

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN PERILAKU KEPEMIMPINAN TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN

CHAULA CHUSNIA SEPTANTINOVA
BAMBANG SURATMAN

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya,
Kampus Ketintang, Surabaya 60231
Email: giantchik@gmail.com

Abstract: *Organization requires human resources who are Competent, it is anticipated any change within the organization, both internal and external environment. Common problems related to the employee's job in general is the lack of commitment and satisfaction of one's importance and the role of leadership to realize the company's performance. The population used in this study is the company PT. Tri Ratna Diesel Indonesia has 97 employees of production section which is used as in this study population. The analysis method used is the technique of test validity, Reliability test, Testing Assumptions Classical (Multicollinearity Test, Test Heterokedastisitas, Autocorrelation and Normality Test), multiple linear regression analysis, the coefficient of determination, and hypothesis testing. From this study it can be concluded simultaneously no effect between job satisfaction and Leadership Behavior on Employee Commitment. Partially Job Satisfaction an Leadership Behavior effect on Employee Commitment. The most dominant factor influenced the variable salary.*

Keywords: *job satisfaction, leadership behavior and employee commitment.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan anggota yang diharapkan dapat berperan serta dalam mensukseskan tujuan organisasi. Selain itu juga sebagai individu-individu yang mempunyai keinginan dan tujuan pada organisasi tertentu untuk memuaskan kebutuhannya. Dengan keselarasan dan keseimbangan balas jasa yang diterima serta beban tugas dan tanggung jawab, maka individu-individu dalam organisasi akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Kerja merupakan aktivitas manusia baik fisik maupun mental yang dasarnya adalah bawaan dan mempunyai tujuan yaitu mendapatkan kepuasan kerja (As'ad, 2005:47). Namun dalam prakteknya untuk mencapai tujuan tersebut organisasi sering menghadapi kendala, yang salah satu faktornya

adalah ketidakpuasan kerja dari para pegawainya. Sebagai akibatnya dapat berpengaruh kepada kinerja pegawai maupun kinerja organisasi secara keseluruhan. Faktor pengaruh lain yang perlu dipertimbangkan adalah konteks pekerjaan atau lingkungan pekerjaan seperti, teknik kepemimpinan penyelia, hubungan dengan rekan kerja, dan lain-lain. Pemimpin merupakan faktor penentu dalam suksesnya organisasi, karena pemimpin yang sukses mampu mengelola organisasi, bisa mempengaruhi orang lain dan menjalin kerjasama. Kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat dan kekuatan moral yang kreatif yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap sehingga karyawan mau untuk melaksanakan keinginan pemimpin (Kartono, 2008:1). Masalah yang sering terjadi berkaitan dengan

pekerjaan karyawan secara umum adalah kurangnya komitmen dan pentingnya kepuasan seseorang, serta peranan kepemimpinan untuk mewujudkan kinerja perusahaan. Komitmen karyawan merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya (Steers, 2001:146). Melihat pentingnya peran kepuasan kerja dan kepemimpinan terhadap komitmen, maka kepuasan kerja dan peranan kepemimpinan selanjutnya terus menerus dipelihara untuk menghindari ketidakpuasan karyawan. Berkenaan dengan masalah kepuasan kerja pegawai tersebut, sebenarnya banyak faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan pegawai dalam pekerjaannya diantaranya adalah yang meliputi, pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, rekan kerja PT. Tri Ratna Diesel Indonesia merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang produksi *diesel engine* yang sebagian besar karyawannya adalah laki-laki yang juga tidak luput dengan permasalahan kepuasan kerja, perilaku kepemimpinan yang pada akhirnya dapat berpengaruh terhadap komitmen karyawan. Karyawan bagian produksi belum sepenuhnya diberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilannya dan kemampuan mereka. Misalnya, untuk melakukan pengecekan komponen yang *blank* (komponen yang masih diperlukan pengerjaan lebih lanjut), saat ini PT. Tri Ratna Diesel Indonesia masih mengandalkan mesin, padahal sebagian karyawan mempunyai kemampuan untuk mengecek komponen tersebut *blank* atau tidak. Kondisi kerja bagian produksi sekarang ini membuat karyawan merasa tidak menyenangkan, karena sebagian karyawan ada yang merasa kurang nyaman dengan kondisi mesin yang sudah lama, udara panas, dan lingkungan produksi yang kurang

