

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT CINEMAXX GLOBAL PASIFIK**

**SKRIPSI**

**Oleh :**

**MONICA**

**20150500197**

**JURUSAN MANAJEMEN**

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**



**FAKULTAS BISNIS  
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

**2019**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT CINEMAXX GLOBAL PASIFIK**

**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar  
Sarjana Pada Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis  
Universitas Buddhi Dharma Tangerang  
Jenjang Pendidikan Strata 1**

**Oleh:**

**MONICA**

**20150500197**



**FAKULTAS BISNIS  
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG  
2019**

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**

**TANGERANG**

**LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Monica  
NIM : 20150500197  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi  
Terhadap Kinerja Karyawan PT Cinemaxx Global Pasifik.

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Tangerang, 20 Februari 2019

Menyetujui,

Pembimbing,

Mengetahui,

Ketua Jurusan,

**Fx. Pudjo Wibowo, SE., M.M.**  
NIDN : 0430067206

**Eso Hernawan, S.E., M.M.**  
NIDN : 0410067609

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**

**TANGERANG**

**LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING**

Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Cinemaxx Global Pasifik.

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Monica

NIM : 20150500197

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setujui untuk dipertahankan di depan tim penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana Manajemen (S.M)**.

Tangerang, 21 Mei 2019

Menyetujui,

Pembimbing,

Mengetahui,

Ketua Jurusan,

**Fx. Pudjo Wibowo, SE., M.M.**  
NIDN : 0430067206

**Eso Hernawan, S.E., M.M.**  
NIDN : 0410067609

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**

**TANGERANG**

**REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fx. Pudjo Wibowo, SE., M.M.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Monica

NIM : 20150500197

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Cinemaxx Global Pasifik.

Telah layak untuk mengikuti Sidang Skripsi.

Tangerang, 21 Mei 2019

Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Jurusan,

**Fx. Pudjo Wibowo, SE., M.M.**  
NIDN : 0430067206

**Eso Hernawan, S.E., M.M.**  
NIDN : 0410067609

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**

**TANGERANG**

**LEMBAR PENGESAHAN**

Nama Mahasiswa : Monica  
NIM : 20150500197  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Cinemaxx Global Pasifik.

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat “**SANGAT MEMUASKAN**” oleh Tim Penguji pada hari Kamis, 25 Juli 2019.

**Nama Penguji**

**Tanda Tangan**

Ketua Penguji : **Petrus T. Resi, S.E., MBA.**  
NIDN : 0315056002

\_\_\_\_\_

Penguji I : **Eso Hernawan, S.E., M.M.**  
NIDN : 0410067609

\_\_\_\_\_

Penguji II : **Yusman, S.E., M.M.**  
NIDN : 0412075901

\_\_\_\_\_

Dekan Fakultas Bisnis,

**Sutrisna, S.E., S.H., M.H., M.Kn.**  
NIDN : 0421077402

## **SURAT PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana baik di Universitas Buddhi Dharma maupun di Universitas lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain, kecuali arahan dari dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah dirulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat pemalsuan, seperti: buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Program Studi atau Pembantu Ketua Bidang Akademik yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia untuk menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas.

Tangerang,

Yang membuat pernyataan

Monica

NIM : 20140510290

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA  
TANGERANG**

**LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Dibuat oleh,

NIM : 20150500197  
Nama : Monica  
Jenjang Studi : Strata 1  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah kami yang berjudul: “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Cinemaxx Global Pasifik”, beserta perangkat yang diperlukan (apabila ada).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di *internet* atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 01 Agustus 2019

Penulis

(Monica)

# **PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT CINEMAXX GLOBAL PASIFIK**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan mengetahui permasalahan yang terjadi di PT Cinemaxx Global Pasifik, khususnya permasalahan mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Cinemaxx Global Pasifik. Penelitian ini juga mencari solusi bagaimana cara mengatasi permasalahan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Cinemaxx Global Pasifik. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan pengamatan langsung di lapangan, dimana kuesioner disebarakan secara acak terhadap 104 orang karyawan pada PT Cinemaxx Global Pasifik tanpa memandang latar belakang jabatan, jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia dan lama bekerja para karyawan. Analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 22, teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas dengan *alpha cronbach* dan teknik pengambilan sample menggunakan probability sampling. Uji analisis regresi linier berganda, uji r, uji t dan uji f untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian.

R Square untuk model 1 menunjukkan angka R Square sebesar 0,832 hal ini memiliki arti bahwa besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 83,2% dan sisanya  $100\% - 83,2\% = 16,8\%$  dipengaruhi oleh faktor – faktor lain dan R Square untuk model 2 menunjukkan angka R Square sebesar 0,842 hal ini memiliki arti bahwa besarnya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 84,2% dan sisanya  $100\% - 84,2\% = 15,8\%$  dipengaruhi oleh faktor – faktor lain.

Untuk t hitung, nilai t hitung kepuasan kerja sebesar 14,053 lebih besar dari t tabel sebesar 1,659 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung komitmen organisasi sebesar 2,536 lebih besar dari t tabel sebesar 1,659 dengan signifikansi 0,013 lebih kecil dari 0,05 artinya secara parsial atau sendiri – sendiri ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Cinemaxx Global Pasifik.

Untuk F hitung model 1 adalah adalah 504,299 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka  $0,000 < 0,05$  dan F hitung untuk model 2 adalah 268,793 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka  $0,000 < 0,05$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh simultan atau bersama-sama secara signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Cinemaxx Global Pasifik.

**Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan**

# **JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE PT CINEMAXX GLOBAL PASIFIK**

## **ABSTRACT**

*This study aims to analyze and determine the problems that occur in PT Cinemaxx Global Pacific, especially the problems regarding the influence of job satisfaction and organizational commitment on employee performance at PT Cinemaxx Global Pacific. This research also looks for solutions on how to overcome the problems of job satisfaction and organizational commitment to employee performance at PT Cinemaxx Global Pasifik. Data collection was carried out through questionnaires and direct observations in the field, where the questionnaire was distributed randomly to 104 employees at PT Cinemaxx Global Pacific regardless of their occupational background, gender, education level, age and length of employment. Data analysis was carried out with the help of the SPSS version 22 program, the data testing techniques used in this study included validity testing, reliability testing with Cronbach alpha and sampling techniques using probability sampling. Test of multiple linear regression analysis, r test, t test and f test to test and prove the research hypothesis.*

*R Square for model 1 shows the R Square number of 0.832 this means that the magnitude of the effect of job satisfaction on employee performance is 83.2% and the remaining  $100\% - 83.2\% = 16.8\%$  is influenced by other factors and R Square for model 2 shows the R Square number of 0.842 this means that the magnitude of the influence of organizational commitment on employee performance is 84.2% and the remaining  $100\% - 84.2\% = 15.8\%$  is influenced by other factors.*

*For t arithmetic, the value of t calculated job satisfaction is 14,053 greater than t table of 1,659 with a significance of 0,000 smaller than 0,05 and the value of t calculated organizational commitment of 2,536 is greater than t table of 1,659 with a significance of 0,013 smaller than 0, 05 means partially or individually - there is a significant influence between job satisfaction and organizational commitment on employee performance at PT Cinemaxx Global Pasifik.*

*For F count model 1 is 504,299 with a significant level of 0,000 where the numbers  $0,000 < 0,05$  and F count for model 2 is 268,793 with a significant level of 0,000 where the numbers are  $0,000 < 0,05$  so  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, meaning there are simultaneous influences or together significantly between job satisfaction and organizational commitment to employee performance at PT Cinemaxx Global Pasifik.*

**Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment, Employee Performance**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan kasih karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik dan lancar.

Dalam kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dan memberikan semangat kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini, terutama kepada :

1. Bapak Dr. Sofian Sugioko, M.M., CMA. selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
2. Bapak Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn. selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Jurusan Manajemen Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
4. Bapak FX. Pudjo Wibowo, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan tepat pada waktunya.
5. Seluruh dosen pengajar Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan bimbingan dan bekal ilmu pengetahuan yang sangat berguna bagi penulis selama masa kuliah.
6. Pimpinan dan semua rekan PT Cinemaxx Global Pasifik yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian.

7. Orang Tua dan Keluarga yang sudah memberikan doa dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Untuk Ricky Misael yang selalu mendukung dan mendoakan penulis dalam mengerjakan skripsi ini sampai dengan selesai.
9. Seluruh teman - teman penulis yang selalu berbagi selama menempuh pendidikan di Universitas Buddhi Dharma.
10. Seluruh teman dan sahabat yang telah berjuang bersama dalam menyelesaikan seluruh mata kuliah dan penelitian ini.
11. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung hingga selesainya skripsi ini.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan ini dan penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca demi penulisan skripsi ini.

Demikian skripsi ini disusun dan semoga apa yang penulis sajikan dapat berguna dan bermanfaat bagi pembaca untuk menambah bekal ilmu pengetahuan.

Tangerang, 21 Mei 2019

Penulis,

Monica

20150500197

## DAFTAR ISI

Halaman

**JUDUL LUAR**

**JUDUL DALAM**

**LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI**

**LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING**

**REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**SURAT PERNYATAAN**

**LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

ABSTRAK ..... i

*ABSTRACT* ..... ii

KATA PENGANTAR ..... iii

DAFTAR ISI ..... v

DAFTAR TABEL ..... x

DAFTAR GAMBAR ..... xiii

DAFTAR LAMPIRAN ..... xiv

**BAB I PENDAHULUAN ..... 1**

A. Latar Belakang Masalah ..... 1

B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan Penelitian.....	6
E. Manfaat Penelitian .....	6
F. Sistematika Penulisan Skripsi .....	7
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>9</b>
A. Gambaran Umum Teori.....	9
1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
a. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
b. Pengembangan SDM.....	14
c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	15
2. Kepuasan Kerja .....	17
a. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	17
b. Dimensi Kepuasan .....	21
c. Variabel – Variabel Kepuasan Kerja.....	22
d. Cara untuk Meningkatkan Kepuasan .....	23
3. Komitmen Organisasi.....	25
a. Dimensi Komitmen .....	26
b. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi .....	27
c. Dampak Komitmen Organisasi .....	31

4. Kinerja Karyawan.....	32
a. Dimensi Kinerja .....	32
b. Pengukuran Kinerja.....	33
c. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	35
B. Hasil Penelitian Terdahulu .....	36
C. Kerangka Pemikiran .....	39
D. Perumusan Hipotesa .....	40
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>44</b>
A. Gambaran Umum Perusahaan .....	44
1. Sejarah Singkat PT Cinemaxx Global Pasifik.....	44
2. Visi dan Misi .....	46
3. Struktur Organisasi.....	46
4. Uraian Tugas .....	48
B. Objek Penelitian.....	50
C. Metode Penelitian .....	50
1. Populasi dan Sample .....	50
2. Model Penelitian .....	52
2. Variabel Penelitian .....	53
3. Data Penelitian .....	56
D. Teknik Pengumpulan Data .....	57

