya 29 % dijelaskan variabel - variabel lainnya diluar dan variabel dalam model penelitian. Kepuasan kerja dan Komitmen kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) Cabang Kota Palu, hipotesis pertama dinyatakan terbukti. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) Cabang Kota Palu, hipotesis kedua dinyatakan terbukti. Komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) Cabang Kota Palu, hipotesis kedua dinyatakan terbukti.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasi secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai sebuah tujuan (Robbins, 2008), kemudian menurut Euis Sholeha dan suzy (1996) mengemukakan organisasi adalah perserikatan orang-orang yang usahanya harus dikoordinasikan, tersusun dari sejumlah sub sistem yang saling berhubungan dan saling tergantung, bekerja sama atas dasar pembagian kerja, peran dan wewenang, serta mempunyai tujuan tertentu yang handak dicapai.

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawannya, karena karyawan yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja pegawai menurut Hariadja (2002; 91) dapat dilihat bahwa "pekerjaan tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti

melakukan interaksi dengan teman sekerja, atasan, mengikuti aturan-aturan dan lingkungan kerja tertentu yang seringkali tidak memadai atau kurang disukai"

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan penelitian dirumuskan sebagai berikut :

- 1) Apakah Variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) Kota Palu?
- 2) Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) Kota Palu?
- 3) Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) Kota Palu?

Penelitian ini bertujuan sebagai berikut;

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) Kota Palu
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) Kota Palu.

- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) Kota Palu.

PENGERTIAN KEPUASAN KERJA, KOMITMEN DAN KINERJA

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Menurut Handoko(2000;193) "Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Komitmen organisasi dapat diidentifikasi sebagai derajat seseorang mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi dan berkeinginan melanjutkan partisipasi aktif di dalamnya. Menurut Mowday, Porter dan Steers (1982) komitmen organisasi adalah kepercayaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi, kesediaan untuk melakukan upaya ekstra demi untuk tetap menjadi anggota atau bagian dari organisasi. Mc Neese-Smith et al (2005) mendefinisikan komitmen sebagai ukuran kekuatan identifikasi pegawai untuk terlibat dalam tujuan dan nilai-nilai organisasi. Sedangkan menurut Blegu (1993) komitmen organisasi telah menjadi perhatian utama dalam dua dekade terakhir ini.

Pada dasarnya kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Kinerja seseorang bergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Menurut Handoko (1987; 135) kinerja adalah ukuran terakhir keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan karyawan dalam mencapai kerja yang dapat dipertanggungjawabkan. Kinerja sangat penting untuk mencapai tujuan dan akan mendorong seseorang untuk lebih baik lagi dalam pencapaian tujuan.

Penelitian ini merupakan penelitian verifikatif dengan mengambil studi kasus pada Kantor Perusahaan Listrik Negara (PLN) Kota Palu mengenai masalah pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi terhadap Kinerja karyawan. Penelitian studi kasus berarti hasil akhir tidak dapat digeneralisasi pada objek selain objek yang diteliti (Santoso, 2001)

Lokasi pada penelitian ini terdapat pada Kota Palu yang dimana kantor tersebut beralamatkan di Jalan Kartini, dikantor tersebut dipilih beberapa responden untuk mengisi kuisioner yang terdiri karyawan dan karyawan pada Kantor Perusahaan Listrik Negara (PLN) Kota Palu

Populasidalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Kota Palu total karyawan dan karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut sebesar 197 orang yang terbagi atas 6 bagian. Adapun cara pengambilan sampel yang peneliti lakukan dengan menggunakan rumus *Taro Yaman* dengan presisi 10% yaitu 67 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk menguji Pengaruh Kepuasan Kerja (X_1) dan Komitmen organisasi Karyawan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) maka digunakan analisis regresi berganda dengan cara menguji makna dari koefisien regresinya. Berikut hasil pengujian regresi dapat di lihat pada uraian tabel di bawah ini :

METODE PENELITIAN

masing-masing terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel (Y).