bersih diakibatkan dari debu dan asap mesin yang bekerja. Kesempatan promosi selama ini sudah dilaksanakan di PT. Tri Ratna Diesel Indonesia bagian produksi, namun belum maksimal, sebagian karyawan mengatakan bahwa promosi dibuat dengan cara yang tidak adil. Misalnya, untuk mengisi jabatan kepala produksi, manajer produksi tidak memberikan promosi kepada seluruh karyawan, namun hanya memberikan promosi kepada orang-orang terdekatnya saja. Karyawan merasa jenuh, karena setiap hari selalu menghadapi pekerjaan yang sama. Hal inilah yang menyebabkan rendahnya komitmen karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah: (1) untuk mengetahui ada tidaknya kepuasan kerja dan perilaku kepemimpinan secara simultan mempunyai pengaruh terhadap komitmen karyawan bagian produksi di PT. Tri Ratna Diesel Indonesia (2) untuk mengetahui ada tidaknya kepuasan kerja dan perilaku kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh terhadap komitmen karyawan bagian produksi di PT. Tri Ratna Diesel Indonesia (3) untuk mengetahui diantara variabel-variabel kepuasan kerja dan perilaku kepemimpinan manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap komitmen karyawan bagian produksi di PT. Tri Ratna Diesel Indonesia.

KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Menurut Alfia (2007:143) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang

berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. As'ad (2005:112) menyebutkan lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja yaitu: (1) kedudukan (posisi) (2) pangkat (golongan) (3) umur jaminan finansial (4) jaminan sosial (5) mutu pengawasan. Sedangkan menurut Alfia (2007:143) menunjukkan adanya 6 dimensi penting yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu: (1) *the work it self* (pekerjaan itu sendiri) (2) *pay* (gaji) (3) *promotion opportunities* (kesempatan promosi) (4) *supervision* (pengawasan) (5) *co-worker* (rekan kerja) (6) *working condition* (kondisi kerja). Berdasarkan dari beberapa pendapat, maka disimpulkan kepuasan kerja merupakan perasaan positif atau menyenangkan yang timbul dari diri seseorang karyawan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Bagi seorang karyawan kepuasan kerja timbul bila keuntungan yang dirasakan dari pekerjaan yang dilakukan olehnya dianggap cukup memadai bila dibandingkan dengan apa yang telah dia lakukan atas pekerjaan tersebut.

Kepemimpinan

Menurut Kartono (2008:1) kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap sehingga karyawan mau melaksanakan keinginan pemimpin. Menurut Yulk (1994:2) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah pembentukan awal serta pemeliharaan struktur dalam harapan dan interaksi. Sedangkan menurut Kartono (2008:95) menunjukkan adanya 6 dimensi penting yang mempengaruhi perilaku kepemimpinan yaitu: (1) teknik kepimpinan etika profesi pemimpin dan etiket (2) teknik kepemimpinan kebutuhan dan

motivasi (3) teknik kepemimpinan dinamika kelompok (4) teknik kepemimpinan komunikasi (5) teknik pengambilan keputusan (6) teknik kepemimpinan kemampuan berdiskusi. Berdasarkan dari beberapa pendapat, maka disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah perilaku seorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama.

Komitmen Karyawan

Menurut Porter (2001) dalam Temaluru (2001:135) komitmen karyawan adalah kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi, hal ini dapat ditandai dengan tiga hal yaitu: penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi, keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2000:67) menunjukkan bahwa komitmen mempunyai dimensi sebagai berikut: (1) karakter pekerjaan (2) alternatif mendapat pekerjaan baru (3) karakteristik karyawan (4) serta dukungan dari perusahaan. Berdasarkan dari beberapa pendapat, maka disimpulkan bahwa komitmen karyawan mengandung pengertian sebagai suatu hal yang mengandung yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif melainkan menyiratkan hubungan pegawai dengan perusahaan secara aktif.

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Perilaku Kepemimpinan terhadap Komitmen Karyawan

Kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen karyawan bila kepuasan kerja meningkat diharapkan komitmen juga akan

meningkat. Penelitian ini merujuk pada penelitian terdahulu Wijayanti (2009) yang menunjukkan hubungan yang kuat dan signifikan antara komitmen dengan kepuasan kerja. Selanjutnya menurut Wibowo (2007:305) menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan dan kuat antara komitmen dan kepuasan. Berdasarkan pendapat di atas maka kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan.

