

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, TERHADAP KOMITMEN DAN
KINERJA KARYAWAN DI ANEKA LOVINA VILLAS & SPA
SINGARAJA-BALI**

Farida Santoso¹⁾, Gilbert Nainggolan²⁾
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Humaniora
Universitas Dhyana Pura

ABSTRACT

The employees who have obtained job satisfaction usually have good attendance cycles and their job performances are better than the ones who don't have job satisfaction. The benefit of commitment in organization is that for employees who are really showing high commitment toward organization have much higher possibility to show high participation level in the organization. The problem in this research is how the effect of job satisfaction towards commitment and the effect of job satisfaction towards employees performance at Aneka Lovina Villas & Spa?

The sampling method in this study was using saturated sampling with total sample of 100 respondents. The research data has met validity test, reliability and SEM requirement. Hypothesis test was using Structural Equal Model. The result of analysis shows that job satisfaction has a positive and significant effect towards commitment is acceptable with CR value of 3.314 and probability of 0.000 (<0.05) as well as coefficient value of 0.596. Job satisfaction has a positive and significant effect towards commitment is acceptable with CR value of 2.406 and probability of 0.016 (<0.05) as well as coefficient value of 0.444. The commitment has a positive and significant effect towards employees performance is acceptable with CR value of 2.907 and probability of 0.004 (<0.05) as well as coefficient value of 0.444. Based on the result of study it is suggested to the top management of Aneka Lovina Villas & Spa to be paying more attention to the employees satisfaction.

Key words: job satisfaction, commitment, employees performance.

ABSTRAK

Karyawan yang memperoleh kepuasan kerja biasanya mempunyai kehadiran perputaran yang baik, dan terkadang prestasi kerjanya lebih baik dari pada yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Manfaat komitmen dalam organisasi adalah para karyawan yang benar-benar menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi mempunyai kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam organisasi. Permasalahan dalam penelitian ini : Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Aneka Lovina Villas & Spa?. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan Sampling jenuh dengan total sampel sebanyak 100 orang responden. Data penelitian telah memenuhi uji validitas, reliabilitas dan syarat SEM. Pengujian hipotesis menggunakan Structural Equal Model.

Hasil analisis menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen dapat diterima dengan nilai nilai CR 3,314 dan probability 0,000 ($<0,05$) serta nilai koefisien 0,596. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen dapat diterima dengan nilai nilai CR 2,406 dan probability 0,016 ($<0,05$) serta nilai koefisien 0,444. Hipotesis 3 yang menyatakan tentang komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima dengan nilai nilai CR 2,907 dan probability 0,004 ($<0,05$) serta nilai koefisien 0,444. Berdasarkan hasil penelitian diharapkan kepada atasan Aneka Lovina Villas & Spa agar lebih memperhatikan kepuasan karyawan.

Kata kunci : kepuasan kerja, komitmen, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Karyawan memperoleh kepuasan kerja biasanya mempunyai kehadiran perputaran yang baik dan terkadang prestasi kerjanya lebih baik dari pada yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Sebaliknya, apabila para karyawan tidak memperoleh kepuasan kerja maka konsekuensi-konsekuensi yang harus dihadapi perusahaan adalah kemangkiran, kelembanan, perputaran kerja, pengunduran diri lebih awal, aktif dalam serikat kerja, terganggunya kesehatan fisik dan mental para karyawannya. Oleh karena itu, kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan, terutama karena menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan kerja atau perusahaan.

Setelah memperhatikan hasil pengamatan di lapangan dapat di indikasikan bahwa karyawan merasa puas bekerja di Aneka Lovina Villas & Spa, hal tersebut dapat di lihat dari masa kerja karyawan yang cukup lama mencapai lebih dari sepuluh tahun. Manfaat komitmen dalam organisasi adalah para karyawan yang benar-benar menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi mempunyai kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam organisasi. Memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja pada organisasi yang sekarang dan dapat terus memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan organisasi tersebut. Sepenuhnya melibatkan diri pada pekerjaan mereka karena pekerjaan tersebut adalah mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbanganya bagi pencapaian tujuan organisasi tersebut. Dari paparan tersebut dapat diindikasikan bahwa bagaimana pentingnya variabel komitmen organisasi dalam kaitanya dengan tingkat kinerja. Berdasarkan dari pengamatan di lapangan komitmen organisasi karyawan cukup tinggi. Hal tersebut akan di dukung dengan data kuesioner yang akan penulis sebarakan pada karyawan (responden).