E. Pengujian Instrumen Penelitian .....	58
F. Metode Analisis Data .....	60
G. Pengujian Hipotesis .....	65
<b>BAB IV HASIL DAN INTERPRETASI PENELITIAN .....</b>	<b>69</b>
A. Hasil Penelitian Berdasarkan Data Responden .....	69
B. Uji Frekuensi .....	73
1. Uji Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ).....	73
2. Uji Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi ( $X_2$ ).....	84
3. Uji Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	94
C. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	104
1. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ )	104
2. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi ( $X_2$ ).....	107
3. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)...	110
D. Hasil Uji Asumsi Regresi .....	113
1. Uji Normalitas .....	113
2. Uji Multikolinearitas .....	114
3. Uji Autokorelasi .....	115
4. Uji Heterodatisitas.....	115

E. Pengujian Hipotesis .....	117
1. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cinemaxx Global Pasifik.....	117
2. Analisa Regresi Berganda .....	119
3. Uji Koefisiensi Determinasi ( $R^2$ ) .....	122
4. Uji t.....	124
5. Uji F.....	127
F. Pembahasan Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cinemaxx Global Pasifik .....	129
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>133</b>
A. Kesimpulan.....	133
1. Kesimpulan Umum .....	133
2. Kesimpulan Khusus.....	134
B. Implikasi .....	136
C. Keterbatasan Penelitian .....	138
D. Saran .....	139

**DAFTAR PUSTAKA**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

**SURAT KETERANGAN RISET**

**LAMPIRAN - LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

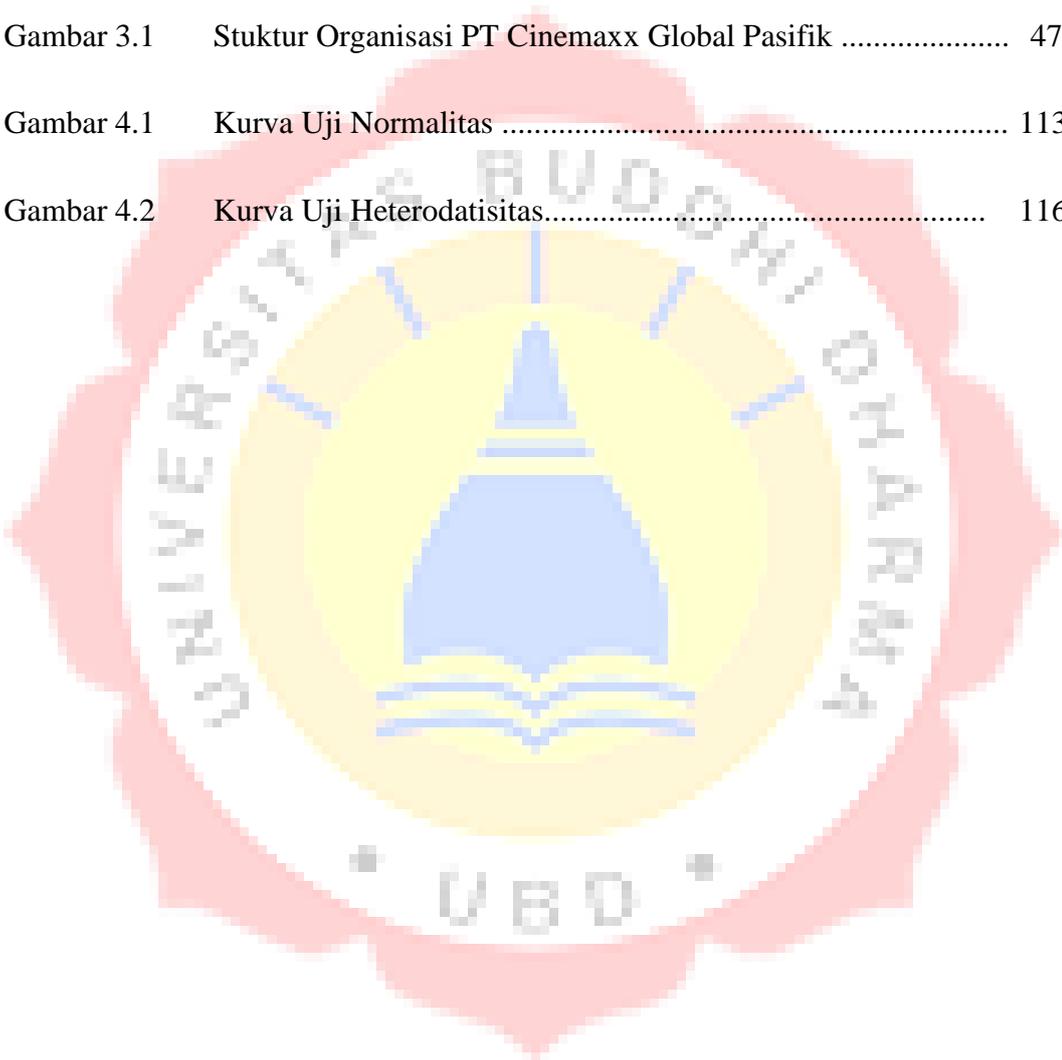
	Halaman
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu .....	37
Tabel 3.1. Operasional Variabel.....	55
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	70
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Usia .....	71
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan.....	72
Tabel 4.4 Uji Frekuensi Gaji yg Diterima Sesuai .....	74
Tabel 4.5 Uji Frekuensi Hubungan Rekan Kerja Baik.....	75
Tabel 4.6 Uji Frekuensi Karyawan Diberikan Kesempatan Promosi.....	76
Tabel 4.7 Uji Frekuensi Pekerjaan Sudah Sesuai Keinginan.....	77
Tabel 4.8 Uji Frekuensi Atasan Selalu Memberikan Arahan .....	78
Tabel 4.9 Uji Frekuensi Mengerjakan Tugas Sesuai Sasaran.....	79
Tabel 4.10 Uji Frekuensi Peraturan Perusahaan Tidak Memberatkan.....	80
Tabel 4.11 Uji Frekuensi Menyelesaikan Tugas Dengan Baik.....	81
Tabel 4.12 Uji Frekuensi Perusahaan Memberikan Penghargaan.....	82
Tabel 4.13 Uji Frekuensi Senang Pekerjaan di Dukung Fasilitas.....	83
Tabel 4.14 Uji Frekuensi Banyak yg Diperoleh Apabila Bergabung.....	84
Tabel 4.15 Uji Frekuensi Bangga Menjadi Bagian Perusahaan.....	85

Tabel 4.16	Uji Frekuensi Terikat Emosional Pada Perusahaan.....	86
Tabel 4.17	Uji Frekuensi Mendapatkan Banyak Pengalaman .....	87
Tabel 4.18	Uji Frekuensi Bergabung Karena Keinginan Sendiri.....	88
Tabel 4.19	Uji Frekuensi Sesuai Dengan Nilai – Nilai Perusahaan.....	89
Tabel 4.20	Uji Frekuensi Ada Rasa Memiliki Terhadap Perusahaan.....	90
Tabel 4.21	Uji Frekuensi Melaksanakan Dengan Tanggung Jawab.....	91
Tabel 4.22	Uji Frekuensi Sikap Setia dan Loyal .....	92
Tabel 4.23	Uji Frekuensi Memperoleh Keuntungan .....	93
Tabel 4.24	Uji Frekuensi Tingkat Pencapaian Volume Kerja.....	94
Tabel 4.25	Uji Frekuensi Penuh Perhitungan, Cermat dan Teliti .....	95
Tabel 4.26	Uji Frekuensi Kemampuan Sesuai Target .....	96
Tabel 4.27	Uji Frekuensi Pekerjaan Lebih Dari Target.....	97
Tabel 4.28	Uji Frekuensi Memperhitungkan Waktu Dalam Tugas.....	98
Tabel 4.29	Uji Frekuensi Menguasai Bidang Tugas yang Dikerjakan.....	99
Tabel 4.30	Uji Frekuensi Membuat Target Waktu .....	100
Tabel 4.31	Uji Frekuensi Meningkatkan Kualitas Kerja.....	101
Tabel 4.32	Uji Frekuensi Bekerja Sesuai Prosedur dan Jadwal.....	102
Tabel 4.33	Uji Frekuensi Hadir Tepat Waktu .....	103
Tabel 4.34	Case Processing Summary Variabel Kepuasan Kerja .....	104
Tabel 4.35	Reliability Statistics Variabel Kepuasan Kerja .....	105

Tabel 4.36	Item Total Statistics Variable Kepuasan Kerja .....	106
Tabel 4.37	Case Processing Summary Variabel Komitmen Organisasi....	107
Tabel 4.38	Reliability Statistics Variabel Komitmen Organisasi.....	108
Tabel 4.39	Item Total Statistics Variable Komitmen Organisasi.....	109
Tabel 4.40	Case Processing Summary Variabel Kinerja Karyawan.....	110
Tabel 4.41	Reliability Statistics Variabel Kinerja Karyawan .....	111
Tabel 4.42	Item Total Statistics Variable Kinerja Karyawan .....	112
Tabel 4.43	Hasil Uji Multikolinieritas .....	114
Tabel 4.44	Descriptive Statistics .....	117
Tabel 4.45	Correlations .....	118
Tabel 4.46	Variables Entered/Removed .....	119
Tabel 4.47	Coefficients .....	120
Tabel 4.48	Model Summary.....	122
Tabel 4.49	Coefficients .....	125
Tabel 4.50	ANOVA .....	127

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	39
Gambar 3.1 Stuktur Organisasi PT Cinemaxx Global Pasifik .....	47
Gambar 4.1 Kurva Uji Normalitas .....	113
Gambar 4.2 Kurva Uji Heterodatisitas.....	116



## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1	Kuisisioner..... L1
Lampiran 2	Tabel Jawaban Kuisisioner..... L2
Lampiran 3	Tabel Frekuensi Kepuasan Kerja (X1)..... L3
Lampiran 4	Tabel Frekuensi Komitmen Organisasi (X2)..... L4
Lampiran 5	Tabel Frekuensi Kinerja Karyawan (Y)..... L5
Lampiran 6	Tabel Validitas dan Realibilitas Kepuasan Kerja (X1)..... L6
Lampiran 7	Tabel Validitas dan Realibilitas Komitmen Organisasi (X2)... L7
Lampiran 8	Tabel Validitas dan Realibilitas Kinerja Karyawan (Y) dan Hasil Uji Asumsi..... L8
Lampiran 9	Tabel Perhitungan Statistik..... L9
Lampiran 10	Tabel Distribusi t..... L10
Lampiran 11	Tabel Distribusi f..... L11
Lampiran 12	r Tabel..... L12

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Setiap perusahaan dan organisasi yang didirikan pasti memiliki satu tujuan yang ingin dicapai dan harapan agar mengalami perkembangan untuk dapat bersaing didalam dunia bisnis yang semakin hari semakin maju dan modern. Perusahaan harus memiliki strategis bisnis yang baik untuk dapat mencapai tujuannya yaitu dengan cara mengikuti perkembangan teknologi, melakukan inovasi – inovasi baru dan yang paling penting tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang berkompeten. Salah satu aset perusahaan yang berharga adalah sumber daya manusia, maka dari itu harus dikelola dan dijaga dengan baik agar dapat menghasilkan karyawan yang berkualitas dan dapat memberikan kontribusi yang optimal kepada perusahaan.

