

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Lumajang

Siti Masruroh¹ Sukma Irdiana² Mokhamad Taufik³
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Gama Lumajang
nengruro18@gmail.com

ABSTRAK

Peneletian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Lumajang. Populasi penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di perusahaan PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Lumajang. Populasi ini bersifat heterogen yang dapat dilihat dari beragamnya usia dan jenis kelamin dengan jumlah 60 responden dengan teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *random sampling*. penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif analisis regresi linier berganda uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan untuk komitmen organisasi tidak berpengaruh secara parsial. Signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Lumajang. Hasil koefisien determinasi R^2 menunjukkan sebanyak 9,3% kinerja karyawan dapat di jelaskan oleh variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya 90,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Variabel yang tidak diteliti pada penelitian ini adalah lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lain-lain.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of organizational commitment and job satisfaction on employee performance at PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Lumajang. The population of this research are employees who work in PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Lumajang. This population is heterogeneous which can be seen from the various age and gender with the number of 60 respondents with sampling technique in this study is random sampling. This research uses descriptive analysis method of multiple linear regression analysis hypothesis test. The results of this study indicate that the partial job satisfaction effect on employee performance while for organizational commitment does not affect partially. Significant to employee performance at PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Lumajang. The result of coefficient of determination R^2 shows as much as 9,3% employee performance can be explained by organizational commitment variable and job satisfaction, while the rest 90,7% employee performance is influenced by other variable not examined in this research. Variables not studied in this study are work environment, leadership style, work motivation and others.

Keywords: Organizational Commitment, Job Satisfaction and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang baik, suatu organisasi akan menghadapi masalah dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk mengurangi masalah tersebut, perlu hendaknya bagi suatu organisasi memandang manusia tidak lagi sebagai beban organisasi, melainkan asset untuk perusahaan. Tingkat organisasi yang baik dapat

di ukur dengan kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi. Kepuasan kerja karyawan bisa dilihat dari upah/gaji yang diterima, apakah gaji yang diterima telah sesuai dengan tingkat pekerjaannya atau tidak, rasa adil terhadap system promosi di dalam organisasi, lingkungan kerja gaya kepemimpinan dan rasa cinta terhadap pekerjaannya sendiri. Kebutuhan dan keinginan dari karyawan sebagai sumber daya manusia juga harus di dukung oleh perusahaan agar karyawan dapat termotivasi untuk bekerja baik dan merasa puas atas hasil kerjanya.

Komitmen organisasi merupakan orientasi yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan yang dapat menghubungkan identitas seseorang pada perusahaannya. Komitmen organisasional penting karena memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan dan *turnover*. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan cenderung akan lebih baik kinerjanya dan juga akan lebih lama bertahan di perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam memandang pekerjaan. Kepuasan kerja penting karena sangat erat hubungannya dengan kinerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung akan bekerja dengan baik. Kepuasan kerja dapat di indikasi melalui kenyamanan kerja dengan dukungan rekan-rekan kerja, sistem kompensasi yang baik, kesesuaian pekerjaan, kualitas supervisi dan kesempatan promosi. Kepuasan kerja merupakan hasil berbagai macam sikap (*attitude*) yang dimiliki seorang karyawan. Kepuasan kerja sendiri merupakan variabel yang dilatar belakangi faktor kepercayaan dalam organisasi. Pada sisi lain, "kepuasan" merupakan salah satu kunci utama dalam dunia bisnis ataupun institusi pelayanan publik. Keberhasilan suatu organisasi untuk dapat tumbuh dan berkembang sangat dipengaruhi oleh kepuasan yang muncul pada seluruh kegiatan organisasinya. Untuk dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan, salah satu yang menjadi acuan adalah berhubungan dengan motivasi kerja yang merupakan fungsi inti dari manajemen.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul yaitu: **"Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Lumajang"**.

KAJIAN PUSTAKA

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi di definisikan adalah "(1) *a strong desire to remain a member of a particular organization*; (2) *a willingness to exert high levels of effort on behalf of the organization*; and (3) *a definite belief in, and acceptance of, the values and goals of the organization*". Dengan demikian, komitmen organisasi berarti: 1). Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, 2). Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, 3). Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi (Kaswan, 2015:125).