Wibowo dalam Abdullah (2014:3) meyebutkan kinerja itu berasal dari kata performance yang berarti hasil hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu pula di pahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Simamora (dalam Sandriawan, 2013) menyatakan bahwa factor yang mempengaruhi kinerja yaitu : 1) faktor individual meliputi: kemampuan (ability) dan keahlian, latar belakang dan geografi. 2) faktor psikologis meliputi: persepsi, attitude, personality, pembelajaran, dan motivasi 3) faktor perusahaan meliputi: sumber daya, kepemimpinan, struktur dan job design.

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini sebagai berikut : 1) Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen di Aneka Lovina Villas & Spa Singaraja Bali?, 2) Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Aneka Lovina Villas & Spa Singaraja Bali?, 3) Bagaimanakah pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan di Aneka Lovina Villas & Spa Singaraja Bali? Berdasarkan hasil pengamatan serta teori yang di kemukakan oleh para ahli dan beberapa permasalahan yang melatar belakangi permasalahan tersebut, dapat dibuat hipotesis yakni:

- H1 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen
- H2 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H3 : Diduga komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, pada Kepuasan Kerja Karyawan dan Komitmen Organisasi di Aneka Lovina Villas & Spa yang berlokasi di Jl. Raya Kalibukbuk, Lovina, Bali Utara, Singaraja. Objek dari penelitian ini adalah seluruh karyawan di Aneka Lovina Villas & Spa Singaraja, Bali.

Data yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah berupa data kuantitatif dan kualitatif.

1) Data Kuantitatif

Data kuantitatif yaitu data dalam bentuk angka-angka atau yang dapat di hitung, seperti jumlah karyawan, tingkat absensi karyawan, dan tingkat perputaran karyawan.

2) Data kualitatif

Data kualitatif yaitu data yang tidak dapat dihitung dengan satuan hitung atau data yang tidak berbentuk angka seperti keadaan lingkungan kerja, struktur organisasi, dan landasan teori.

Metode penentuan sampel atau teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan Sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2014;156) menjelaskan sampling jenuh atau metode sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan pandangan tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa sampling jenuh atau sensus teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi. Karena jumlah populasi terbatas sehingga sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah 100 responden menggunakan semua anggota populasi di Aneka Lovina Villa dan Spa.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis multivariat, yang kemudahan datanya akan diperoleh dengan bantuan program SPSS (statistical package for social science dan AMOS (analysis of moment structural. SPSS digunakan untuk input data yang diperoleh dari hasil penelitian, sedangkan AMOS digunakan untuk tampilan hasil penelitian guna melihat hubungan antar variabel. Sebuah persoalan SEM yang lengkap pada dasarnya terdiri dari : Measurement Model (model pengukuran) dan Structural Model(model struktural). Model pengukuran ditujukan untuk mengkonfirmasi sebuah dimensi atau faktor berdasarkan indikator – indikatornya. Model struktural adalah model mengenai struktur hubungan yang membentuk atau menjelaskan kausalitas antara faktor. Penelitian ini menerapkan langkah-langkah yang sama dalam menyusun model penelitian yang ditentukan dalam aturan SEM yaitu sebagai berikut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

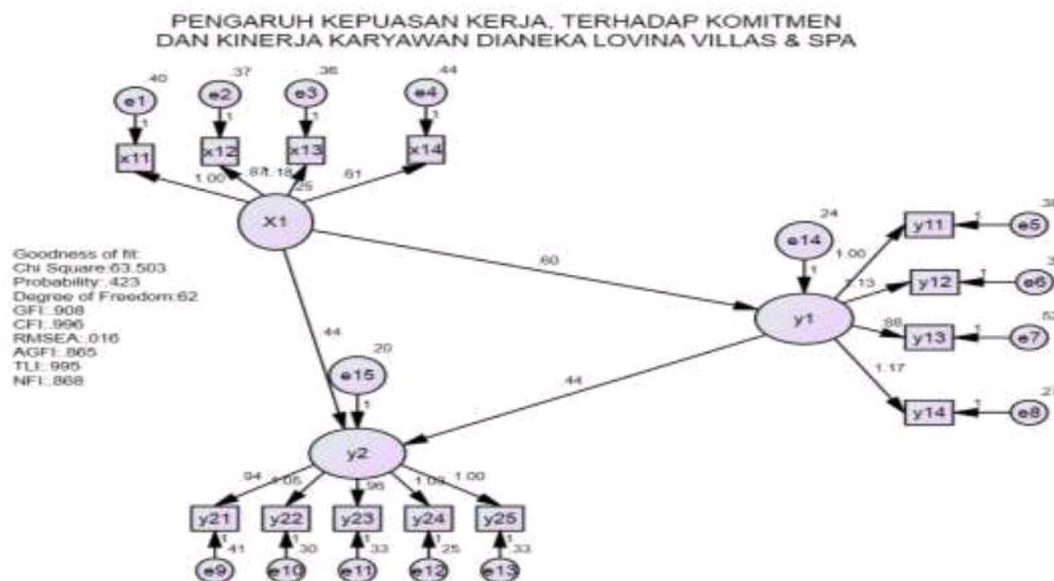
Hasil pengolahan data memperlihatkan bahwa tidak ada satupun nilai univariate yang berada diluar rentang nilai $\pm 2,58$ dan nilai multivariate dalah 5.588 maka dari itu data dikatakan berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji Mahalanobis Distance, terlihat bahwa nilai p1 dan p2 di atas 0,05 yang berarti tidak ada Outlier. Berdasarkan output SEM yang dianalisis dengan menggunakan AMOS, lampiran 4. Determinan dari matriks kovarian sampel adalah sebesar 0,000 yang berarti nilai dimensi atau konstruk $< 0,85$ dan ini berarti tidak terkena multikolinieritas, karena itu data ini layak digunakan.