Perusahaan yang masih memiliki usia yang muda ini belum banyak mendapatkan umpan balik dari karyawan sehingga dalam mengelola sumber daya manusia, perusahaan harus memperhatikan setiap karyawan dan mengetahui apa yang dibutuhkan oleh setiap karyawannya agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan dapat mencapai tujuan perusahaan. Hasil kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal dan

eksternal yang dimana faktor internal meliputi sikap, sifat, keinginan, umur, latar belakang budaya dan sebagainya. Lalu faktor eksternal meliputi faktor yang berasal dari lingkungan seperti rekan kerja, kepemimpinan, upah, lingkungan sosial dan faktor lainnya.

Perusahaan harus memikirkan cara untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu upaya yang perlu dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan cara memberikan bonus dan penghargaan terhadap karyawan yang memiliki prestasi baik sebagai motivasi dan ucapan terima kasih atas distribusi yang sudah diberikan karyawan selama bekerja dengan baik. Perusahaan juga berupaya dengan memberikan kenyamanan di dalam karyawan bekerja serta keamanan yang dalam arti karyawan merasa aman dari kehilangan kerja, bukan hanya rasa aman dari kecelakaan kerja. Hal – hal yang dilakukan oleh perusahaan membuat karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja sehingga menimbulkan rasa senang untuk bekerja tanpa ada rasa untuk bekerja di perusahaan lainnya.

Kepuasan kerja salah satu indikator yang sangat mempengaruhi hasil kerja. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dalam organisasi maka dapat menghasilkan juga kinerja karyawan yang optimal. Perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan agar setiap karyawan bekerja secara optimal demi mencapai tujuan perusahaan. Kepuasan kerja dapat ditinjau melalui 2 sisi, yaitu dari sisi karyawan akan menimbulkan perasaan senang dalam bekerja sedangkan dari sisi perusahaan akan

menimbulkan produktivitas kerja yang baik dalam mewujudkan keberhasilan suatu perusahaan. Kepuasan kerja merupakan wujud sikap, perilaku dan perasaan seseorang terhadap pekerjaan dan lingkungan sekitarnya. Karyawan yang memiliki perasaan puas biasanya akan giat, bersemangat dan senang dalam menjalankan setiap pekerjaannya sehingga akan meningkatkan kualitas pekerjaan dan lebih produktif. Sedangkan karyawan yang memiliki perasaan kurang puas dapat terlihat dari sikap tidak semangat ke tempat kerja dan malas melakukan pekerjaannya. Tingkat kepuasan yang tinggi akan membuat karyawan cenderung setia dan lebih loyal terhadap perusahaan.

Komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan karena dengan terciptanya komitmen di dalam organisasi sebagai bukti dasar bahwa karyawan memiliki rasa setia dan mau bekerja keras demi kemajuan perusahaan tanpa merasa adanya paksaan. Komitmen merupakan hasil timbal balik dari karyawan atas apa yang sudah diberikan oleh perusahaan. Karyawan akan merasakan kepuasan dengan pekerjaan mereka apabila perusahaan mampu memberikan timbal balik yang adil dan layak dan hal tersebut akan meningkatkan komitmen yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan. Perusahaan perlu memperhatikan komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan dan kepuasan kerja karyawan karena hal tersebut memberikan timbal balik yang positif untuk perusahaan.

Sebagai salah satu perusahaan yang baru berdiri dalam waktu 5 tahun dan bergerak di bidang hiburan, PT Cinemaxx Global Pasifik memiliki keinginan untuk selalu memberikan kinerja yang baik dan berbeda dibandingkan dengan kompetitor lainnya dengan cara PT Cinemaxx Global Pasifik ingin meningkatkan dan memperhatikan kepuasan kerja karyawan terlebih dahulu yang dapat dilihat dari sisi kompensasi dan lingkungan kerja karena menjadi salah satu hal terpenting yang mempengaruhi hasil kinerja karyawan. Begitu pula dengan komitmen organisasi yang bisa menjadi nilai respon yang baik atau tidaknya suatu pekerjaan dan organisasi dapat berjalan efektif. Maka dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang dibangun dengan baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang optimal untuk mendorong tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti ingin mengetahui kinerja karyawan pada PT Cinemaxx Global Pasifik, maka dengan ini peneliti mengajukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Cinemaxx Global Pasifik.**”

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

## **C. Rumusan Masalah**

Sesuai dengan latar belakang yang ada serta rumusan masalah yang telah dijabarkan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cinemaxx Global Pasifik?
2. Seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Cinemaxx Global Pasifik?
3. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Cinemaxx Global Pasifik.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang sudah disampaikan diatas, maka adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Cinemaxx Global Pasifik.
2. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Cinemaxx Global Pasifik.
3. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Cinemaxx Global Pasifik.

#### **E. Manfaat Penelitian**

##### **1. Bagi Perusahaan**

Diharapkan data dan hasil dari penelitian yang telah penulis lakukan dapat memberikan saran yang lebih baik mengenai kepuasan kerja dan juga komitmen organisasi di dalam perusahaan terutama yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada PT Cinemaxx Global Pasifik.

##### **2. Bagi Akademi**

Untuk menerapkan teori – teori yang telah diterima selama kuliah terhadap kondisi yang ada di perusahaan dan dengan skripsi ini penulis mengharapkan dapat meningkatkan pengetahuan

mengenai dimensi kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan bagi perusahaan.

### 3. Bagi Pembaca

Bagi pembaca hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan bagi orang yang memerlukannya, sehingga dapat memberikan sumbangan bagi ilmu pengetahuan serta memberikan dorongan kepada pihak lain untuk mengadakan penelitian lebih lanjut.

## **F. Sistematika Penulisan Skripsi**

Sistematika penulisan adalah suatu pola dalam menyusun karya ilmiah untuk memperoleh gambaran secara garis besar bab demi bab, sistematika penulisan ini dimaksudkan untuk memudahkan pembaca dalam memahami isi dari penelitian ini. Penelitian ini disusun dalam 5 bab dengan perincian sebagai berikut :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Pada bab ini dijelaskan mengenai landasan teori yang digunakan sebagai dasar dari analisis penelitian, penelitian terdahulu, kerangka penelitian dan hipotesis.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini dalam metode penelitian diuraikan tentang jenis penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sample, teknik pengumpulan data, operasionalisasi variabel penelitian dan teknik analisis data.

**BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas mengenai hasil penelitian berdasarkan data responden, analisis data penelitian, pembahasan penelitian dan pengujian hipotesis.

**BAB V : PENUTUP**

Berisi kesimpulan, implikasi dan saran.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Gambaran Umum Teori

##### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Masram & Muah 2018, 2) menyatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.”

Menurut (Sukmawati Marjuni 2015, 9) menyatakan bahwa :

“Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.”

Menurut (Darmadi 2018, 19) menyatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam perusahaan.”

Dari beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia adalah suatu bagian dalam perusahaan atau organisasi untuk menangani berbagai macam permasalahan mengenai sumber daya manusia serta menerapkan strategi manajemen dimulai dari perencanaan, pengorganisasian,

pelaksanaan, pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

#### **a. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut (Edy Soetrisno 2017, 9 - 11) yaitu :

##### 1) Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu untuk menetapkan program kepegawaian ini, meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai.

##### 2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

### 3) Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

### 4) Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/ atau penyempurnaan. Pengendalian pegawai, meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

### 5) Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan

yang diberikan, hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

#### 6) Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

#### 7) Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan atau keuntungan, sedangkan di lain pihak pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

#### 8) Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

#### 9) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

#### 10) Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola pegawai, akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

## **b. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)**

Mengenai perkembangan sumber daya manusia menurut (Prasadja Ricardianto 2018, 19), menyatakan bahwa :

- 1) Kegunaan pengembangan SDM bagi organisasi.
  - a. Peningkatan produktivitas kerja organisasi
  - b. Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan
  - c. Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat
  - d. Meningkatkan semangat kerja dan komitmen organisasional
  - e. Mendorong sikap keterbukaan manajemen (manajemen partisipatif)
  - f. Memperlancar atau mengefektifkan jalannya komunikasi operasional
  - g. Penyelesaian konflik secara fungsional
- 2) Kegunaan pengembangan SDM bagi pegawai.
  - h. Keputusan lebih baik
  - i. Kemampuan menyelesaikan masalah
  - j. Internalisasi dan operasionalisasi faktor motivasional
  - k. Dorongan meningkatkan kemampuan kerja
  - l. Memperbesar rasa percaya diri

- m. Tersedianya informasi tentang program pengembangan kemampuan
- n. Meningkatkan kepuasan kerja
- o. Meningkatkan pengakuan atas kemampuan individu
- p. Memperbesar tekad untuk mandiri

### **c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan dukungan atau memotivasi sumber daya manusia guna meningkatkan efektifitas suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

Menurut (Masram & Muah 2018, 8) tujuan manajemen sumber daya manusia terdiri dari 4 tujuan, yaitu :

#### **1) Tujuan Organisasional**

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal - hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia organisasional.

## 2) Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

## 3) Tujuan Sosial

Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan - kebutuhan dan tantangan - tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan - hambatan.

## 4) Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan - tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika para karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

## 2. Kepuasan Kerja

Menurut (Hussein Fattah 2017, 68) menyatakan bahwa :

“Kepuasan kerja pegawai adalah gambaran perasaan senang dan tidak senang seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan, kepuasan kerja merupakan respon emosional pegawai terhadap situasi kerja yang ditentukan oleh pencapaian hasil, memenuhi atau melampaui harapan”.

Menurut (Edy Soetrisno 2017, 74) menyatakan bahwa :

“Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal - hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis”.

Menurut (Suparyadi 2015,437) menyatakan bahwa :

“Kepuasan kerja adalah suatu sikap positif yang didasarkan pada hasil evaluasi terhadap apa yang diharapkan akan diperoleh melalui upaya - upaya yang dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil atau ganjaran yang diterimanya.”

Dari beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan, reaksi atau sikap yang ditunjukkan oleh karyawan pada saat keadaan menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan dan lingkungan yang dihadapinya.