Perilaku kepemimpinan dapat mempengaruhi komitmen karyawan dengan hubungan dimana bila perilaku kepemimpinan meningkat maka diharapkan komitmen karyawan akan meningkat. Menurut Teman (2006) kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen. Selanjutnya menurut Ruvendi (1998) kekuatan dan keunggulan sifat-sifat pemimpin pada akhirnya merupakan perangsang psikososial yang bisa memunculkan reaksi-reaksi bawahan secara kolektif diantaranya adalah komitmen karyawan dalam perusahaan. Berdasarkan pendapat di atas maka kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan. Penelitian ini merujuk pada peneliti terdahulu Parwanto (2002) yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja dan kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen karyawan.

Hipotesis

- H₁: Kepuasan kerja dan perilaku kepemimpinan secara simultan mempunyai pengaruh terhadap komitmen karyawan.
- H₂: Kepuasan kerja dan perilaku kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh terhadap komitmen karyawan.
- H₃: Kepuasan kerja dan perilaku kepemimpinan merupakan faktor yang dominan terhadap komitmen karyawan.

METODE

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hipotesis yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji suatu teori atau *hipotesis* guna memperkuat atau bahkan menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada. Melalui penelitian eksplanatori ini dapat diketahui bagaimana korelasi antara dua atau lebih variabel baik pola, arah, sifat, bentuk maupun kekuatan hubungannya.

Lokasi penelitian ini berada di PT. Tri Ratna Diesel Indonesia yaitu di bagian produksi yang beralamatkan di daerah Industri Bambe Driyorejo KM (Kilo Meter) 19,3 Driyorejo Kabupaten Gresik (61177). Populasi dan sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan di bagian produksi yang berjumlah 97 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi di gunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2006:81).

Variabel dalam penelitian ini golongan menjadi dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu kepuasan kerja (X_1), perilaku kepemimpinan (X_2). Sedangkan variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah komitmen karyawan.

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif atau menyenangkan yang timbul dari diri seseorang karyawan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Variabel kepuasan kerja ini secara operasional diukur dengan menggunakan dimensi yang diadopsi dari kepuasan kerja menurut Alfia (2007) yaitu: pekerjaan itu sendiri ($X_{1.1}$), gaji ($X_{1.2}$), kesempatan promosi ($X_{1.3}$), pengawasan ($X_{1.4}$), rekan kerja ($X_{1.5}$), kondisi kerja ($X_{1.6}$).

Perilaku kepemimpinan adalah perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama. Variabel perilaku kepemimpinan ini secara operasional diukur dengan menggunakan dimensi yang diadopsi teknik kepemimpinan menurut Kartono (2008:95) yaitu: dinamika kelompok ($X_{2.1}$), komunikasi ($X_{2.2}$), kemampuan pengambilan keputusan ($X_{2.3}$).

Komitmen karyawan adalah suatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif melainkan menyiratkan hubungan pegawai dengan perusahaan secara aktif. Variabel komitmen karyawan ini secara operasional diukur dengan menggunakan dimensi yang di adopsi dari komitmen karyawan menurut Mangkunegara (2000:91) yaitu: karakter pekerjaan (Y_1), alternatif mendapat pekerjaan baru (Y_2), karakteristik karyawan (Y_3), dukungan perusahaan (Y_4). Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur pengaruh kepuasan kerja karyawan dan perilaku kepemimpinan terhadap komitmen karyawan adalah kuesioner yang didasarkan pada sistem penilaian skala likert.

Sumber data yang digunakan untuk keperluan penelitian ini adalah sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer ini diperoleh di lapangan secara langsung oleh peneliti dalam bentuk kuesioner (angket), wawancara, dan observasi (pengamatan). Sumber data sekunder diperoleh peneliti dalam bentuk dokumentasi melalui studi pustaka dan sumber-sumber lain yang mendukung penelitian ini.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner, dan uji reliabilitas digunakan untuk menguji jawaban seseorang terhadap pernyataan itu konsisten dari waktu ke waktu. Hasil perhitungan uji validitas menunjukkan

bahwa semua butir pernyataan yang mengukur variabel kepuasan kerja (X_1), perilaku kepemimpinan (X_2), dan komitmen karyawan (Y) adalah valid karena total *pearson correlation* lebih besar dari r standar 0,3. Hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan bahwa untuk semua pernyataan baik variabel bebas maupun variabel terikat pada instrumen penelitian adalah reliabel karena *cronbach alpha*-nya $>0,60$.