Komitmen organisasi sebagai "*the extent to which employees are dedicated to their employing organizations and are willing to work on their behalf, and the likelihood that they will maintain membership*". Definisi ini menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat *dianggap* sebagai tingkat dedikasi pegawai terhadap organisasi tempat dia bekerja dan kemauan bekerja atas nama/untuk kepentingan organisasi, dan kemungkinannya mempertahankan keanggotaannya. Dari kedua pernyataan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi adalah sikap kerja dalam wujud keinginan, kemauan, dedikasi, loyalitas, dan/atau kepercayaan yang kuat yang menunjukkan keinginan tetap menjadi bagian anggota organisasi dengan mau menerima nilai dan tujuan organisasi, dan bekerja atas nama/untuk kepentingan organisasi (Kaswan, 2015:125-126).

Kepuasan Kerja

“Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis”. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya, (Edy Sutrisno, 2017:74).

“Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbedaa-beda sesuai dengan system nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi tingkat kepuasannya terhadap kegiatan tersebut” Veithzal Rivai (2011:856).

Kinerja Karyawan

Menurut Michael Armstrong dalam Muhammad Faisal Amir (2015:81-82), menyebutkan “Kinerja sebagai *“a dimentional konstruk the measurement of which varies depending on variety of factors* (sebuah konsep yang berdimensi jamak dan pengukurannya tergantung atas sejumlah factor yang berbeda-beda)”. Definisi di atas sebenarnya tidak memberikan informasi yang utuh tentang konstruk kinerja. Armstrong hanya menyebutkan bahwa atributnya cukup banyak dan factor yang terkandung di dalamnya sangat bervariasi. Dimensi dalam sebuah kinerja bervariasi, tak terbatas, dan tergantung atas konteksnya; apakah konteks karyawan, perusahaan, atau lainnya. Factor dalam sebuah kinerja juga berbeda-beda atau tidak sama sekalipun dimensinya sama. Misalnya, kinerja karyawan staf administrasi akan mempunyai factor yang berbeda dengan kinerja seorang supervisor atau manajer. Kinerja karyawan staf administrasi di pabrik juga berbeda dengan kinerja staf administrasi diperusahaan perbakan, dan seterusnya. Dari sisi objek Michael Armstrong dalam Muhammad Faisal Amir (2015:81-82), menyebutkan bahwa *“performance is a matte not only of what people achieve but how they achieve* (kinerja bukan hanya tetang apa yang telah dicapai oleh seseorang tetapi bagaimana mereka melakukannya)”.

Hipotesis

Berdasarkan penelitian terdahulu beberapa ahli landasan teori, perumusan masalah dan tujuan penelitian ini maka hipotesis penelitian ini adalah:

1) Hipotesis Pertama

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Lumajang.

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Lumajang.

2) Hipotesis Kedua

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Lumajang.

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Lumajang.

3) Hipotesis Ketiga

Ho: Tidak terdapat pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Lumajang.

Ha: Terdapat pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Lumajang.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan mencari hubungan kausal. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yang bersifat kausal, dimana

hubungan yang diteliti bersifat sebab akibat. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Lumajang.

Metode pengumpulan data yang digunakan dengan penelitian ini adalah Kuesioner, Observasi, dan Studi Pustaka.

Sebelum dilakukan analisis dan uji pengaruh, maka terhadap kuesioner perlu dilakukan uji validasi dan reliabilitas. Selanjutnya dilakukan analisis dan uji pengaruh yang menggunakan asumsi dasar regresi linier berganda bahwa data harus berdistribusi normal, terbebas dari Multikolinearitas (*Multicolonearity*) dan heteroskedastisitas (*Heterokedasticity*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Jumlah Responden Menurut Jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Laki-laki	58	97%
2	Perempuan	2	3%
jumlah		60	100%

Sumber : Output Analisis Data SPSS, (2017)

Data di atas menunjukkan bahwa dari 60 responden dapat diketahui yaitu: 58 orang atau 97% diantaranya adalah laki-laki dan sisanya sebanyak 2 orang atau 3% adalah perempuan. Jumlah data tersebut menunjukkan bahwa yang mendominasi di PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Lumajang adalah karyawan laki-laki.

Tabel 2. Jumlah Responden Menurut Usia

No	Usia	Frekuensi	Prosentase (%)
1	≤ 25	9	15%
2	$\geq 26 - 30$	9	15%
3	$\geq 31 - 35$	15	25%
4	$\geq 36 - 40$	13	22%
5	≥ 40	14	23%
Jumlah		60	100%

Sumber : Output Analisis Data SPSS, (2017)

Pada tabel di atas dijelaskan bahwa deskripsi responden dengan rentangan usia antara 25 tahun adalah 9 orang atau sebesar 15%, sedangkan untuk responden dengan rentangan usia antara 26-30 tahun adalah sebanyak 9 orang atau sebesar 15%, sedangkan untuk responden dengan rentangan usia 31-35 tahun adalah 15 orang atau sebesar 25%, sedangkan untuk responden dengan rentangan usia 36-40 tahun adalah 13 orang atau sebesar 22%, sedangkan untuk responden dengan rentangan usia ≥ 40 tahun adalah 14 orang atau sebesar 23%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden di dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan dengan rentangan usia 31-35 tahun.