### a. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak sekali faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena faktor – faktor tersebut tergantung dari pribadi masing – masing orang. Menurut Robbins yang dikutip oleh

(Suparyadi 2015, 438) terdapat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

1) Pekerjaan yang secara mental menantang

Pekerjaan yang secara mental menantang artinya bahwa karyawan mampu untuk mengatasi kesulitan yang mungkin timbul, akan membuat karyawan senang dan puas.

2) Ganjaran yang pantas

Dalam hal ini karyawan menginginkan memperoleh ganjaran yang pantas seperti gaji, upah, bonus, dan promosi jabatan yang sesuai dengan upaya - upaya yang dilakukannya dalam mengerahkan pikiran, tenaga, waktu dan kemungkinan menghadapi resiko pekerjaan.

3) Kondisi kerja yang mendukung

Kondisi kerja sebagai lingkungan kerja yang berhubungan dengan kenyamanan pribadi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik.

4) Rekan kerja yang mendukung

Karyawan akan merasa puas apabila memiliki rekan kerja yang mau diajak untuk saling mendukung dalam melakukan pekerjaannya masing - masing.

#### 5) Kesesuaian antara kepribadian dengan pekerjaan

Dalam hal ini orang yang memiliki kepribadian yang sama dan sebangun dengan pekerjaannya, maka mereka memiliki kompetensi (intelektual, emosional dan sosial) yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaannya.

Dan ada juga menurut Gilmer (1996) dalam (Edy Sutrisno 2014, 77), faktor - faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

##### 1) Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

##### 2) Kemauan kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

##### 3) Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasannya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

#### 4) Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

#### 5) Pengawasan

Sekaligus atasannya karena supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.

#### 6) Faktor instrinsik dan pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

#### 7) Kondisi kerja

Termasuk di sini kondisi tempat, kantin dan tempat parkir.

#### 8) Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

#### 9) Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan

untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

#### 10) Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

#### **b. Dimensi Kepuasan**

Menurut (Robbins dan Judge 2013, 79), kepuasan kerja memiliki lima dimensi yaitu :

- 1) Pekerjaan itu sendiri dengan indikatornya tugas, kesempatan belajar dan tanggung jawab.
- 2) Gaji atau upah dengan indikatornya sistem penggajian dan keadilan penggajian.
- 3) Kesempatan promosi dengan indikator adanya peluang promosi.
- 4) Pimpinan dengan indikatornya gaya memimpin dalam organisasi.
- 5) Rekan kerja dengan indikatornya dukungan antar rekan kerja.

### c. Variabel – Variabel Kepuasan Kerja

Menurut pendapat (Keith Devis 2013, 117), kepuasan kerja berhubungan dengan variabel - variabel atau unsur-unsur seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi perusahaan sebagai berikut :

#### 1) *Turnover*

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* pegawai yang rendah sedangkan pegawai - pegawai yang kurang puas biasanya *turnover* nya lebih tinggi.

#### 2) Tingkat Ketidakhadiran (absensi) Pegawai

Pegawai - pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

#### 3) Umur

Ada kecenderungan pegawai yang lebih tua merasa puas dari pada pegawai yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila harapannya dengan realita kerja terdapat

kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

#### 4) Tingkat Pekerjaan

Pegawai - pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai - pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide - ide serta kreatif dalam bekerja.

#### 5) Ukuran Organisasi

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi dan partisipasi pegawai.

#### **d. Cara untuk Meningkatkan Kepuasan**

Dengan memerhatikan beberapa pengaruh, baik positif maupun negatif dari kepuasan kerja karyawan maka perusahaan perlu meningkatkan kepuasan kerja dan menurut (Suparyadi 2015, 449) ada cara - caranya, yaitu :

##### 1) Membuat cara kerja menjadi menyenangkan

Melakukan pekerjaan tanpa kekangan yang tidak perlu dapat memberikan perasaan rileks dan menyenangkan. Karyawan akan lebih fokus pada

pekerjaannya dan mampu berkinerja secara optimal sehingga dapat lebih diharapkan untuk mencapai hasil pekerjaannya yang terbaik sehingga karyawan menjadi puas.

2) Pemberikan kompensasi yang layak dan adil

Karyawan menghendaki kompensasi dilakukan secara adil dalam arti disesuaikan dengan tingkat pendidikan dan pengalaman yang diperlukan untuk melakukan suatu pekerjaan, kompleksitas pekerjaan, tanggung jawab atas resiko pekerjaan dan kondisi kerja yang harus dihadapi oleh karyawan. Pemberian kompensasi yang layak dan adil akan mampu memberikan kepuasan kerja kepada karyawan.

3) Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung

Membuat suasana kerja yang baik, nyaman dan tidak saling mengganggu rekan kerja serta pencahayaan yang mencukupi agar suasana ruangan tetap tenang dan memudahkan karyawan untuk fokus dalam melakukan pekerjaannya. Kenyamanan lingkungan kerja ini akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

4) Menciptakan hubungan kerja sama yang harmonis

Adanya hubungan kerja yang harmonis akan mampu mengatasi masalah-masalah dalam pekerjaan secara

cepat dan efektif serta mampu meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Kemampuan menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan yang baik dan meningkatkan produktifitas dapat menghasilkan kepuasan kerja karyawan.

- 5) Menempatkan karyawan pada pekerjaan yang sesuai dengan kompetensinya

Kompetensi dalam hal ini adalah bakat, merupakan karakteristik individu yang tidak disadari telah memberikan panduan kepada individu tersebut dalam setiap persepsi, sikap dan perilakunya, artinya bahwa seseorang akan menyukai atau tidak menyukai suatu pekerjaan karena didasarkan atau dipandu oleh karakteristik tersebut.

### **3. Komitmen Organisasi**

Menurut (Darmadi 2018, 201) menyatakan bahwa :

“Komitmen organisasi merupakan kompetensi individu dalam mengikatkan dirinya terhadap nilai dan tujuan organisasi”

Menurut (Ria Mardiana Yusuf & Darman Syarif 2018, 32) menyatakan bahwa :

“Komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun”.

Menurut (Suparyadi 2015, 452) menyatakan bahwa :

“Komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan lebih dari sekadar keanggotaan formal tetapi juga meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi mencapai tujuannya”

Dari beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan

bahwa komitmen organisasi merupakan suatu perasaan loyalitas yang dimiliki individu atas nilai - nilai yang tertanam dalam organisasi dan mau berupaya dalam segala hal yang dilakukan untuk kepentingan organisasi serta rasa keinginan yang kuat untuk selalu berada dalam organisasi.

#### **a. Dimensi Komitmen**

Menurut Allen & Meyer (1990) yang dikutip dalam (Ranty Sapitri, 2016) mengelompokkan komitmen organisasi menjadi tiga dimensi, yaitu :

##### **1) Komitmen Afektif**

Keterkaitan emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen afektif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginannya sendiri.

##### **2) Komitmen Kelanjutan**

Komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila meninggalkan organisasi. Dalam hal ini individu

memutuskan menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuh kebutuhan.

### 3) Komitmen Normatif

Keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut.

#### **b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Menurut (Erika Setyanti Kusumaputri 2018, 54) terdapat beberapa faktor yang membentuk komitmen organisasi, yaitu :

##### 1) Faktor – faktor terkait pekerjaan (*job related factors*)

Peran dalam pekerjaan yang tidak jelas (*ambiguous*) cenderung akan mengurangi komitmen pada organisasi dan kesempatan promosi yang tidak jelas pun dapat menurunkan komitmen. Faktor – faktor pekerjaan yang berdampak pada komitmen adalah tingkat tanggung jawab dan kemandirian yang diberikan pada anggota. Semakin tinggi tanggung jawab dan kemandirian pada suatu pekerjaan, semakin sedikit tingkat jenis pekerjaan yang monoton, berulang - ulang atau semakin menarik pekerjaan tersebut, semakin tinggi komitmen yang diekspresikan oleh anggota.

##### 2) Kesempatan pada anggota (*employee oportunities*)

Individu yang memiliki persepsi kuat akan memiliki kesempatan yang cukup banyak untuk mendapatkan pekerjaan lain mungkin cenderung berkurang komitmennya terhadap organisasi. Anggota organisasi yang memiliki peluang sedikit untuk mendapatkan kesempatan bekerja di tempat lain cenderung akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Hasilnya adalah keanggotaan dalam organisasi didasarkan pada komitmen berkelanjutan, yakni anggota akan selalu memperhitungkan risiko untuk tetap bertahan atau meninggalkan organisasi.

### 3) Karakteristik personal (*personal characteristic*)

Komitmen organisasi dapat juga dipengaruhi oleh karakteristik individu, seperti usia, masa kerja dan tingkat pendidikan. Dijelaskan pula bahwa semakin tua anggota organisasi dengan masa kerja atau senioritas, cenderung semakin memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

Selain itu, karakteristik personal lain yang berdampak pada komitmen organisasi dikaitkan dengan gender, namun perbedaan *gender* yang berpengaruh pada komitmen, bukan karena semata perbedaan *gender* saja, tetapi lebih disebabkan oleh perbedaan karakteristik pekerjaan dan pengalaman yang terkait dengan *gender*.

### 4) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja diidentifikasi sebagai faktor lain yang berdampak pada komitmen organisasi. Satu dari kondisi lingkungan kerja umum yang berdampak pada komitmen organisasi secara positif adalah rasa memiliki organisasi. Rasa memiliki terhadap organisasi memberikan makna bahwa anggota merasa dipentingkan dan mereka merasa dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan. Konsep dari kepemilikan yang memasukkan partisipasi dalam pembuatan keputusan pada pengembangan dan perubahan dalam praktik - praktik bekerja ini menghasilkan makna memiliki.

#### 5) Hubungan positif

Organisasi sebagai lingkungan kerja dibangun dari hubungan bekerja antar anggota, misalnya hubungan pengawasan. Hubungan pengawasan yang positif tergantung pada bagaimana praktik - praktik pekerjaan seperti diantaranya manajemen kinerja diimplementasikan dalam organisasi. Ketika para anggota organisasi menemukan pola pengawasan yang cukup objektif dalam praktiknya, para anggota cenderung lebih berkomitmen dengan organisasi. Hubungan kerja lain, seperti tim atau kelompok, yang ada di tempat kerja dapat pula berdampak pada komitmen organisasi. Anggota organisasi akan

menampilkan komitmen saat mereka mampu menemukan nilai – nilai melalui hubungan kerja.

6) Struktur organisasi

Struktur organisasi memainkan peran penting dalam komitmen organisasi. Struktur birokratis cenderung berdampak negatif pada komitmen organisasi. Manajemen dapat meningkatkan tingkat komitmen dengan memberikan anggota arahan dan pengaruh yang lebih baik.