Berdasarkan data yang telah disajikan pada tabel 4.4 di atas maka dapat dibentuk model estimasi dengan menulis persamaan yaitu sebagai berikut :

Variabel	Standardized Coefficients Beta	t_{hitung}	Sig
Kepuasan Kerja (X_1)	.611	6.749	.000
Komitmen Kerja (X_2)	.244	2.694	.009
Konstanta	= 0.099		
Koefisien Korelasi (R)	= 0.712		
Koefisien Determinasi (R^2)	= 0.504		
F_{hitung}	= 32.933		
Signifikansi	= 0.000		

Sumber : Data Diolah

Pengujian hipotesis uji F digunakan untuk melihat apakah secara keseluruhan variabel bebas mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat. Tabel 4.4 menunjukkan hasil perhitungan statistik uji F sebesar 32.933 dengan nilai probabilitas signifikan sebesar 0,00, yang dimana $0,00 < \alpha 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yaitu Kepuasan Kerja dan Komitmen organisasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian model regresi ini dapat menjelaskan yaitu Kepuasan kerja dan Komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing - masing variabel yang dimasukkan dalam model, apakah mempunyai pengaruh signifikan parsial terhadap variabel dependen. Untuk menentukan masing-masing variabel bebas terhadap variabel tergantung digunakan uji t. Hasil perhitungan statistik tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut yaitu Kepuasan Kerja sebagai variabel (X_1) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 6.749 dan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,00 dan variabel Komitmen kerja sebagai variabel (X_2) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2.694 dan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,00. Kedua variabel tersebut mempunyai nilai signifikansi $0,00 < \alpha 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel tersebut mempunyai pengaruh secara parsial atau

Adapun asumsi dari hasil model estimasi persamaan dalam regresi berganda yaitu sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta sebesar 0.099, dapat dijelaskan bahwa apabila Kepuasan Kerja sebagai variabel (X_1) dan Komitmen kerja sebagai variabel (X_2) diasumsikan bernilai 0 maka Kinerja Karyawan (Y) pada Perusahaan Pembangkit Listrik Negara (PLN) Kota Palu akan naik 0.099 apabila variabel lain dianggap konstan.
2. Nilai Koefisien Regresi Variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel (X_1) sebesar 0.0611 berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada perusahaan Pembangkit Listrik Negara (PLN) Kota Palu, sehingga jika Kepuasan Kerja meningkat sebesar satu persen maka nilai dari Kinerja karyawan meningkat sebesar 0,0611.
3. Nilai Koefisien Regresi Variabel Komitmen organisasi karyawan sebagai variabel (X_2) sebesar 0,244 berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan (Y) pada perusahaan Pembangkit Listrik Negara (PLN) Kota Palu, sehingga jika Komitmen kerja karyawan meningkat sebesar satu persen maka Kinerja karyawan meningkat sebesar 0,244.

Adapun Hasil nilai *R-square* dari regresi digunakan untuk mengetahui besarnya kinerja

pegawai yang dipengaruhi oleh variabel-variabel bebasnya. Pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai *R-Square* sebesar 0.712 menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja sebagai (X_1) dan Komitmen kerja sebagai (X_2) mempunyai pengaruh sebesar 71 % terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan selebihnya 29 % dijelaskan variabel - variabel lainnya diluar dan variabel dalam model penelitian.

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (uji F) menunjukkan hasil bahwa Kepuasan Kerja dan Komitmen kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0.00. Hal ini menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja dan komitmen kerja sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kepuasan kerja pada dasarnya suatu sikap yang ditunjukkan pegawai terhadap apa yang mereka rasakan baik dari kepuasan dalam bekerja, kepuasan terhadap tim dalam menyelesaikan pekerjaan, lingkungan mereka dalam bekerja atau sifat dan sikap pimpinan terhadap pegawai yang dapat memuaskan pegawai. Pada lingkungan Perusahaan Listrik Negara (PLN) cabang Palu menunjukkan beberapa kondisi yang terjadi sehingga kinerja meningkat.