Uji asumsi klasik merupakan syarat yang harus dipenuhi agar persamaan regresi dapat dikatakan sebagai persamaan regresi yang baik. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil uji normalitas dengan bantuan program *Statistical Program for Social Science* (SPSS) versi 16.0 diperoleh hasil pengujian masing-masing variabel mempunyai nilai lebih besar yaitu *Asymp* 0,05, maka persamaan model regresi linear berganda memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas (X) yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai VIF lebih besar dari 10, maka hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau bebas multikolinearitas, sehingga seluruh variabel bebas (X) tersebut dapat digunakan dalam penelitian. Berdasarkan hasil uji Heteroskedastisitas menunjukkan seluruh variabel bebas (X) mempunyai nilai Sig (2-tailed) $> 0,05$, maka hal ini berarti dalam model regresi bebas dari heteroskedastisitas, sehingga seluruh variabel bebas (X) tersebut dapat digunakan dalam penelitian. Teknik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen, yaitu kepuasan kerja dan perilaku kepemimpinan terhadap variabel dependen, yaitu komitmen karyawan. Untuk uji hipotesis menggunakan uji

F dan uji t. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Dapat juga diartikan bahwa uji F akan menguji hasil model persamaan dalam model regresi. Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen, maka dengan uji inilah akan diketahui variabel bebas mana yang lebih dominan berpengaruh pada variabel dependen.

HASIL

Karakteristik responden terdiri dari jenis kelamin, umur, dan pendidikan. Berdasarkan jenis kelamin mayoritas responden adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 72% (73 responden), berdasarkan umur mayoritas responden adalah responden yang berusia 33-38 tahun sebanyak 33% (32 responden), berdasarkan pendidikan mayoritas responden adalah berpendidikan SMK/SMA sebanyak 72% (69 responden).

Berdasarkan hasil jawaban responden variabel pekerjaan itu sendiri, responden lebih banyak memilih jawaban sangat setuju dengan jumlah skor 122. Hasil ini menunjukkan bahwa responden cenderung sangat setuju atas pertanyaan yang diberikan, hal ini menunjukkan bahwa penerapan pekerjaan itu sendiri pada perusahaan sudah cukup baik. Sehingga akan mempengaruhi komitmen karyawan.

Berdasarkan hasil jawaban responden variabel gaji, responden lebih banyak memilih jawaban setuju dengan jumlah skor 99. Hasil ini menunjukkan bahwa responden cenderung setuju atas pertanyaan yang diberikan, hal ini menunjukkan bahwa penerapan *system* gaji pada perusahaan sudah cukup baik.

Sehingga akan mempengaruhi komitmen karyawan.

Berdasarkan hasil jawaban responden variabel kesempatan promosi, responden lebih banyak memilih jawaban setuju dengan nilai 132. Hasil ini menunjukkan bahwa responden cenderung setuju atas pertanyaan yang diberikan, hal ini menunjukkan bahwa penerapan kesempatan promosi pada perusahaan sudah cukup baik. Sehingga akan mempengaruhi komitmen karyawan.

Berdasarkan hasil jawaban variabel pengawasan, responden lebih banyak memilih jawaban setuju dengan nilai 113. Hasil ini menunjukkan bahwa responden cenderung setuju atas pertanyaan yang diberikan, hal ini menunjukkan bahwa penerapan pengawasan pada perusahaan sudah cukup baik. Sehingga akan mempengaruhi komitmen karyawan.

Berdasarkan hasil jawaban responden variabel rekan kerja, responden lebih banyak memilih jawaban setuju dengan jumlah skor 95. Hasil ini menunjukkan bahwa responden cenderung setuju atas pertanyaan yang diberikan, hal ini menunjukkan bahwa rekan kerja pada perusahaan sudah cukup baik. Sehingga akan mempengaruhi kinerja manajerialnya.