7) Gaya manajemen

Gaya manajemen yang membangkitkan keterlibatan anggota dapat membantu untuk memuaskan hasrat anggota untuk pemberdayaan dan tuntutan komitmen untuk tujuan-tujuan organisasi. Organisasi perlu meyakinkan bahwa strategi manajemen ditujukan dalam rangka memperbaiki komitmen anggota daripada sekadar pemenuhan karena sebenarnya setiap anggota sudah memiliki komitmen yang harus selalu ditingkatkan.

### c. Dampak Komitmen Organisasi

Menurut (Erika Setyanti Kusumaputri 2018, 59) menyatakan bahwa komitmen organisasi juga memiliki dampak positif maupun negatif bagi organisasi, sebagai berikut :

#### 1) Dampak positif

Anggota organisasi yang berkomitmen berkontribusi secara positif dengan organisasi dibandingkan anggota yang kurang memiliki komitmen. Anggota organisasi yang memiliki komitmen yang tinggi akan menunjukkan kinerja dan produktivitas yang semakin baik, sedangkan yang sebaliknya menunjukkan semakin rendahnya tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan. Hal ini mengimplikasikan bahwa anggota organisasi dengan komitmen yang tinggi cenderung meningkatkan usaha agar mencapai kinerja yang lebih baik serta akan menginvestasikan sumber daya yang dimiliki bagi organisasi.

#### 2) Dampak negatif

Dampak negatif mengimplikasikan bahwa tingkat komitmen organisasi rendah. Anggota organisasi dengan tingkat komitmen organisasi yang rendah cenderung menunjukkan kinerja yang kurang baik dan cenderung bermalas – malasan.

#### 4. Kinerja Karyawan

Menurut (Prasadja Ricardianto 2018, 67) menyatakan bahwa :

“Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”.

Menurut Wexley dan Yukl yang dikutip oleh (Lijan Poltak Sinambela 2016, 484) menyatakan bahwa:

“Kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*)”.

Menurut (Supriyadi 2015, 300) menyatakan bahwa :

“Kinerja karyawan merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawannya”.

##### a. Dimensi Kinerja

Menurut Bernardin & Russel yang dikutip oleh (Prasadja Ricardianto 2018, 69) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa kriteria kinerja, antara lain adalah :

##### 1) Kualitas (*Quality*)

Tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.

## 2) Kuantitas (*Quantity*)

Produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

## 3) Ketepatan waktu (*Timeliness*)

Dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.

## 4) Efektivitas biaya (*Cost effectiveness*)

Tingkatan dimana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.

### **b. Pengukuran Kinerja**

Pengukuran kinerja menurut (Sedarmayanti 2017, 286) menyatakan bahwa terdapat beberapa aspek pengukuran kinerja, yaitu :

#### 1) Produktivitas

Kemampuan dalam menghasilkan produk dan jasa.

## 2) Kualitas

Memproduksi barang dan jasa dengan memenuhi standar kualitas

## 3) Ketepatan waktu

Waktu yang diperlukan dalam menghasilkan produk barang dan jasa

## 4) Putaran waktu

Waktu yang dibutuhkan dalam setiap proses perubahan barang dan jasa, kemudian sampai kepada konsumen.

## 5) Penggunaan sumber daya dan biaya

Sumber daya yang diperlukan dalam menghasilkan produk barang dan jasa serta biaya yang diperlukan.

### c. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Milkovich dan Boudreau yang dikutip oleh (Donni Juni Priansa 2017, 51) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu sebagai berikut :

1) Kemampuan (*ability*)

Kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan keseluruhan seorang individu yang pada dasarnya tersusun dari dua perangkat faktor :

- a. Kemampuan fisik (*ability*), yaitu kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang

menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan, berupa faktor kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statik, keluwesan ekstent, keluwesan dinamis, koordinasi tubuh, keseimbangan dan stamina.

- b. Kemampuan mental/ intelektual, yaitu kemampuan yang diperlukan untuk kegiatan intelektual, seperti kecerdasan numeric, pemahaman verbal, kecepatan *percetual*, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang dan ingatan.

2) Motivasi (*motivation*)

Kesediaan untuk mengeluarkan tingkat yang tinggi kearah tujuan perusahaan yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

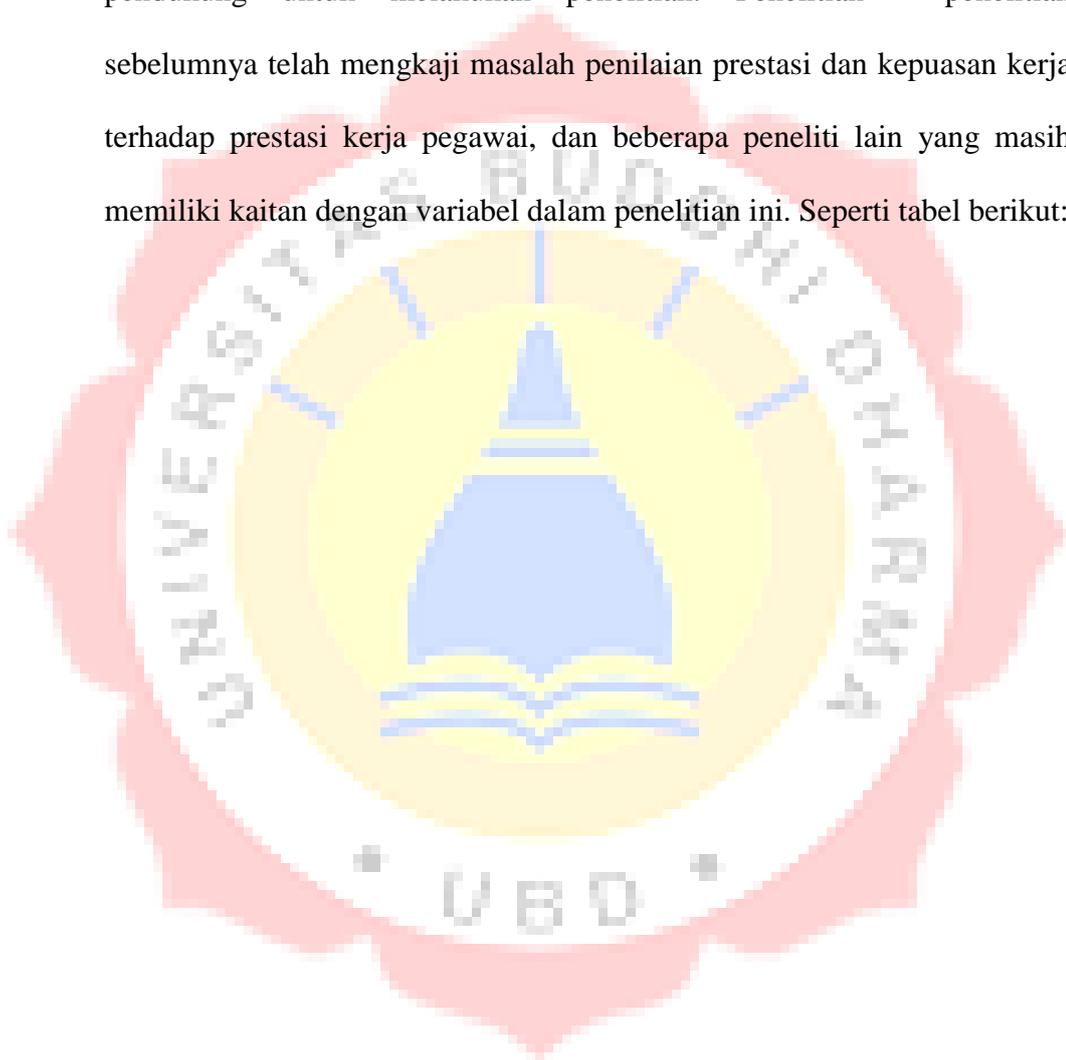
3) Peluang (*opportunity*)

Berkaitan dengan peluang - peluang yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan karena adanya halangan yang akan menjadi rintangan dalam bekerja. Peluang ini meliputi dukungan lingkungan kerja, dukungan peralatan kerja, ketersediaan bahan dan suplai yang memadai, kondisi kerja yang mendukung rekan kerja yang membantu, aturan dan prosedur yang mendukung cukup informasi untuk

mengambil keputusan, dan waktu kerja yang memadai untuk bekerja dengan baik.

## **B. Hasil Penelitian Terdahulu**

Penelitian - penelitian terdahulu berfungsi sebagai dasar pendukung untuk melakukan penelitian. Penelitian - penelitian sebelumnya telah mengkaji masalah penilaian prestasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai, dan beberapa peneliti lain yang masih memiliki kaitan dengan variabel dalam penelitian ini. Seperti tabel berikut:



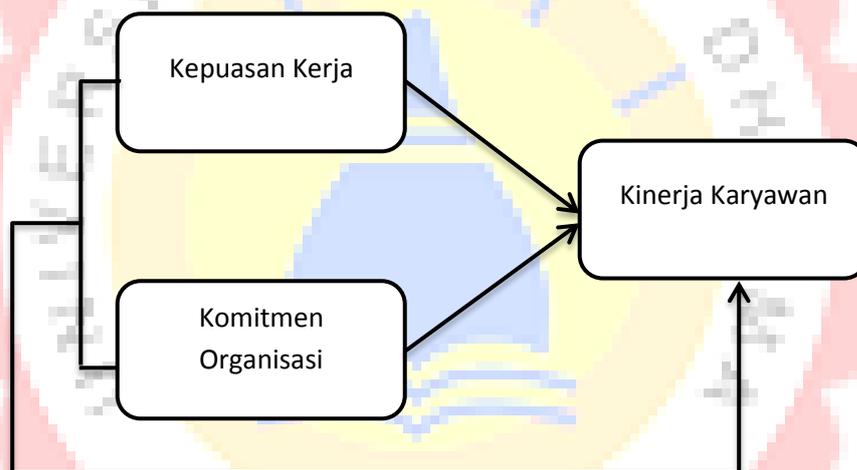
**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>No</b>	<b>Nama Peneliti</b>	<b>Variabel</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1.	Ni Made Dwi Puspitawati & I Gede Riana (2014)	X1 : Kepuasan Kerja X2 : Komitmen Organisasional Y : Kualitas Layanan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional maupun kualitas layanan sementara komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kualitas layanan.
2.	Yonathan Steve Kosasih & Eddy Madiono Sutanto (2014)	X1 : Budaya X2 : Komitmen Organisasional Y : Kinerja Karyawan	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa, secara parsial budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasional juga mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi percetakan di PT Rajawali Citramas, sedangkan secara simultan budaya dan komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Renggani Nur'aini Vidianingtyas & Wika Harisa Putri (2014)	X1 : Kompensasi X2 : Kepuasan Kerja X3 : Motivasi Kerja X4 : Gaya Kepemimpinan Y : Kinerja Karyawan	Hasil analisis menunjukan bahwa kompensasi variabel, kepuasan kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.