Sebagai contoh kinerja pegawai pada perusahaan tersebut meningkat dari segi kondisi ruangan mereka bekerja tersedia fasilitas yang dapat menunjang untuk menyelesaikan pekerjaan seperti gedung yang dilengkapi dengan ruang *Air Conditioner (AC)*, dilengkapi dengan komputer untuk setiap orang sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan tidak menunggu untuk menyelesaikan pekerjaan, masing-masing ruangan ditempati karyawan sesuai dengan bidang pekerjaan ruangan misalnya saja 1 ruangan ditempati 3 sampai 4 orang per ruangan. Kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaan seperti pimpinan memberikan arahan pekerjaan dan memberikan beban kerja sesuai dengan kompetensi masing-masing karyawan sehingga karyawan merasa puas jika pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, kemudian karyawan merasa puas karyawan pekerjaan yang mereka selesaikan sesuai dengan gaji yang mereka harapkan serta adanya insentif yang selalu diberikan pimpinan kepada bawahan dengan adanya sikap tersebut maka kinerja pegawai meningkat.

Komitmen organisasi merupakan variabel kedua yang mempunyai pengaruh besar terhadap meningkatnya kinerja karyawan pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) cabang Kota Palu. Komitmen kerja ini menunjukkan adanya peran pimpinan terhadap bawahan serta rekan kerja dengan rekan kerja yang lain. Pimpinan selalu memberikan kepada

bawahan seperti perhatian, masukan atau saran, kompetisi yang biasanya dilakukan, pelatihan serta kadangkala memberikan teguran kepada karyawan untuk me karyawan dalam bekerja. Kemudian terhadap karyawan terhadap karyawan berupa saling mensupport pada saat satu sama lain ketika mendapatkan masalah atau dengan menyelesaikan pekerjaan. Hal ini senada dengan penelitian terdahulu yang telah dipaparkan oleh Heriyanti (2007), Dalam "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening". Menyatakan bahwa peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasional, dimana Komitmen Organisasional dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja karyawan melalui Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan. Lebih lanjut, kinerja karyawan akan meningkat apabila budaya organisasi diperkuat. Hal ini memberikan implikasi akan perlunya untuk lebih menanamkan budaya organisasi kepada para karyawan untuk mencapai kinerja seperti yang diharapkan sehingga dapat diberikan suatu gambaran bahwa pengaruh kepuasan kerja dan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) Kota Palu.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t) menunjukkan hasil bahwa Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0.00. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan hasil kuisioner ditunjukkan bahwa rata-rata responden menjawab setuju dengan kinerja yang dihasilkan sehingga menimbulkan kepuasan dalam bekerja. Dalam melakukan pekerjaan karyawan merasa puas dengan kemampuan yang mereka dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga timbul dalam perasaan bahwa mereka merasa puas, selain itu karyawan merasa puas dengan gaji yang mereka terima dikarenakan sesuai dengan tingkat pekerjaan dan beban pekerjaan yang harus diselesaikan, walaupun ada jadwal tambahan dalam bekerja biasanya karyawan diberikan insentif dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tingkat kepuasan yang ditunjukkan dalam perusahaan tersebut yaitu dengan rekan kerja yang menghabiskan waktu dikantor untuk menyelesaikan pekerjaan masing-masing karyawan yang mana ketika ada waktu senggang mereka gunakan untuk saling tukar pikiran atau bahkan diskusi satu sama lain. Tingkat kepuasan lain yang dialami adalah pada saat karyawan melakukan pelayanan kepada

