



PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MALL OF SERANG

Farihah

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis / Prodi Manajemen, Universitas Primagraha

Corresponding Email: 200124@primagraha.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of organizational commitment on job satisfaction and employee performance. The participants in this study were MOS Serang Banten personnel with middle management positions. The number of employees was 40 people and the sample size was 25 respondents. All data for each measurement item were tested with reliability and validity tests based on Cronbach's alpha to ensure internal consistency using the SPSS version 26 program. This study used AMOS 7 to analyze the structural equation model. Trivariate Relationship Model research shows that organizational commitment consisting of affective commitment, continuous commitment, and normative commitment has a significant positive effect on employee performance. Job satisfaction has a significant influence and mediates the effect of organizational commitment on employee performance MOS.

Keywords: moll of serang employees, organizational commitment, job satisfaction

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Partisipan dalam penelitian ini adalah personel MOS Serang Banten dengan posisi manajemen menengah. Jumlah karyawan sebanyak 40 orang dan jumlah sampel sebanyak 25 responden. Seluruh data setiap item pengukuran diuji dengan uji reliabilitas dan validitas berdasarkan Cronbach's alpha untuk memastikan konsistensi internal dengan menggunakan program SPSS versi 26. Penelitian ini menggunakan AMOS 7 untuk menganalisis model persamaan struktural. Penelitian Model Hubungan Trivariat menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan MOS.

Kata Kunci: karyawan mall of serang, komitmen organisasi, kepuasan kerja.

PENDAHULUAN

Komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Namun demikian sifat dari kondisi psikologis untuk tiap bentuk komitmen sangat berbeda.

Perkembangan konsep keterlibatan berhasil karena popularitas model keterlibatan tiga komponen yang dikembangkan oleh Meyer and Allen (1991). Sebagai tambahan, komitmen afektif mirip dengan apa yang dikembangkan oleh Mooday et al. (1982:189), mempertahankan pendekatan tiga komponen komitmen di mana komitmen normatif dan kontinuan secara keseluruhan merupakan bagian dari komitmen yang berkaitan dengan sikap. Kebanyakan penelitian mengenai tiga komponen komitmen terfokus pada pengembangan instrument pengukuran yang reliabel dan pada urutannya, namun sedikit penelitian terhadap hasil perilaku dihubungkan dengan komitmen yang berbeda-beda. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa Komitmen afektif dapat memberikan pengaruh positif dan komitmen kontinyu dapat memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Meyer and Allen, 1991).

Komitmen kerja dan kepuasan kerja merupakan topik populer dalam kajian sikap terkait pekerjaan. Komitmen kerja dan kepuasan kerja merupakan variabel yang saling berkaitan dan mempengaruhi prestasi kerja. Mathieu and Zajac (1990). Meningkatnya popularitas konsep komitmen kerja didasarkan pada keyakinan bahwa komitmen kerja memiliki implikasi, bukan saja pada pegawai dan organisasi, namun juga kepada masyarakat secara keseluruhan. Komitmen kerja menjadi pegawai lebih memungkinkan untuk menerima ganjaran ekstrinsik seperti penghasilan dan psikologis yang berhubungan dengan keanggotaan. Ada beberapa penelitian yang menjadi rujukan pada penelitian ini. Pertama, penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening” yang ditulis oleh Rosita. Tujuan Penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening dengan hasil kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi secara positif dan signifikan serta komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya komitmen tinggi yang sesuai dengan kepuasan kerja akan membawa kinerja organisasi yang tinggi pada PT Pharos Indonesia Surabaya (Rosita T., 2016).

Kedua, penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan” yang ditulis oleh Muis. Tujuan Penelitian ini adalah mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dengan hasil menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja, ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja, dan secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (Muis R. M., dkk; 2018) Penelitian ini berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Mall Of Serang”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya terletak pada topiknya. Penelitian sebelumnya hanya membahas satu topik yaitu komitmen organisasi atau Kepuasan kerja saja, sedangkan penelitian ini membahas kedua topik tersebut yaitu komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

Saat ini, persaingan bisnis yang semakin ketat membuat perusahaan menghadapi tantangan untuk bertahan hidup. Salah satunya adalah PT. Mall Of Serang mengalami kesulitan bisnis yang mempengaruhi pendapatan perusahaan sehingga PT. Mall Of Serang mempunyai kebijakan kepada karyawannya bahwa setiap karyawannya mendapat pengurangan waktu istirahat dari sebelumnya satu jam menjadi 20 menit dan penambahan waktu jam kerja dari biasanya 8 jam menjadi 10 jam per hari .