4.	Enggar Dwi Jatmiko, Bambang Swasto & Gunawan Eko N (2015)	X1 : Motivasi Kerja X2 : Komitmen Organisasional Y : Kinerja Karyawan	Dari hasil analisis statistik bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, variabel komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, serta variabel motivasi kerja dan variabel komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
5.	Yusak William Suryahadi (2015)	X1 : Komitmen X2 : Kepuasan Kerja Y : Kinerja Karyawan	Peneliti dapat menyimpulkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada regresi linear berganda, komitmen organisasi dan kepuasan kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan
6.	Ni Komang Sri Wahyudi & I Gede Adnyana Sudibya (2016)	X1 : Kepuasan Kerja X2 : Komitmen Organisasional Y : Kinerja Karyawan	Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dimaksudkan untuk menggambarkan paradigma penelitian sebagai jawaban atas masalah penelitian. Dalam kerangka pemikiran tersebut terdapat tiga variabel, yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti ingin melihat pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, penulis dapat menyimpulkan kerangka pemikiran dari penelitian ini sebagai berikut :



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

#### D. Perumusan Hipotesa

Hipotesis merupakan anggapan sementara tentang suatu masalah tertentu yang akan diselidiki. Oleh karena hipotesis itu merupakan sesuatu anggapan sementara yang dalam penelitian ini adalah masih harus dibuktikan kebenarannya, dimana anggapan sementara bahwa pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan kerangka pemikiran peneliti merumuskan hipotesis yang sesuai dengan rumusan masalah yang ada, yaitu sebagai berikut :

- 1) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cinemaxx Global Pasifik

Kepuasan kerja merupakan suatu respon emosional karyawan terhadap beberapa aspek pekerjaan. Seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan aspek lainnya. Meskipun hanya salah satu faktor dari banyak faktor berpengaruh lainnya, kepuasan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan kepuasan yang diperoleh oleh karyawan, perusahaan mengharapkan kinerja karyawan dapat lebih optimal dan bisa mencapai tujuan perusahaan. Apabila tidak ada kepuasan kerja maka karyawan akan bekerja tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan dan akibatnya kinerja karyawan menjadi rendah dan tujuan perusahaan tidak tercapai secara maksimal. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang

dilakukan oleh Ni Komang Sri Wahyudi & I Gede Adnyana Sudibya (2016) tentang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional pada kinerja karyawan di Natya Hotel menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan.

Selain itu penelitian lain yang dilakukan oleh Nasyadizi Nilamsar Noor, Kusdi Rahardjo dan Ika Ruhana (2016) tentang pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Jasa Raharja menyatakan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan (parsial) terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian di atas maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- 1) H1 = kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cinemaxx Global Pasifik
- 2) Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Cinemaxx Global Pasifik

Komitmen organisasi merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Komitmen sebagai salah satu ekspresi baik dalam pikiran maupun tindakan untuk mengidentifikasi kepentingan orang yang loyal terhadap pekerjaan. Yonathan Steve Kosasih dan Eddy Madiono Sutanto (2014) melakukan penelitian mengenai pengaruh budaya dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan menyebutkan bahwa

variabel komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel budaya organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Salah satu hal penting dalam menentukan perilaku dan respon terhadap pekerjaan agar organisasi dapat berjalan dengan efektif yaitu melalui kepuasan kerja dan sikap karyawan. Dan hal yang dapat mendukung kinerja adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi maka dengan kepuasan kerja yang terpenuhi serta komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Dari uraian di atas maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- H2 = komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cinemaxx Global Pasifik
- 3) Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Cinemaxx Global Pasifik

Berdasarkan aspek kepuasan kerja dan komitmen organisasi bahwa berpengaruh sangat baik terhadap kinerja karyawan, dimana perusahaan dapat melakukan peningkatan kepuasan kerja melalui salah satunya yaitu penghargaan terhadap karyawan berprestasi yang akan membuat karyawan dapat berkomitmen terhadap organisasi. Dimana peningkatan kinerja karyawan ini dapat memberikan keuntungan bagi kedua pihak yakni dari sisi

perusahaan mencapai tujuannya untuk terus berkembang dan dapat bersaing dengan kompetitor lainnya serta dari sisi karyawan mendapatkan upah dan benefit yang sesuai atas kontribusinya terhadap perusahaan untuk menciptakan kehidupan yang layak dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi sudah menjadi salah satu hal penting dalam menentukan perilaku seseorang terhadap pekerjaan. Hal yang dapat mendukung kinerja karyawan adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Dari uraian di atas maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

H3 = kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cinemaxx Global Pasifik.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Gambaran Umum Perusahaan**

##### **1. Sejarah Singkat PT Cinemaxx Global Pasifik**

PT Cinemaxx Global Pasifik merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang bioskop. Cinemaxx didirikan pada tanggal 17 Agustus 2014 oleh Lippo Group yang dipimpin oleh Brian Riady. Bioskop Cinemaxx merupakan jaringan bioskop terbaru di Indonesia dibanding perusahaan bioskop lainnya. Jaringan bioskop ini membuka bioskop pertamanya di Plaza Semanggi, Jakarta pada tanggal 17 Agustus 2014 dan membuka gerai bioskop kedua di FX Sudirman, Jakarta sebulan kemudian. Cinemaxx didirikan untuk mengembangkan dan mengoperasikan bioskop multipleks modern yang canggih. Dengan lebih dari 2.000 layar dan 300 lokasi yang direncanakan di 85 kota selama 10 tahun ke depan, Cinemaxx siap menjadi salah satu peserta pameran film terbesar dan paling disukai di Indonesia. Kompleks Cinemaxx adalah 100% digital. Para penonton film dapat mengalami film fitur 2D dan 3D, dokumenter, dan konten alternatif dalam kecerahan gambar yang tak tertandingi dan kesetiaan audio yang tak tertandingi.

Sebagai bagian dari komitmen Cinemaxx untuk menyediakan pengalaman hiburan film khas kepada pelanggan, Cinemaxx dengan bangga menawarkan Ultra XD, Cinemaxx Gold dan Cinemaxx Junior. Ultra XD, format layar raksasa Cinemaxx, menawarkan penonton bioskop pengalaman sinematik yang benar-benar mendalam. Dengan layar 25 meter yang sangat lebar dan sistem proyeksi dual-stack yang dipadukan dengan geometri teater Ultra XD yang disesuaikan dan sistem audio digital yang kuat, para penonton bioskop dapat mengalami perendaman film terbaik yang belum pernah ada sebelumnya. Cinemaxx Gold, persembahan bioskop VIP dari Cinemaxx, memungkinkan para tamu untuk melihat hits terbesar musim ini sambil menikmati santapan kelas satu - dari camilan gourmet dan hidangan pembuka hingga makanan penutup yang lezat - dilayani oleh pelayan yang siap dipanggil. Tidak seperti auditorium bioskop konvensional, tamu-tamu di Cinemaxx Gold menikmati kursi malas kulit mewah bermesin ganda, tempat mereka dapat berbaring dan mengangkat kaki dengan menekan tombol. Cinemaxx Junior, mempersembahkan bioskop khusus anak – anak dengan fasilitas bermain yang banyak dan aman sehingga anak – anak tidak akan mudah bosan selama film ditayangkan dan orang tua juga bisa dengan tenang menonton di bioskop kesayangannya.

Pada 1 November 2018, Cinemaxx memiliki dan mengoperasikan 45 kompleks bioskop dan 230 layar. Cinemaxx adalah rantai sinema nasional yang dinaungi oleh *Lippo Group of Companies*, salah satu grup konsumen dan layanan ritel sektor swasta terbesar di Indonesia yang tidak dikonsolidasi.

## 2. Visi dan Misi

Berdasarkan sejarah perusahaan di atas, PT Cinemaxx Global Pasifik memiliki visi dan misi perusahaan, yaitu :

### 1) Visi

Kami mentransformasi dan memperkaya kehidupan orang Indonesia melalui dongeng yang menginspirasi, hiburan yang menarik dan pengalaman yang tak terlupakan di bioskop.

### 2) Misi

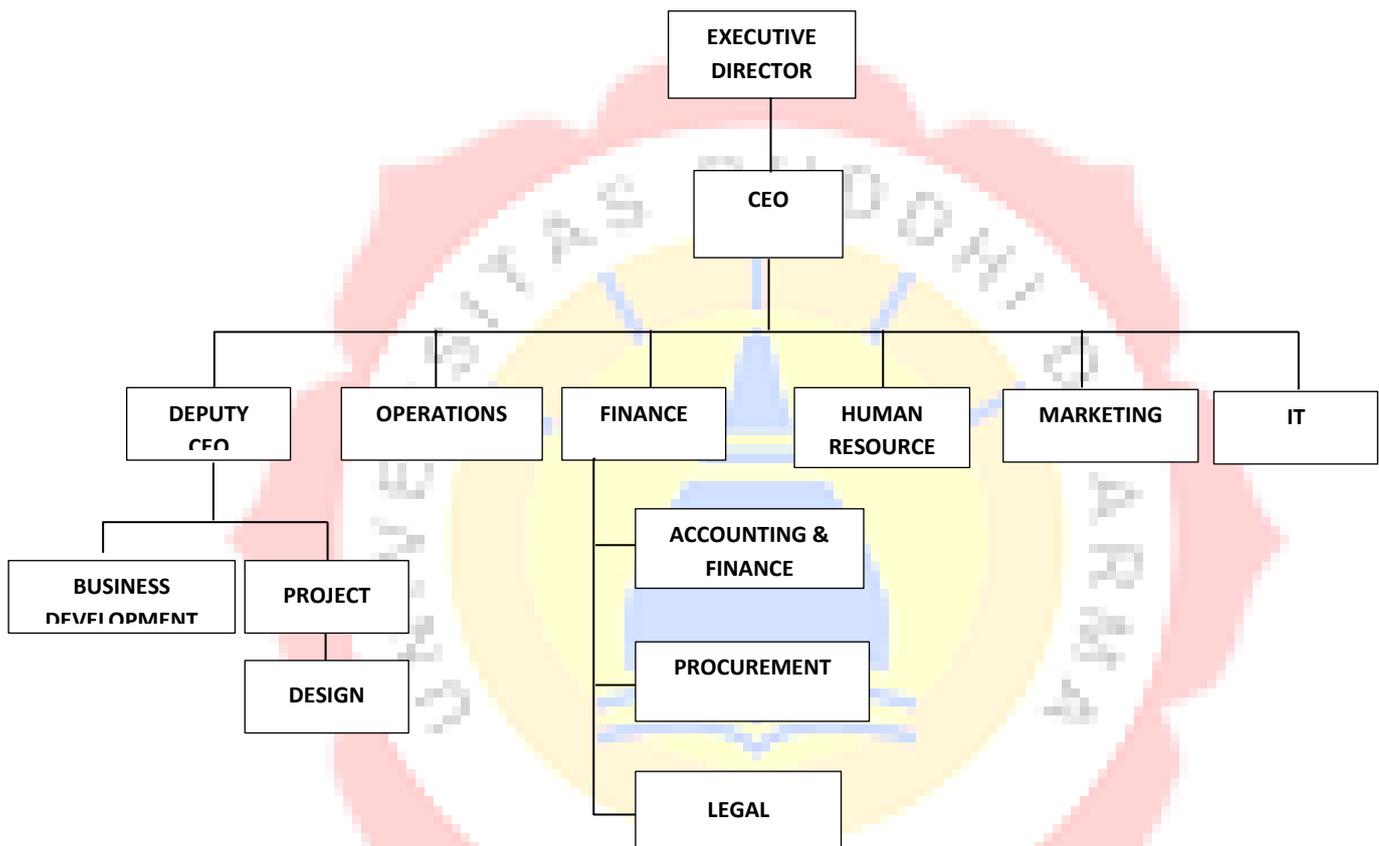
PT Cinemaxx Global Pasifik juga memiliki misi agar dapat tercapainya visi perusahaan, yaitu :