Hasil pengujian model melalui pengujian model struktural adalah seperti yang dilampirkan pada Gambar 1. Berdasarkan hasil olahan data terlihat bahwa semua konstruk yang digunakan untuk membentuk sebuah model penelitian telah memenuhi syarat goodness of fit yang telah ditetapkan. Hal ini berarti bahwa model fit dengan data sampel. Hasil pengujian terhadap nilai muatan faktor (loading factor untuk masing-masing indikator dapat dilihat pada Tabel 1.

Gambar 1

Model Persamaan Struktural Pengaruh kepuasan kerja, terhadap komitmen dan kinerja karyawan di Aneka Lovina Villas & Spa



Tabel 1

Hasil Uji Goodness of Fit Model SEM

Goodness of fit Measure	Cute-off value	Hasil Analisis	Evaluasi Model
Chi-square	Diharapkan kecil	63.503	Baik
Probability	$\geq 0,05$	.423	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	.016	Baik
GFI	$\geq 0,90$	.908	Baik
AGFI	$\geq 0,90$	.865	Marginal
TLI	$\geq 0,95$	.995	Baik
CFI	$\geq 0,90$	.996	Baik

Tabel 1 menunjukkan semua konstruk yang digunakan untuk membentuk sebuah model penelitian pada proses analisis faktor konfirmatori, Probability, RMSEA, GFI, AGFI, TLI, CFI telah memenuhi kriteria goodness of fit yang telah ditetapkan. Sedangkan nilai AGFI (0,865) masih berada dalam batas toleransi sehingga dapat diterima atau marginal (Sosiantara,2007).

Tabel 2

Estimasi Parameter Regression Weight Model Struktural

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
y1 <--- X1	.596	.180	3.314 ***	par_4	
y2 <--- X1	.444	.185	2.406	.016	par_5
y2 <--- y1	.444	.153	2.907	.004	par_6

Tabel 2 Menunjukkan semua nilai probabilitas untuk masing – masing indikator lebih kecil dari 0,05 dan nilai estimasi standardized berada di atas 0,05. Dengan hasil ini, maka dapat dikatakan indikator – indikator pembentukan variabel laten/konstruk telah menunjukkan sebagai indikator yang kuat dalam pengukuran variabel laten. Selanjutnya berdasarkan analisis faktor konfirmatori ini, maka model penelitian dapat digunakan untuk analisis selanjutnya tanpa dimodifikasi atau penyesuaian – penyesuaian.

Pengujian hipotesis tentang pengaruh pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan kerja terhadap komitmen dan kinerja karyawan dilakukan dengan mengamati probabilitas p) hasil estimasi regression weights model persamaan structural. Apabila nilai p lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima. Berdasarkan output estimasi Regression Weights pada table 2 maka dapat dilakukan hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut.

- 1) Hipotesis 1 yang menyatakan tentang kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen dapat diterima dengan nilai nilai CR 3,314 dan probability 0,000 ($<0,05$) serta nilai koefisien 0,596.
- 2) Hipotesis 2 yang menyatakan tentang kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen dapat diterima dengan nilai nilai CR 2,406 dan probability 0,016 ($<0,05$) serta nilai koefisien 0,444.
- 3) Hipotesis 3 yang menyatakan tentang komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima dengan nilai nilai CR 2,907 dan probability 0,004 ($<0,05$) serta nilai koefisien 0,444.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka terdapat beberapa hal yang dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen dapat diterima dengan nilai nilai CR 3,314 dan probability 0,000 ($<0,05$) serta nilai koefisien 0,596.
- 2) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen dapat diterima dengan nilai nilai CR 2,406 dan probability 0,016 ($<0,05$) serta nilai koefisien 0,444.
- 3) Hipotesis 3 yang menyatakan tentang komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima dengan nilai nilai CR 2,907 dan probability 0,004 ($<0,05$) serta nilai koefisien 0,444.