Tabel 3. Hasil Rekapitulasi Validitas

No	Kuesioner	r Hitung	r Hitung	Signifikasi	Hasil
1	Komitmen Organisasi (X_1)				
-	Pertanyaan 1	0,423	0,3	0,000	Valid
-	Pertanyaan 2	0,537	0,3	0,000	Valid
-	Pertanyaan 3	0,555	0,3	0,000	Valid

2	<u>Kepuasan Kerja (X₂)</u>				
	- Pertanyaan 1	0,573	0,3	0,000	Valid
	- Pertanyaan 2	0,750	0,3	0,000	Valid
	- Pertanyaan 3	0,357	0,3	0,000	Valid
	- Pertanyaan 4	0,583	0,3	0,000	Valid
	- Pertanyaan 5	0,644	0,3	0,000	Valid
	- Pertanyaan 6	0,421	0,3	0,000	Valid
	- Pertanyaan 7	0,579	0,3	0,000	Valid
3	<u>Kinerja Karyawan (Y)</u>				
	- Pertanyaan 2	0,575	0,3	0,000	Valid
	- Pertanyaan 3	0,790	0,3	0,000	Valid
	- Pertanyaan 4	0,830	0,3	0,000	Valid
	- Pertanyaan 5	0,749	0,3	0,000	Valid
	- Pertanyaan 6	0,784	0,3	0,000	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS

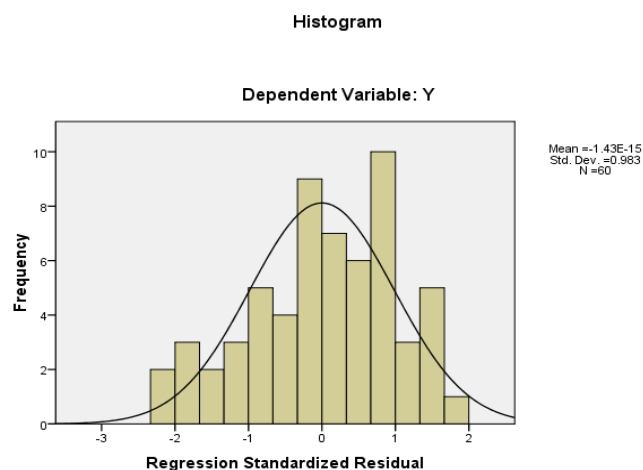
Dari tabel diatas dapat diketahui besarnya koefisien korelasi dari seluruh butir pertanyaan yang terdiri dari masing-masing 3 (tiga) butir pertanyaan untuk variabel komitmen organisasi (X₁), 7 (tujuh) butir pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja (X₂), 6 (enam) butir pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan (Y). dari hasil perhitungan koefisien korelasi, seluruhnya mempunyai r_{hitung} yang lebih besar dari $r_{minimal}$ (0,3). Dengan demikian bahwa seluruh butir pertanyaan dinyatakan valid. Kesimpulannya seluruh butir pertanyaan yang ada pada instrument penelitian dapat dinyatakan layak sebagai instrument penelitian karena dapat menggali data atau informasi yang di perlukan.

Tabel 4. Rekapitulasi Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Koefisien <i>Cronbach's Alpha</i>	Interval Reliabilitas	Keterangan
Komitmen Organisasi (X ₁)	0,468	0,401-0,60	Cukup Reliabel
Kepuasan Kerja (X ₂)	0,405	0,401-0,60	Cukup Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,770	0,601-0,80	Reliabel

Sumber Data : Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS, (2017)

Hasil Uji Normalitas Data

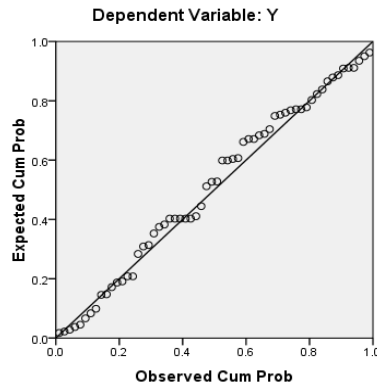


Gambar 1. Uji Normalitas Data

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS

Menurut Santoso (2012:361), "Distribusi yang normal mempunyai bentuk yang simetris dengan nilai *mean*, *median* dan *mode* yang mengumpul disatu titik tengah". Dari grafik diatas dapat ditunjukkan pola yang berdistribusi normal (tidak terjadi kemiringan).