- a. Ekspansi Sirkuit
- b. Pengembangan sumber daya manusia
- c. Membangun merek

## 3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi yang baik dapat menunjukkan dengan jelas fungsi, wewenang, dan tanggung jawab dari masing - masing bagian yang ada dalam suatu organisasi. Oleh karena itu struktur

organisasi suatu perusahaan harus disusun dengan benar agar terlihat dengan jelas, sehingga kelancaran kerja dan hubungan yang baik antar setiap bagian dalam perusahaan dapat terlaksanakan dan tidak terjadi tumpang tindih.



**Gambar 3.1**  
**Struktur Organisasi**

Sumber : PT Cinemaxx Global Pasifik, 2019

#### 4. Uraian Tugas

Berdasarkan struktur organisasi PT Cinemaxx Global Pasifik seperti yang tampak pada Gambar 3.1, dapat diuraikan tugas dan tanggung jawab dari masing - masing bagian sebagai berikut :

1) *Executive Director*

Sebagai koordinator dan komunikator dalam pengambilan keputusan dan juga sebagai pemimpin, pengelola dalam menjalankan dan memimpin perusahaan.

2) *CEO*

Sebagai salah satu orang yang mengatur keseluruhan organisasi dan memiliki tanggung jawab yang besar di dalamnya.

3) *Deputy CEO*

Sebagai wakil CEO yang juga memiliki tanggung jawab dalam organisasi.

4) *Business Development*

Bagian yang melakukan pengembangan bisnis dan merencanakan strategis perusahaan.

5) *Project*

Suatu bagian yang memiliki tanggung jawab dari pelaksanaan proyek pembangunan di kantor dan menerima laporan pengembangan terbaru dari berbagai bagian.

6) *Design*

Bagian yang harus memiliki kreatifitas dan menciptakan desain sempurna dalam perusahaan agar pesan yang ingin disampaikan dapat tersalurkan dengan baik.

7) *Operations*

Bagian yang mengerti akan operasional di lapangan dan membangun operasional sehari - hari menjadi semakin maju.

8) *Finance*

Bagian yang memimpin terkait dengan keuangan dalam suatu perusahaan dan memiliki tanggung jawab besar didalamnya.

9) *Accounting & Finance*

Bagian yang mengatur segala bentuk keuangan perusahaan.

10) *Procurement*

Bagian yang melakukan pemesanan barang dan produk yang diperlukan dalam pembangunan bisnis.

11) *Legal*

Bagian yang mengerti akan hukum dan aturan mengenai perusahaan.

12) *Human Resources*

Bagian yang mengatur dan mengelola sumber daya manusia.

### 13) *Marketing*

Bagian yang memberikan inovasi dan promosi setiap saat agar dapat memperkenalkan produk kepada masyarakat.

### 14) *IT*

Bagian yang mengatur segala hal terkait dengan *software*, *hardware*, sistem dalam perusahaan.

## **B. Objek Penelitian**

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT Cinemaxx Global Pasifik yang bertempat di Menara Matahari Lt. 5 - 6 Jl. Boulevard Palem Raya No. 7 Lippo Karawaci, Tangerang, Banten. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cinemaxx Global Pasifik”.

## **C. Metode Penelitian**

### **1. Populasi dan Sample**

#### **a) Populasi**

Populasi menurut (Augusty Ferdinand 2014, 171) menyatakan bahwa :

“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”.

Dalam penelitian ini populasi yang menjadi objek penelitian penulis adalah semua karyawan yang berjumlah 140 orang pada

kantor PT Cinemaxx Global Pasifik yang beralamat di Menara Matahari Lt. 5 - 6 Jl. Boulevard Palem Raya No. 7 Lippo Karawaci, Tangerang, Banten.

### b) Sampel

Menurut (Sugiyono 2017, 81) menyatakan bahwa :

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Dalam menentukan jumlah sampel yang akan digunakan, peneliti menggunakan rumus slovin, yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N(d)^2}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel.

N = ukuran populasi.

d = presisi yang ditetapkan atau presentasi

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan presentasi kelonggaran sebesar 5%

Perhitungan Sampel :

$$n = \frac{140}{1 + 140(0.05)^2}$$

$$n = \frac{140}{1 + 0.35}$$

$$n = \frac{140}{1.35}$$

$n = 103.7037$  Responden

Berdasarkan rumus diatas dapat disimpulkan bahwa sampel yang diperlukan sebanyak 103.7037 yang dapat dibulatkan menjadi 104 responden. Teknik pengambilan sampling untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan probability sampling.

Menurut (Sugiyono 2017, 82) menyatakan bahwa :

“Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.”

## **2. Model Penelitian**

Model penelitian yang akan digunakan oleh peneliti untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yaitu menggunakan metode deskriptif, dimana menjelaskan tentang bagaimana data akan dikumpulkan, diolah dan dianalisis untuk suatu pembuktian dan pengujian dalam mencapai suatu tujuan.

Menurut (Sudaryono 2017, 82) menyatakan bahwa :

“Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas”.

Model penelitian deskriptif bertujuan untuk membuat deskripsi atau gambaran secara sistematis dan akurat sifat - sifat yang

berhubungan antara fenomena yang akan diteliti. Dalam melakukan penelitian mengenai masalah yang akan dibahas, metode yang dipilih adalah metode penelitian survei, dimana dalam metode ini informasi atau data dikumpulkan dari setiap responden melalui kuisioner.

### 3. Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel merupakan suatu cara untuk menentukan ukuran suatu variabel yang terdiri dari variabel bebas dan terikat. Variabel yang dianalisis meliputi variabel - variabel yang dipilih dengan pengertian dasar atau konsep operasional sebagai berikut :

#### a) Variabel Bebas (*Independen Variable*)

Menurut (Kris H. Timotius 2017, 50) pengertian dari variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas (X) pada penelitian ini, yaitu Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi.

Menurut (Yusak William Suryahadi 2015, 626) dalam jurnal yang berjudul Analisis Pengaruh Komitmen dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menyatakan bahwa :

“Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.”

Menurut (Ni Made Dwi Puspitawati dan I Gede Riana 2014, 72) dalam jurnal yang berjudul Analisis Pengaruh Kepuasan

Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas

Layanan menyatakan bahwa :

“Komitmen organisasi merupakan sikap yang dimiliki karyawan untuk tetap loyal terhadap perusahaan dan bersedia untuk tetap bekerja dengan sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi.”

b) Variabel Terikat (*Dependen Variable*)

Menurut (Kris H. Timotius 2017, 50) pengertian dari variabel terikat adalah variable yang dipengaruhi oleh variabel lain (dalam hal ini variabel bebas). Variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

Menurut (Enggar Dwi Jatmiko, Bambang Swasto & Gunawan Eko 2015, 4) dalam jurnal yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan menyatakan bahwa :

“Kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama.”

Definisi dari operasionalisasi adalah unsur penelitian tentang bagaimana cara mengukur suatu variabel formulasi. Pengukuran operasionalisasi variabel ini menggunakan teknik likert yaitu pertanyaan - pertanyaan yang memberikan lima alternatif dan jawaban diberi bobot 1, 2, 3, 4, 5. Pemberian bobot ini dirincikan sebagai berikut :

1. Bila jawaban sangat setuju (SS) maka diberi bobot 5.
2. Bila jawaban setuju (S) maka diberi bobot 4.
3. Bila jawaban kurang setuju (KS) maka diberi bobot 3.
4. Bila jawaban tidak setuju (TS) maka diberi bobot 2.
5. Bila jawaban sangat tidak setuju (STS) maka diberi bobot 1.

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel**

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja (X1)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan kerja</li> <li>2. Kompensasi</li> <li>3. Benefit</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji</li> <li>2. Rekan kerja</li> <li>3. Promosi</li> <li>4. Pekerjaan itu sendiri</li> <li>5. Sikap atasan</li> <li>6. Kebebasan dalam bekerja</li> <li>7. Kebijakan perusahaan</li> <li>8. Tanggung jawab</li> <li>9. Penghargaan</li> <li>10. Kondisi kerja</li> </ol>	Likert
Sumber : Analisis pengaruh komitmen dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Lukas Tours dan Travel dalam jurnal Yusak William Suryahadi, 2015)			
Komitmen Organisasi (X2)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komitmen afektif</li> <li>2. Komitmen berkelanjutan</li> <li>3. Komitmen normatif</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepuasan kerja</li> <li>2. Memiliki rasa bangga</li> <li>3. Ruang lingkup pekerjaan</li> <li>4. Pengalaman kerja</li> <li>5. Pilihan pekerjaan</li> <li>6. Konsistensi tujuan organisasi</li> <li>7. Pengawasan</li> <li>8. Tanggung jawab pekerjaan</li> <li>9. Kepercayaan</li> <li>10. Ketersediaan pekerjaan alternative</li> </ol>	Likert
Sumber : Analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kualitas layanan dalam jurnal (Ni Made Dwi Puspitawati dan I Gede Riana, 2014)			

Kinerja Karyawan (Y)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keahlian</li> <li>2. Perilaku</li> <li>3. Kepemimpinan</li> <li>4. Prestasi kerja</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas kerja</li> <li>2. Kualitas kerja</li> <li>3. Efisiensi biaya</li> <li>4. Produktifitas</li> <li>5. Standar profesional</li> <li>6. Kemampuan</li> <li>7. Ketepatan waktu</li> <li>8. Kreatifitas</li> <li>9. Metode pelaksanaan</li> <li>10. Tingkat ketidakhadiran</li> </ol>	Likert
<p>Sumber : Analisis pengaruh budaya dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan dalam jurnal (Yonathan Steve Kosasih dan Eddy Madiono Sutanto, 2014)</p>			

#### 4. Data Penelitian

Dalam penelitian ini untuk mendapatkan data - data yang relevan, maka digunakan sumber – sumber data sebagai berikut :

##### a) Data Primer

Merupakan sumber data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer secara khusus dikumpulkan untuk dapat menjawab pertanyaan penelitian. Dalam penelitian ini, data primer ini didapat dari penyebaran kuesioner di lapangan. Kuesioner itu sendiri merupakan pertanyaan - pertanyaan atau pernyataan-pernyataan mengenai variabel-variabel yang diteliti, yaitu Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan.

