

The Effect of Organizational Commitment, Work Motivation and Individual Characteristics on Job Satisfaction: Pengaruh Komitmen Organisasi Motivasi Kerja dan Karakteristik Individual Terhadap Kepuasan Kerja

*Kayyunrizalul Lail
Mas Oetardjo*

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

This study aims to determine the effect of organizational commitment, work motivation and individual characteristics on job satisfaction at CV. SUWARLANDONO. This research is a type of quantitative research with hypothesis testing. The sample used in this study were 92 employees at CV. Suwarlandono. The analytical tool used in this research is multiple linear regression analysis using SPSS version 25 for windows. . The primary data in this study were obtained from questionnaires whose measurements used a Likert scale which were tested for validity and reliability. The results of this study prove that the Effect of Organizational Commitment, Work Motivation, and Individual Characteristics Affects Job Satisfaction, besides the Effect of Organizational Commitment, Work Motivation and Characteristics Individually on Job Satisfaction has a simultaneous effect on job satisfaction

Pendahuluan

[1] Menyatakan salah satu faktor yang penting dalam peningkatan kepuasan kerja adalah Komitmen organisasi didefinisikan sebagai dorongan dari dalam diri individu bentuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan meletakkan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadinya. Oleh karena itu Komitmen merupakan salah satu kunci untuk menentukan berhasil atau tidaknya sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Karyawan yang memiliki komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap perusahaan.

[2] Selain Komitmen Organisasi, Disamping itu, motivasi kerja juga menjadi factor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan motivasi kerja adalah dorongan upaya dan keinginan yang di dalam hati manusia bisa diaktifkan, memberi daya mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan kinerja dan meningkatkan kepuasan kerja. Dengan adanya motivasi yang tepat, para karyawan akan merasa puas dalam bekerja dan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan kinerja, karyawan meyakini bahwa dengan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan pribadi para karyawan tersebut akan tercakup pula.

Satu hal lagi yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kepuasan kerja adalah Karakteristik Individual [3] karakteristik individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya. Karakteristik individu didalam perusahaan merupakan suatu hal yang nyata hal tersebut

dikarnakan setiap karyawan yang ada di perusahaan memiliki karakter yang berbeda sehingga mempunyai tingkat prestasi yang berbeda. Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya.

Kondisi diatas terjadi pada CV. Suwarlandono yang beralamat di daerah tanggulangin sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan tas yang mempunyai karyawan sebanyak 120 karyawan dibagian produksi. Diperlukan karyawan yang berkualitas agar proses perusahaan dapat berjalan dengan efektif dan efisien serta mencapai tujuan yang diharapkan.

Timbul ketidakpuasan karyawan CV. Suwarlandono, hal ini diketahui dengan banyaknya keluhan yang sering muncul dari para pekerja atau para karyawan,. bahwa mereka merasa kurang mempunyai kemampuan dalam mengoperasikan mesin, ketidakyakinan dalam diri karyawan dalam menjalankan tugasnya dan masalah komunikasi dengan atasan yang kurang harmonis. Disamping itu dampak yang terjadi ketika motivasi diri mulai rendah adalah karyawan akan bekerja seadanya atau justru tidak fokus dalam bekerja. Keharmonisan yang kurang antara rekan kerja satu dengan rekan kerja lainnya dapat dilihat dari segi banyaknya hal yang dapat terjadi selama mereka bekerja misalnya, kurangnya rasa saling berbagi atau bercerita masalah pribadi yang mereka punya, tidak saling bertukar pendapat satu sama lain ketika rapat, dan kurang saling membantu sesama karyawan dalam bekerja. Keakraban dalam tim perlu dibangun, oleh sebab itu atasan harus bisa menciptakan keakraban karyawan agar dapat mengubah suasana kerja menjadi suasana yang nyaman bagi para karyawan, dengan adanya memiliki keakraban dalam setiap tim maka diharapkan hasil kerja dapat menjadi baik.

Metode Penelitian

2.1 Pendekatan Penelitian

[4] Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode kuantitatif. [5] Jenis penelitian ini termasuk jenis penelitian survei yang merupakan penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat untuk pengumpulan data utamanya.

2.2 Rancangan Penelitian

[6] Rancangan Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *probability sampling* yaitu *random sampling*, serta pengambilan data dengan menyebarkan kuesioner untuk diisi oleh responden.