Setelah diberikan kebijakan tersebut mulai timbul permasalahan yang terjadi dalam kurun waktu 1 tahun terakhir pada PT. Mall of Serang yaitu tingginya intensitas karyawan yang mengundurkan diri dari Perusahaan, sebagian besar disebabkan adanya ketidakpuasan karyawan terhadap kebijakan tersebut dikarenakan beban kerja tidak sesuai dengan yang seharusnya. Hal ini tentu saja berdampak pada menurunnya tingkat produktivitas perusahaan, karena perusahaan harus fokus pada sumber daya manusia (karyawan) dimana kuantitas, kualitas, dan kinerja kerjanya menurun.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi penelitian ini adalah karyawan Mall of Serang yang berlokasi di kawasan Serang Banten. Pegawai yang dimaksud dalam penelitian ini adalah asisten direktur yang berjumlah 40 orang. Hair et al. dalam Ferdinand (2002:47) juga mengemukakan bahwa besarnya sampel bergantung pada jumlah indikator yang digunakan untuk setiap variabel laten. Direkomendasikan minimal 5-10 observasi untuk setiap estimasi parameter.

Berdasarkan pendapat di atas maka ukuran sampel terkecil pada penelitian ini adalah: $n = 8 \times$ jumlah indikator, dimana n merupakan ukuran sampel terkecil. Terdapat 18 indikator yang digunakan dalam penelitian ini, sehingga besar sampelnya adalah 25 responden. Selain itu, teknik pengambilan sampel dilakukan secara acak.

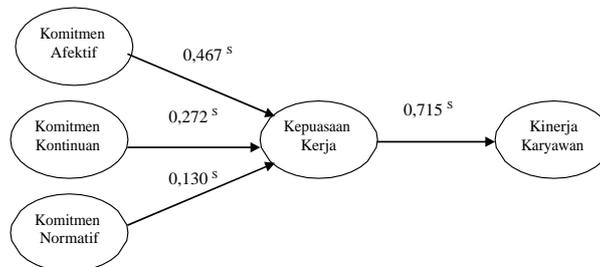
Untuk menanggapi rumusan masalah dan memverifikasi hipotesis yang diajukan data yang diperoleh kemudian diolah sesuai kebutuhan analisis. Informasi tersebut diproses dan disajikan untuk diskusi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Hasil

Uji Kausalitas

Ringkasan nilai koefisien jalur dari hasil pengujian kausalitas dapat dilihat pada Gambar 1. Untuk interpretasi masing-masing koefisien jalur berdasarkan dapat dijabarkan sebagai berikut:



Tabel 1. Judul Tabel Pertama[1] S = Signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$.

Gambar 1. Uji Kausalitas

Berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja (Y1). Hal ini terlihat dari koefisien jalur yang bertanda positif sebesar 0,272 dan nilai CR sebesar 2,841 dengan probabilitas signifikansi (p) sebesar 0,04 lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditentukan sebesar 0,05. Dengan demikian komitmen kontinue berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja sebesar 0,272 artinya setiap peningkatan komitmen kontinue maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,272. Hasil ini mendukung hipotesis bahwa komitmen kontinue berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT MOS.

Hipotesis 1

Berdasarkan hasil perhitungan AMOS menunjukkan bahwa komitmen normatif (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja (Y1). Hal ini ditunjukkan dengan koefisien jalur bertanda positif sebesar 0,130 dan nilai CR sebesar 2,145 dengan probabilitas signifikansi (p) sebesar 0,032 lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditentukan yaitu 0,05. Dengan demikian komitmen normatif berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja sebesar 0,130 yang berarti setiap peningkatan komitmen normatif maka kepuasan kerja meningkat sebesar 0,130. Hasil ini mendukung hipotesis bahwa komitmen normatif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja MOS.

Hipotesis 2

Berdasarkan hasil perhitungan AMOS menunjukkan bahwa kepuasan kerja (Y1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2). Hal ini terlihat dari koefisien jalur yang bertanda positif sebesar 0,715 dan nilai CR sebesar 2,970 dengan probabilitas signifikansi (p) sebesar 0,003 lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditentukan sebesar 0,05. Dengan demikian kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan sebesar 0,715 yang berarti setiap peningkatan kepuasan kerja maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,715. Hasil ini mendukung hipotesis bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan MOS.