Adapun beberapa hal yang dapat disarankan terkait dengan penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

- 1) Melihat pada penelitian ini diketahui bahwa dari hasil pengujianya, kepuasan kerja memiliki presentase yang paling besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada Aneka Lovina Villas & Spa, jadi diharapkan kepada atasan Aneka Lovina Villas & Spa agar lebih memperhatikan kepuasan karyawan Aneka Lovina Villas & Spa. Hal ini tentu bermaksud agar mampu meningkatkan kinerja para karyawan Aneka Lovina Villas & Spa agar mampu mencapai kinerja yang maksimal.
- 2) Bagi para peneliti lain, hendaknya mampu untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan tehnik analisis yang berbeda dan mengkaji ulang penelitian ini di tempat penelitian lain dan di harapkan mampu untuk menggali lebih terkait variabel yang dikaitkan untuk mengukur kinerja karyawan. Selanjutnya juga diharapkan bagi para peneliti berikutnya untuk mengembangkan indikator-indikator yang berkaitan dengan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'aruf, 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Aswaja Pressindo, Yogyakarta
- Carmeli, et al 2004, Work Kommitment, Job Satifaction, and Job Performances, An Empirical Investigation, International Journal of Organization Theory and Behavior, Vol.7, No. 3, pg. 289-309.
- Chang, et al 2006, Relationship Among Personality Traits, Job Satifaction and Organizational Commitment-An Empirical Study In Taiwan, The Business Review, Cambridge, Dec 2006,6,1,ABI/INFORM Research pg.201.
- Handoko, Hani, 2008. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta
- Juge, et al.2001, The Job Satisfaction-job Performance relationship, A Qualitative and Quantitative Review, Psychological Bulletin, Vol. 127, No. 3, pg.376-407.
- Kaihatu, Stefanus, K. at al 2007. Kepemimpinan Transformasional dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan atas Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi dan Perilaku Ekstra Peran : Studi Pada Guru-Guru SMU di Kota Surabaya, Jurnal, Jurusan Ekonomi Manajemen, Universitas Kristen Petra, Surabaya
- Malik, et al 2010, The Mediating Effects of Job Satisfaction on Role Stressors and Affective Commitment, International journal of Business and Management, Vol.5, No. 11, pg.223-225.
- Malik, Imran, M. at al 2011. Employee Work Satisfaction and Work – Life Balance: A Pakistani Perspective, Jurnal, Jurusan Business, University New Lalazar, Pakistan
- Muhadi, 2007. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan, Tesis, Jurusan Program Studi Magister Manajemen, Universitas Diponegoro, Semarang
- Pranoto, Purwo. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerjadan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sekawan Karyatama Mandiri di Sidoarjo, Skripsi, Jurusan Manajemen, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”, Jawa Timur
- Pramitha, Dana, G., et al 2013, Pengaruh kepuasan Kerja terhadap Komitmen organisasional dan Kinerja Karyawan koperasi Krama Bali, Jurnal, Fakultas Ekonomi, Universitas Udayana, Bali
- Prawita, Surya, G. B., et al 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja, Jurnal, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, universitas Udayana, Bali
- Rahmi, Maptuhah, B., 2013. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Komitmen Organisasional Dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Studi pada Guru tetap SMA Negeri di Kabupaten Lombok Timur) Tesis, Program Studi Manajemen, Program Pasca Sarjana, Universitas Udayana, Bali
- Riketta, 2002, Attitudinal Organizational Commitment and Job Performance: A Meta-Analysis, Journal of Organizational Behavior, Vol.23 No.3, pg. 257-266.
- Raharjo, Toto, S. at al 2006. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan, Jurnal, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro, Semarang
- Rozikin, Khairun. 2012. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, Skripsi, Jurusan Manajemen, Universitas Sumatra Utara, Medan
- Sandriawan, Ferry. 2012, Kepemimpinan, Kompensasi, Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan, Skripsi, Jurusan Manajemen, STIE Satya Dharma, Singaraja
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasi, C.V Andi Offset, Yogyakarta
- Sutrisno, Edi. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Syaini, Subakti. 2007. Pengaruh Kepuasan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Klinik Spesialis Bestari Medan, Tesis, Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat Konsentrasi Kesehatan Kerja, Universitas Sumatra Utara, Medan

Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja. Raja Grafindo Persada, Jakarta

Yousef, 2002, Job satisfaction as Moderator of the Relationship between Role Stressors and Organizational Commitment, Journal of Managerial Psychology, 2002, Vol.17, No.04, ABI/INFORM Research pg.250.