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

**Gambar 2. Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

Sumber : Hasil Pengelohan Data Kuesioner dengan SPSS

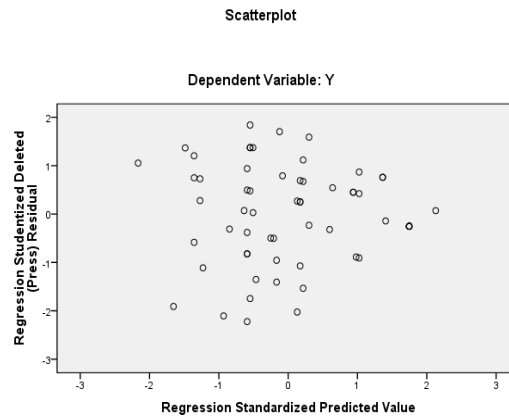
Jika nilai-nilai sebaran data terletak disekitar garis lurus diagonal, maka persyaratan normalitas terpenuhi (Singgih Santoso, 2012:361). Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonal, hal ini berarti bahwa model regresi tersebut sudah berdistribusi normal.

Tabel 5. Hasil Pengujian Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Hasil
Komitmen Organisasi (X_1)	0,984	1,016	Bebas Multikolinieritas
Kepuasan Kerja (X_2)	0,984	1,016	Bebas Multikolinieritas

Sumber : Hasil Pengelohan Data Kuesioner dengan SPSS

Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan sebagai prediktor model regresi menunjukkan nilai VIF yang cukup kecil, dimana semuanya berada dibawah 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1. Hasil ini berarti bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas , jadi semua variabel independen dalam penelitian ini adalah variabel yang saling independen, sehingga dapat dilanjutkan dalam pengujian regresi linier berganda.

**Gambar 3 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas**

Sumber : Output Analisis Data SPSS, (2017)

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas dari titik-titik tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak memiliki gejala adanya heteroskedastisitas, yang berarti bahwa tidak ada gangguan yang berarti dalam model regresi ini.

Tabel 6. Hasil SPSS Untuk Collinearity Statistics**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	17.786	4.109		4.328	.000		
X1	.031	.250	.016	.124	.902	.984	1.016
X2	.278	.116	.303	2.386	.020	.984	1.016

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output Analisis Data SPSS, (2017)

Model persamaan regresi dari tabel 4.22 dapat dituliskan dalam bentuk persamaan regresi *Unstandardized coefficients* adalah sebagai berikut:

$$Y = 17.786 + 0,031X_1 + 0,278X_2$$

Tabel 7. Hasil Uji t (Uji Parsial)**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	17.786	4.109		4.328	.000		
X1	.031	.250	.016	.124	.902	.984	1.016

X2	.278	.116	.303	2.386	.020	.984	1.016
----	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output Analisis Data SPSS, (2017)

Untuk melakukan pengujian t terhadap masing-masing variabel independen, maka diperlukan hasil t tabel. Hasil t tabel pada tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan ($n - 2$) = $60 - 2 = 58$, maka diperoleh t tabel = $\pm 2,00172$.

Tabel 8. Uji F (Uji Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	31.073	2	15.536	2.937	.061 ^a
Residual	301.527	57	5.290		
Total	332.600	59			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Output Analisis Data SPSS, (2017)

Untuk melakukan pengujian F terhadap variabel penelitian, maka diperlukan hasil F tabel. Hasil F tabel pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05 dengan derajat kebebasan ($n - k - 1$) = $60 - 2 - 1 = 57$, maka diperoleh F tabel = 3.16

Tabel 9. Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.306 ^a	.093	.062	2.29999

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Output Analisis Data SPSS, (2017)