Berdasarkan hasil jawaban responden variabel kondisi kerja, responden lebih banyak memilih jawaban setuju dengan jumlah skor 110. Hasil ini menunjukkan bahwa responden cenderung setuju atas pertanyaan yang diberikan, hal ini menunjukkan bahwa penerapan kondisi kerja pada perusahaan sudah cukup baik. Sehingga akan mempengaruhi komitmen karyawan. Berdasarkan hasil jawaban responden variabel dinamika kelompok, responden lebih banyak memilih jawaban setuju dengan

jumlah skor 95. Hasil ini menunjukkan bahwa responden cenderung setuju atas pertanyaan yang diberikan, hal ini menunjukkan bahwa penerapan dinamika kelompok pada perusahaan sudah cukup baik. Sehingga akan mempengaruhi komitmen karyawan.

Berdasarkan hasil jawaban responden variabel komunikasi, responden lebih banyak memilih jawaban setuju dengan jumlah skor 99. Hasil ini menunjukkan bahwa responden cenderung setuju atas pertanyaan yang diberikan, hal ini menunjukkan bahwa penerapan komunikasi pada perusahaan sudah cukup baik. Sehingga akan mempengaruhi komitmen karyawan.

Berdasarkan hasil jawaban responden variabel pengambil keputusan, responden lebih banyak memilih jawaban sangat setuju dengan jumlah skor 136. Hasil ini menunjukkan bahwa responden cenderung sangat setuju atas pertanyaan yang diberikan, hal ini menunjukkan bahwa pengambil keputusan pada perusahaan sudah cukup baik. Sehingga akan mempengaruhi komitmen karyawan.

Berdasarkan hasil jawaban responden variabel komitmen karyawan, responden lebih banyak memilih jawaban setuju dengan jumlah skor 217. Hasil ini menunjukkan bahwa responden cenderung setuju atas pertanyaan yang diberikan, hal ini menunjukkan bahwa komitmen karyawan pada perusahaan sangat baik.

Hasil analisis regresi linier berganda yang dihitung dengan menggunakan program *Statistical Program for Social Science (SPSS)* versi 16.0 didapatkan hasil seperti tabel 1 berikut:

Tabel 1 Hasil Perhitungan Analisis

Variabel	koefisien regresi		standartized coefficients (beta)	T	Sig
	B	Std error			
(Constant)	.278	.713		.390	.698
Pekerjaan itu sendiri	.582	.073	.329	8.006	.000
Gaji	.950	.079	.539	11.979	.000
Kesempatan promosi	.396	.139	.282	2.847	.006
Pengawasan	-.234	.136	-.173	-1.726	.088
Rekan kerja	.173	.115	.106	1.510	.135
Kondisi kerja	.025	.253	.016	.100	.921
Dinamika kelompok	.336	.138	.217	2.429	.017
Komunikasi	.260	.101	.178	2.578	.012
Pengambilan keputusan	.082	.194	.067	.419	.676

R = 0,904

R² = 0,817

Adjusted R² = 0,896

F hitung = 68,764

F tabel = 2,48

Signifikansi F hitung = 0,000

t tabel = 1,6626

Regresi Linier Berganda

Sumber: data diolah oleh peneliti

Berdasarkan hasil tabel 1 hasil analisis regresi linier berganda dapat dianalisis sebagai berikut:

R = 0,904 artinya adanya hubungan yang kuat antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel Y yaitu sebesar 90,4%.

R² = 0,817 artinya proporsi variasi dalam variasi bebas mampu menjelaskan variabel terikat Y sebesar 81,7%

Hasil *Adjusted R Square* = 0,896 dapat dikatakan bahwa perubahan variabel terikat Y sebesar 89,6% terhadap variabel bebas, sedangkan sisanya 10,4% disebabkan oleh faktor lain yang tidak ada dalam model ini.

PEMBAHASAN

Koefisien regresi untuk variabel pekerjaan itu sendiri 0,582. Sedangkan nilai uji t untuk variabel

pekerjaan itu sendiri adalah sebesar 8,006 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sehingga dapat dinyatakan ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel kepuasan kerja (pekerjaan itu sendiri). Ini berarti bahwa semakin meningkat atau tinggi pekerjaan itu sendiri, maka semakin tinggi pula komitmen karyawan. Dapat disimpulkan pada dasarnya variabel pekerjaan itu sendiri memiliki peranan yang penting dalam menciptakan komitmen karyawan bagian produksi PT. Tri Ratna Diesel Indonesia. Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti (2009).