PEMBAHASAN

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel (komitmen organisasi dan kepuasan kerja) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y2 (kinerja karyawan). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan

Terdapat 3 variabel dalam komitmen organisasi yaitu : X1 (Komitmen afektif), X2 (Komitmen Kontinuan), dan X3 (Komitmen Normatif) yang berpengaruh pada kepuasan kerja yang akan dijabarkan sebagai berikut :

a. Komitmen Afektif

Komitmen afektif (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja (Y1). Komitmen Afektif mempunyai pengaruh langsung sebesar 0,467 terhadap kepuasan kerja, artinya setiap nilai Komitmen Afektif meningkat maka kepuasan kerja meningkat sebesar 0,467. Hasil ini mendukung hipotesis bahwa komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT MOS.

b. Komitmen Kontinuan

Komitmen kontinuitas (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja (Y1). Komitmen kontinyu berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja sebesar 0,272 yang berarti setiap peningkatan komitmen kontinyu maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,272. Hasil tersebut mendukung hipotesis bahwa komitmen kontinuan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT MOS.

c. Komitmen Normatif

Komitmen normatif (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja (Y1). Komitmen normatif mempunyai pengaruh langsung sebesar 0,130 terhadap kepuasan kerja, artinya setiap peningkatan komitmen normatif maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,130. Hasil ini mendukung hipotesis bahwa komitmen normatif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT. MOS.

Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Randal & Cote (1991) diharapkan komitmen efektif, komitmen kontinuan dan normatif secara positif berhubungan dengan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan

Kepuasan Kerja (Y1) berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap Kinerja Karyawan (Y2). Kepuasan Kerja berpengaruh secara langsung pada Kinerja Karyawan sebesar 0,715 yang berarti setiap ada kenaikan Kepuasan Kerja maka akan menaikkan Kinerja Karyawan sebesar 0,715. Hasil ini memberikan dukungan atas hipotesis Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Peran kepuasan kerja sebagai mediator keterlibatan karyawan dan pola kinerja. Bukan berarti bentuk komitmen ini tidak efektif, namun variabel terbaik untuk memprediksi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja, yang keduanya lebih bervariasi dan kompleks dibandingkan ketiga bentuk komitmen yang diuji. Temuan ini konsisten dengan temuan penelitian Shore dan Martin (1989) dan Cohen (1993b) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja merupakan variabel yang dapat dipisahkan. Meskipun telah dikemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan prediktor terbaik terhadap kinerja karyawan di luar situasi kerja, kepuasan kerja tampaknya merupakan prediktor terbaik terhadap kinerja karyawan di lingkungan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis hasil studi dan pembahasan tentang Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan MOS, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Komitmen afektif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan MOS. Berdasarkan hasil analisis penelitian yang menunjukkan arah positif maka hipotesis pertama yang menyatakan komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan MOS dapat diterima. Hal ini berarti bahwa komitmen afektif yang dimiliki karyawan yaitu perasaan atau pengenalan positif dengan, tambahan

- kepada, dan keterlibatan dalam, organisasi kerja, mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan MOS.
2. Komitmen kontinuan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan MOS. Berdasarkan hasil analisis penelitian yang menunjukkan arah positif maka hipotesis pertama yang menyatakan komitmen kontinuan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan MOS dapat diterima. Hal ini berarti bahwa karyawan memutuskan menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan.
 3. Komitmen normatif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan MOS. Berdasarkan hasil analisis penelitian yang menunjukkan arah positif maka hipotesis pertama yang menyatakan komitmen normatif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan MOS dapat diterima. Hal ini berarti bahwa karyawan tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tempat ia bekerja.
 4. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan MOS. Berdasarkan hasil analisis penelitian yang menunjukkan arah positif maka hipotesis pertama yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. MOS dapat diterima. Hal ini berarti bahwa kinerja seseorang akan meningkat ketika kepuasan kerja dari individu berada pada posisi yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J., and Meyer J.P. 1990. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization, *Journal of Occupational Psychology*. Vol.63. No.1. pp. 1-18.
- Mooday, R.T., Porter, L.W., & Steer, R.M. (1982). *Employees organization linkages*. New York: Academic Press.
- Mathieu, I., and Zajac, D. (1990). A review and meta- analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.
- Rosita, T., dan Yuniarti, T. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening, Vol.5. No.1. Hal. 1.
- Muis, R.M., Jufrizen., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening, Vol.1. No.1. Hal. 9.
- Muis, R.M., Jufrizen., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening, Vol.1. No.1. Hal. 15.
- Panggabean, Mutiara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan Kedua, Bojongkerta: Gahalia Indonesia.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Edisi I, Yogyakarta: Andi Offset
- Wibowo. (2015). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Usman, H. (2011). *Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hamid, N. A., & Hassan, N. (2015). The Relationship Between Workplace Environment and Job Performance in Selected Government Offices in Shah
- Alam, Selangor. *International Review of Management and Business Research*, 845-851. Widodo, S. E. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- A. Ferdinand, *Structural Equation Modelling dalam Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2002.
- Randall, M.D. and Cote, J.A. 1991. Interrelationships of Work Commitment Constructs. *Work and Occupation*. 18 (2): 194-211. Shore, L.M. and Martin, H.J. 1989. Job Satisfaction and Organizational Commitment in Relation to Work Performance and Turn Over Intentions. *Human Relation*. 42 (7): 625-638.