Sumber data primer ini berupa catatan hasil wawancara yang diperoleh melalui kuisisioner yang disebarakan kepada karyawan di PT Cinemaxx Global Pasifik yang bertempat di Menara Matahari Lt. 5 - 6 Jl. Boulevard Palem Raya No. 7

Lippo Karawaci, Tangerang, Banten dan wawancara dengan para karyawan di PT Cinemaxx Global Pasifik, yang akan dilakukan oleh peneliti.

#### **b) Data Sekunder**

Merupakan sumber data penelitian yang diperoleh penulis secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa bahan dari buku dan juga bahan referensi lainnya guna menyempurnakan penulisan skripsi ini.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang digunakan untuk memperoleh suatu informasi yang dibutuhkan dalam suatu penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam proposal ini yaitu :

##### **1. Angket (Kuisisioner)**

Angket merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan yang disebarkan pada suatu objek penelitian yang kemudian akan diisi oleh responden. Adapun jenis angket yang dipakai dalam penelitian ini adalah angket tertutup. Angket tertutup merupakan jenis angket yang menyediakan pilihan jawaban atas pertanyaan sehingga responden hanya memiliki tanggapan yang terbatas pada

pertanyaan. Penyebaran kuisioner dalam penelitian ini di tujukan pada karyawan PT Cinemaxx Global Pasifik.

## **2. Wawancara**

Wawancara merupakan suatu teknik pengumpulan data yang pelaksanaannya dapat dilakukan secara langsung berhadapan dengan orang yang diwawancarai, dapat juga secara tidak langsung seperti memberikan daftar pertanyaan untuk dijawab pada kesempatan lain.

## **3. Studi Kepustakaan**

Studi kepustakaan ini penulis mengumpulkan dan mengkaji teori dan konsep yang berkaitan dengan variabel yang akan diukur dengan cara mengumpulkan jurnal - jurnal yang memiliki kesamaan dalam variabel penelitian sebagai kajian teori.

## **E. Pengujian Instrumen Penelitian**

Pada dasarnya meneliti adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrumen penelitian. Jadi instrumen penelitian menurut (Sugiyono 2017, 102) menyatakan bahwa :

“Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian.”

## 1. Uji Validitas

Menurut (Sugiyono 2013, 267) menyatakan bahwa :

“Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian”

Rumus yang digunakan untuk mencari nilai korelasi adalah korelasi pearson product moment menurut (Sugiyono 2017, 183) yaitu sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum X_i Y_i) - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{[n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2][n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2]}}$$

Keterangan:

- r : Koefisien korelasi (validitas)
- $X_i$  : Nilai pada subjek item
- $Y_i$  : Nilai total subjek
- $X_i Y_i$  : Nilai pada subjek item n dikalikan nilai total
- n : Banyaknya subjek

Hasil perhitungan dapat dikatakan valid bila nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dan apabila  $r_{hitung}$  lebih kecil dari nilai  $r_{tabel}$  maka dapat dikatakan tidak valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono 2013, 268) menyatakan bahwa :

“Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan.”

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan uji Cronbach's Alpha. Adapun rumus yang digunakan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \left( \frac{k}{(k-1)} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma b_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

$r_{11}$  : Reliabilitas instrumen

$k$  : Jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma b_b^2$  : Jumlah varians butir

$\sigma_t^2$  : Varians total

Jika nilai Alpha > 0.9 maka reliabilitas sempurna. Jika alpha antara 0.70 – 0.90 maka reliabilitas tinggi. Jika alpha 0.50 – 0.70 maka reliabilitas moderat. Jika alpha < 0.50 maka reliabilitas rendah. Jika alpha rendah, kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliabel.

## F. Metode Analisis Data

### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ). Untuk itu peneliti menggunakan

regresi linear berganda untuk menganalisis hubungan dan pengaruh satu variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas.

Menurut (Sugiyono 2017, 192) menyatakan bahwa rumus analisis regresi ganda dengan dua persamaan yaitu sebagai berikut :

$$Y' = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

$Y'$  : Kinerja Karyawan (nilai yang diprediksikan)

$\alpha$  : Konstanta

$b$  : Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

$X_1$  : Kepuasan Kerja

$X_2$  : Komitmen Organisasi

## 2. Analisis Korelasi Berganda

Korelasi berganda digunakan untuk dua variabel independen dan satu dependen. Nilai besar R berkisar antara 0 - 1, semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat dan sebaliknya nilai yang mendekati 0, maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Rumus korelasi ganda dua variabel, menurut (Sugiyono 2017, 233) , yaitu sebagai berikut :

Rumus:

$$R_{y \cdot x_1 \cdot x_2} = \sqrt{\frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2 \cdot (ryx_1) \cdot (ryx_2) \cdot (rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}}$$

Keterangan:

$x_1$  : Kepuasan Kerja

$x_2$  : Komitmen Organisasi

$y$  : Kinerja Karyawan

Dimana:

$R_{y.x_1x_2}$  : Korelasi antara variabel  $X_1$  dengan  $X_2$  secara bersama-sama dengan variabel Y

$ryx_1$  : Korelasi *Product Moment* antara  $X_1$  dengan Y

$ryx_2$  : Korelasi *Product Moment* antara  $X_2$  dengan Y

$R_{x_1x_2}$  : Korelasi *Product Moment* antara  $X_1$  dengan  $X_2$

Dengan kesimpulan:

$r = 0$ , maka tidak ada hubungan antara kedua variabel

$r = 1$ , maka hubungannya kuat dan positif

$r = -1$ , maka hubungannya lemah dan negatif

Terdapat ketentuan - ketentuan dalam analisis korelasi berganda yaitu sebagai berikut :

1. Jika nilai  $R = 0$  maka tidak ada korelasi
2. Jika nilai  $R > 0 - 0,25$  maka korelasi sangat lemah
3. Jika nilai  $R > 0,25 - 0,5$  maka korelasi cukup
4. Jika nilai  $R > 0,5 - 0,75$  maka korelasi kuat
5. Jika nilai  $R > 0,75 - 0,99$  maka korelasi sangat kuat

Jika nilai  $R = 1$  maka korelasi sempurna

### 3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan sebagai syarat yang harus dipenuhi sebagai alat uji variabel - variabel dalam penelitian ini meliputi :

#### a) Uji Normalitas Data

Tujuan dilakukannya uji normalitas ini adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variable independen, variable dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal dengan menggunakan normal P P-Plot. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Data distribusi normal dapat dilihat dari penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik dari pengambilan keputusan. Jika data menyebar disekitar garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas. Begitu pula sebaliknya jika data yang menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

#### b) Uji Multikolinearitas

Uji multikoniearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel

bebas. Uji Multikolinieritas dilakukan dengan melihat Tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai *tolerance*  $< 0.10$  atau sama dengan nilai  $VIF > 10$ .

c) Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang tetap, maka disebut homoskedastisitas. Dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas atau yang terjadi Heteroskedastisitas kebanyakan data *cross section* mengandung situasi Heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar).

d) Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diuraikan menurut runtut waktu (*time-series*) atau ruang (*cross-section*). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya auto korelasi ini dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistik Durbin – Watson. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji Durbin – Watson sebagai berikut :

- a. Bila angka Durbin – Watson berada di bawah -2, hal ini berarti autokorelasi.
- b. Bila angka Durbin – Watson diantara -2 sampai +2, hal ini berarti tidak ada autokorelasi.
- c. Bila angka Durbin – Watson di atas +2, hal ini berarti ada autokorelasi negatif.

### **G. Pengujian Hipotesis**

Hipotesis merupakan anggapan sementara tentang suatu masalah tertentu yang akan diselidiki. Oleh karena hipotesis itu merupakan sesuatu anggapan sementara yang dalam penelitian ini adalah masih harus dibuktikan kebenarannya, dimana anggapan sementara bahwa : pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dimana hal ini dilakukan dengan uji koefisien determinasi, uji t dan F di atas, yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### **1. Analisis Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

Menurut (Ghozali, M. Com, Ph.D, CA 2018, 97) menyatakan bahwa:

“Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.”

Dengan rumusan untuk mencari koefisien determinasi, yaitu :

$$R^2 = \frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2 \cdot (ryx_1) \cdot (ryx_2) \cdot (rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}$$

Ada dua kemungkinan hasil yang diperoleh, yaitu:

1. Jika  $R^2 = 0$ , maka tidak ada sedikit pun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika  $R^2 = 1$ , maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna.

## 2. Uji t

Pengujian signifikansi koefisien korelasi, selain dapat menggunakan tabel juga dapat dihitung dengan uji t dalam hal ini, penulis menggunakan alat bantu berupa SPSS 22.0.

Rumus uji t yang digunakan untuk menguji hipotesis dikutip menurut (Sugiyono 2017, 184) sebagai berikut :

Rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t : Pengujian hipotesis

r : Koefisien korelasi

$r^2$  : Koefisien determinasi

n : Jumlah responden

Perumusan hipotesis sebagai berikut :

Untuk menentukan nilai t tabel digunakan tingkat signifikan 5% ( $\alpha$  0.05) dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*)  $df = (n-k-1)$ , dimana n adalah jumlah observasi/sampel dan k adalah jumlah variabel. Ketentuan dari penerimaan atau penolakan hipotesis adalah jika nilai  $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$  dan nilai signifikan lebih kecil dari  $\alpha$  0.05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, sebaliknya jika nilai  $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$  dan nilai signifikan lebih kecil dari  $\alpha$  0.05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

### 3. Uji F

Analisis varian dapat digunakan apabila varian ketiga kelompok data tersebut homogen. Oleh karena itu, sebelum analisis varian digunakan untuk pengujian hipotesis, maka perlu dilakukan pengujian homogenitas varian terlebih dahulu dengan uji F. Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai hubungan secara bersama - sama terhadap variabel dependen atau variabel independen.

Menurut (Sugiyono 2017, 192) menyatakan bahwa rumus untuk pengujian F yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan:

R : Koefisien korelasi ganda

k : Jumlah variabel independen

n : Jumlah anggota sampel

Ketentuan dari penerimaan atau penolakan hipotesis itu adalah bahwa jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sebaliknya jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Apabila  $H_0$  diterima, maka hal ini diartikan bahwa pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen dinyatakan tidak signifikan, dan sebaliknya apabila  $H_0$  ditolak menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen dinyatakan signifikan.