Koefisien regresi untuk variabel gaji 0,950. Sedangkan nilai uji t untuk variabel gaji adalah sebesar 11,979 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sehingga dapat dinyatakan ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel gaji. Ini berarti bahwa semakin meningkat atau tinggi gaji, maka semakin tinggi pula komitmen karyawan. Dapat disimpulkan bahwa gaji memiliki peranan yang sangat penting dalam menciptakan komitmen karyawan. Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti (2009).

Koefisien regresi untuk variabel kesempatan promosi 0,396. Sedangkan nilai uji t untuk variabel kesempatan promosi adalah sebesar 2,847 dengan tingkat signifikansi 0,006. Sehingga dapat dinyatakan ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel kesempatan promosi. Ini berarti bahwa semakin meningkat atau tinggi kesempatan promosi maka semakin tinggi pula komitmen karyawan. Dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya kesempatan promosi memiliki peranan yang penting dalam menciptakan komitmen karyawan bagian produksi PT. Tri Ratna Diesel Indonesia. Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung hasil

penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti (2009).

Koefisien regresi untuk variabel pengawasan 0,234. Sedangkan nilai uji t untuk variabel pengawasan adalah sebesar 1,726 dengan tingkat signifikansi 0,088. Sehingga dapat dinyatakan ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel pengawasan. Ini berarti bahwa semakin meningkat atau tinggi pengawasan maka semakin tinggi pula komitmen karyawan. Dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya pengawasan memiliki peranan dan pengaruh yang penting dalam menciptakan komitmen karyawan bagian produksi PT. Tri Ratna Diesel Indonesia.

Koefisien regresi untuk variabel rekan kerja 0,173. Sedangkan nilai uji t untuk variabel rekan kerja adalah sebesar 1,510 dengan tingkat signifikansi 0,135. Sehingga dapat dinyatakan ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel rekan kerja. Ini berarti bahwa semakin meningkat atau tinggi variabel rekan kerja maka semakin tinggi pula komitmen karyawan. Dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya variabel rekan kerja memiliki peranan dan pengaruh yang penting dalam menciptakan komitmen karyawan bagian produksi PT. Tri Ratna Diesel Indonesia. Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung teori yang diungkapkan oleh Angelina (2008).

Koefisien regresi untuk variabel kondisi kerja 0,025. Sedangkan nilai uji t untuk variabel kondisi kerja adalah sebesar 0,100 dengan tingkat signifikansi 0,921. Sehingga dapat dinyatakan ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel kondisi kerja. Ini berarti bahwa semakin meningkat atau tinggi variabel kondisi kerja maka semakin tinggi pula komitmen karyawan. Dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya kondisi kerja memiliki peranan dan

pengaruh yang penting dalam menciptakan komitmen karyawan.

Koefisien regresi untuk variabel dinamika kelompok 0,336. Sedangkan nilai uji t untuk variabel dinamika kelompok adalah sebesar 2,249 dengan tingkat signifikansi 0,017. Sehingga dapat dinyatakan ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel dinamika kelompok. Ini berarti bahwa semakin meningkat atau tinggi dinamika kelompok maka semakin tinggi pula komitmen karyawan. Dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya dinamika kelompok memiliki peranan dan pengaruh yang penting dalam menciptakan komitmen karyawan.

Koefisien regresi untuk variabel komunikasi 0,260. Sedangkan nilai uji t untuk variabel komunikasi adalah sebesar 2,578 dengan tingkat signifikansi 0,012. Sehingga dapat dinyatakan ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel komunikasi. Ini berarti bahwa semakin meningkat atau tinggi komunikasi maka semakin tinggi pula komitmen karyawan. Dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya komunikasi memiliki peranan dan pengaruh yang penting dalam menciptakan komitmen karyawan.

Koefisien regresi untuk variabel pengambilan keputusan 0,082. Sedangkan nilai uji t untuk variabel pengambilan keputusan adalah sebesar 0,419 dengan tingkat signifikansi 0,676. Sehingga dapat dinyatakan ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel pengambilan keputusan. Ini berarti bahwa semakin meningkat atau tinggi pengambil keputusan maka semakin tinggi pula komitmen karyawan.