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R Square*) yang diperoleh sebesar 0,093. Hal ini berarti 9,3% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu komitmen organisasi dan kepuasan kerja sedangkan sisanya yaitu 90.7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Variable yang tidak diteliti dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Dalam pembahasan hasil penelitian atas pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan tidak adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Lumajang. Beberapa hal terkait komitmen organisasi penelitian yaitu: (1) komitmen efektif, karyawan menjadi bagian keluarga di perusahaan ini karena pimpinan tersebut mengayomi karyawannya sehingga karyawan tersebut merasakan kenyamanan di perusahaan tersebut. (2) komitmen kelanjutan, karyawan tidak akan sulit mendapatkan pekerjaannya jika karyawan tersebut keluar dari perusahaan, dikarenakan karyawan jika keluar dari perusahaan pasti akan mendapatkan pekerjaan pertukangan yang baru.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian atas pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Lumajang. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Lumajang, dikarenakan indikator kepuasan kerja seperti: (1) Isi pekerjaan penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan yang tercantum, tugas karyawan yang diberikan perusahaan sudah kemampuan dan sesuai bidang keahlian pekerjaan karyawan. (2) Supervise, pemberian gaji di tempat perusahaan tersebut karyawan sudah sesuai dikarenakan tidak pernah ada keterlambatan dalam memberikan gaji karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian variabel yang terdiri dari komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa secara simultan variabel yang terdiri dari komitmen organisasi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan disebabkan beberapa hal antara lain sebagai berikut: (1) Produktivitas, Hasil karyawan mendukung kinerja karyawan dikarenakan kinerja karyawan sudah baik sehingga hasil kerja sesuai apa yang telah di intruksikan pimpinan. (2) kualitas, kemampuan kerja yang dimiliki karyawan sudah sesuai dengan pekerjaan yang karyawan kerjakan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, kepercayaan pada pimpinan, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya.

KESIMPULAN DAN SARAN**Kesimpulan**

Kesimpulan yang dapat di tarik sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Hasil pengujian hipotesis atas pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Lumajang menunjukkan bahwa tidak dapat berpengaruh yang signifikan. Hal ini terjadi karena PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Lumajang sudah terjalin hubungan kekeluargaan antar karyawan an telah menerapkan visi dan misi sehingga bisa meningkat kerja sama antar karyawan tanpa membedakan divisi. Jdi tanpa adanya komitmen organisasi, karyawan sudah kerap menunjukkan sikap yang suka rela. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa tinggi rendahnya komitmen organisasi pada karyawan PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Lumajang tidak mempengaruhi kinerja karyawan.
- b. Hasil pengujian hipotesis atas pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Lumajang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Lumajang. Hal ini dikarenakan indikator kepuasan kerja seperti yang tercantum pada instrumen penelitian yaitu: (a) isi pekerjaan penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan; (b) supervisi; (c) organisasi dan manajemen; (d) kesempatan untuk maju; (e) gaji dan keuntungan dalam bidang financial lainnya seperti adanya insentif; (f) rekan kerja; dan (g) kondisi pekerja di PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Lumajang sudah sesuai sehingga karyawan merasa puas dan dapat menunjukkan sikap suka rela kepada perusahaan.
- c. Hasil pengujian hipotesis atas pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Lumajang menunjukkan bahwa secara simultan komitmen organisasi dan kepuasan kerja terdapat berpengaruh pada kinerja karyawan pada PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Lumajang. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebesar 0,93% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu komitmen organisasi dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya

yaitu 90,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat diberikan sebagai berikut :

- a. Bagi PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Lumajang
Disarankan agar mempertahankan tingkat kepuasan kerja karyawan yang sudah baik, seperti pekerja yang sesuai dengan keahlian, gaji/upah yang sesuai dengan pekerjaannya, pengawasan yang baik, rekan kerja yang saling bekerja sama dan promosi yang adil dan bijak. Hal ini supaya sikap kinerja karyawan PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Lumajang tetap terjaga dan semakin meningkat sehingga produktivitasnya dapat meningkat. Meskipun dalam penelitian ini komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun karyawan PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Lumajang harus tetap bekerja sama demi kepentingan organisasi dan mencapai target perusahaan.
- b. Bagi Penelitian Lain
Diharapkan peneliti selanjutnya lebih memperluas dan mengembangkan penelitian yang telah dilakukan ini, penelitian lain dapat melengkapi dengan variabel independen dan dependen lain belum diangkat oleh penelitian dahulu agar hasil tersebut mempunyai perkembangan yang semakin baik dan sempurna.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, M. F. (2015). Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Kaswan. (2015). Sikap Kerja. Bandung: alfabeta.
- Rivai, V. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: kencana.
- Edi Sutrisno. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Rivai, V. (2012). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (ketiga). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Santoso, S. (2012). Panduan Lengkap SPSS. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. (2008). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: ALVABETA, cv.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: ALFABETA