pelanggan dimana mereka menawarkan pelayanan secara sopan ketika yang langsung bersentuhan kepada masyarakat yang ingin membayar listrik mereka, memberikan informasi kepada masyarakat jika ada produk baru yang mereka terbitkan dan memberikan informasi kepada masyarakat tentang pembayaran yang dapat memudahkan masyarakat sehingga pimpinan juga merasa puas atas kinerja karyawan yang ditunjukkan terhadap pelayanan dan dalam menghadapi serta menyelesaikan pekerjaan. Dengan adanya tingkat kepuasan kerja baik yang dilihat maka pimpinan dengan mudahnya melakukan promosi jabatan bagi karyawan yang berkopetensi dalam segala hal.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t) menunjukkan hasil bahwa Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0.00. Hal ini menunjukkan bahwa sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. yang ditunjukkan pegawai seperti dengan adanya peraturan yang ditetapkan perusahaan maka karyawan ter untuk menjalani peraturan yang telah dibuat seperti karyawan datang dikantor jam 8 (delapan) pagi jika lewat dari jam tersebut biasanya karyawan dianggap alpa dalam kantor, sehingga karyawan ter tetap waktu kekantor, selain itu karyawan merasa ter jika dalam menyelesaikan pekerjaan dan berkopetensi mereka mendapatkan penghargaan kepada pimpinan sehingga karyawan menunjukkan hal-hal yang positif dalam bekerja sehingga karyawan juga ter untuk bekerja terus di perusahaan tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka peneliti dapat menarik suatu kesimpulan sebagai berikut;

1. Kepuasan kerja dan Komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) Cabang Kota Palu, hipotesis pertama dinyatakan terbukti.
2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) Cabang Kota Palu, hipotesis kedua dinyatakan terbukti.
3. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) Cabang Kota Palu, hipotesis ketiga dinyatakan terbukti.

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang berkaitan dengan penelitian ini, serta pengetahuan dan pengalaman yang peneliti dapatkan selama proses penelitian, maka dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja hendaknya dijaga oleh pimpinan terhadap bawahan serta karyawan terhadap karyawan agar tetap menjaga dan mempertahankan kinerja yang mereka miliki untuk perusahaan tingkat kepuasan terhadap kondisi sirkulasi udara di tempat bekerja merupakan indikator dengan skor paling rendah. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa kurang puas dengan kondisi ruang kerja terutama kondisi sirkulasi udara, sehingga disarankan agar menjadi bahan untuk diperhatikan ke depannya, karena bisa jadi hal kecil itu yang akan menyebabkan penurunan semangat kerja.
2. Komitmen organisasi yang diberikan kepada pegawai hendaknya dikembangkan dan hendaknya pimpinan harus selalu memantau apa yang menjadi kendala pegawai dalam meningkatkan kinerja.
3. Hendaknya pimpinan harus memperhatikan sarana dan prasarana yang dimiliki oleh kantor tersebut agar dalam melaksanakan pekerjaan pegawai merasa nyaman dan puas serta betah di kantor dalam menjalankan tugasnya serta insentif yang dapat mekomitmen kerja karyawan dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex Nitisoemito. Drs "Manajmen Personalia Ghalia, Indonesia, UGM, Yogyakarta, th 1982
- Dessler, Gark, 1999 Manajemen Personalia (Terjemahan Moh. Masud). Jakarta ,Erlangga
- Hezberg Work and the Nature of Man. ... Mathis, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : CV Pustaka Setia.
- Handoko, 2000. Manajemen Personalia, dan Sumber Daya Manusia , Yogyakarta. BPFE
- Hasibuan M, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta . BPFE
- Hany, T. Handoko 1994 Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Yogyakarta BPFE
- Fillipo, Edwin B 1987 Manajemen Personalia (Terjemahan Moh Masud) Edisi keIV Jakarta Erlangga.
- Mangkunegara, 2001, Manajemen sumber daya manusia perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.

Sugiyono (2005). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.

* Penulis adalah Staf Pengajar pada Fakultas Ekonomi Universitas Alkhairaat Palu