Setelah dilakukan perhitungan analisis regresi linier berganda diperoleh hasil yang menunjukkan beberapa indikasi yaitu besarnya koefisien korelasi (R) mencapai 0,904, yang berarti terdapat keeratan hubungan yang kuat antara variabel kepuasan kerja (X_1), dan perilaku

kepemimpinan (X_2) terhadap komitmen karyawan. selain itu koefisien determinasi (R^2) memiliki nilai sebesar 0,817 atau 81,7%, angka tersebut menunjukkan bahwa perubahan variabel terikat yaitu komitmen karyawan sebesar 81,7% dipengaruhi oleh kedua variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan perilaku kepemimpinan sedangkan sisanya 18,3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel bebas. Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat melalui uji F dengan hasil nilai sebesar 68,764 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan perilaku kepemimpinan secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan. Ini berarti semakin meningkat kepuasan kerja dan perilaku kepemimpinan maka semakin meningkat pula komitmen karyawan. Dari pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya komitmen karyawan yang tinggi sudah ada dalam diri karyawan bagian produksi PT. Tri Ratna Diesel Indonesia. Didukung dengan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan perilaku kepemimpinan dapat mempengaruhi komitmen karyawan. Diesel Indonesia.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) secara simultan variabel-variabel yang ada dalam kepuasan kerja (pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, rekan kerja, dan kondisi kerja) serta variabel-variabel dalam perilaku kepemimpinan (dinamika

kelompok, komunikasi dan pengambil keputusan) berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan bagian produksi di PT. Tri Ratna Diesel Indonesia (2) komitmen karyawan bagian produksi di PT. Tri Ratna Diesel Indonesia (3) faktor dominan atau variabel dominan dalam penelitian ini adalah faktor gaji karena secara parsial variabel-variabel faktor-faktor kepuasan kerja antara lain pekerjaan itu sendiri, gaji dan kesempatan promosi, sedangkan variabel-variabel dari perilaku kepemimpinan antara lain dinamika kelompok dan komunikasi berpengaruh terhadap nilai signifikansi dari faktor tersebut dan nilai t yang lebih besar dari faktor.

SARAN

Hendaknya perusahaan lebih memperhatikan faktor gaji, berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa faktor gaji merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap komitmen karyawan, maka perusahaan memberi *system* penggajian yang jelas, pemberian gaji sesuai kebutuhan.

Pihak manajemen perusahaan sebaiknya lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan perilaku kepemimpinan, agar karyawan merasa puas sehingga karyawan lebih berkomitmen pada perusahaan.

Pada penelitian selanjutnya disarankan menggunakan alat ukur yang lebih baik, serta mencari variabel-variabel lain yang mempengaruhi komitmen karyawan, seperti struktur organisasi perusahaan, kemampuan atau pendidikan karyawan dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfia. 2007. *Sistem Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan* (Edisi Pertama). Yogyakarta: YKPN.
- Angelina, Yuri Pujilistiyani. 2007. *Analisis Teori Kepuasan Kerja (Online)*. <http://angel.crysta.com/?p=12>.
- As'ad, Moh. 2005. *Psikologi Industri* Edisi Kelima. Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Satu). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ruvendi, Ramlan. 1998. Imbalan dan Gaya Kepemimpinan pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor. *Jurnal Ilmiah Binaniaga* 01 (1): 17-26.
- Steers, Richard, M. 2001. *Efektifitas Organisasi (Terjemahan Bahasa Indonesia)*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Teman, Koesmono. 2006. Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan serta Pengembangan Karir terhadap Ocb melalui Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja pada Manajer Perusahaan Swasta di Surabaya. *Majalah Ekonomi* 5 (1): 1-16.
- Temaluru, J. 2001. *Hubungan antara Komitmen Karyawan dan Faktor-faktor Demografis dengan Kepuasan Kerja Karyawan, Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Prespektif*. Jakarta: PIO.
- Parwanto, Wahyudin. 2002. "Pengaruh faktor-faktor Kepuasan Kerja terhadap

Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi IMKA di Surakarta". Thesis tidak Dipublikasikan. Surakarta: Program Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja* (Edisi Satu). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wijayanti, Feny Candra. 2009. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Keinginan untuk Keluar (Intensi Keluar) dari Suatu Organisasi pada Perawat di RSI Hidayatullah Yogyakarta. *Jurnal Manajerial* 5 (2): 1-9.

Yulk, Gerry. 1994. *Kepemimpinan dalam organisasi*. Jakarta: Ideks.