2.3 Lokasi Penelitian

Peneliti melakukan penelitian dengan mengambil penelitian di CV. Suwarlandono yang beralamat di Jln.Utama Kedensari no.40 Tanggulangin – Sidoarjo.

2.4 Populasi dan Sampel

Populasi didalam penelitian ini adalah karyawan CV. Suwarlandono yang berjumlah 120 orang bagian operator produksi.

[7] Dalam penelitian ini sampel ditetapkan berdasarkan perhitungan yang dikemukakan oleh Slovin dalam Riduwan (2015:65) sebagai berikut :

Dengan keterangan :

Dengan Keterangan

n = Ukuran sampel (orang)

N = Ukuran populasi

e = Persentase kesalahan yang diinginkan atau ditolerir (digunakan sebesar 5%)

Diketahui :

N = 120

e = 5 % (0,5)

Maka jumlah sampel yang akan diteliti adalah :

$n = 120$

$1 + 120 (0,05^2)$

$n = 120$

1,3

$n = 92,3076923$ dibulatkan 92

Bedasarkan perhitungan rumus diatas, maka sampel pada penelitian menggunakan 92 orang yaitu karyawan bagian produksi CV. Suwarlandono.

2.5 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data kuantitatif yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner dari responden yang telah disampaikan sebanyak 65 orang.

Sumber data di dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya, jejak pendapat dari individu ataupun kelompok. Dimana dalam penelitian ini berupa kuisisioner.

Dalam penelitian ini, seluruh variabel menggunakan kuesioner untuk pengambilan datanya yaitu variabel komitmen organisai (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Karakteristik Individual (X_3) dan kepuasan kerja (Y)

2.6 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan kuesioner tertulis untuk pengumpulan data yang diperlukan. Pada penelitian ini menggunakan 5 poin skala *likert*, untuk menghilangkan sifat keragu-raguan responden dalam memberikan jawaban pada kuesioner. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu objek atau fenomena tertentu.

Adapun untuk keperluan analisis kuantitatif, skor yang diberikan dari setiap skala sebagai berikut:

Pilihan Jawaban	Bobot Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak setuju	1

Table 1. Bobot Skor Jawaban Variabel Data yang diolah

2.7 Teknik Analisis

[8] Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisa jalur atau *path analysis*. [9] dengan bantuan *software* untuk sistem operasi yang bernama SPSS (*Statistical Programfor Social Science*) versi 25.

2.8 Kerangka Konseptual

H4

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual secara simultan

- Simultan
- Persial

Gambar 2.2

Kerangka Konseptual secara persial

2.9 Hipotesis

Rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja.

H2 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

H3 : Karakteristik individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H4 : Komitmen organisasi, motivasi kerja dan karakteristik individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

A. Penilaian Responden Terhadap Identitas Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Perempuan	52	56.5%
Laki-Laki	40	43.5%
Jumlah	92	100%

Table 2. Berdasarkan Jenis Kelamin Data Diolah

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa responden perempuan berjumlah 52 orang atau sebesar 56,5%.Sedangkan responden laki-laki berjumlah 40 orang atau sebesar 43,5%.

Usia	Frekuensi	Persentase
18 s/d 25 Tahun	26	28.3%
26 s/d 35 Tahun	32	34.8%
36 s/d 45 Tahun	22	23.9%

> 45 Tahun	12	13.0%
Jumlah	92	100.0%

Table 3. Berdasarkan Usia Responden Data Diolah

B. Uji Validitas

Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila semua item dari setiap indikator mempunyai nilai yang signifikan yaitu kurang dari 0,05 ($<0,05$), sehingga dapat dilanjutkan sebagai instrumen penelitian.

Uji instrumen dilakukan menggunakan seluruh responden yang berjumlah 65 orang bagian operator produksi.

Variabel	No Pernyataan	Correlation (r-hitung)	r-table	Sig.	Keterangan	
Komitmen Organisasi (X1)	1	,857**	0,2050	0,000	Valid	
	2	,897**	0,2050	0,000	Valid	
	3	,840**	0,2050	0,000	Valid	
	4	,862**	0,2050	0,000	Valid	
	5	,861**	0,2050	0,000	Valid	
	6	,891**	0,2050	0,000	Valid	
	Motivasi Kerja (X2)	1	,896**	0,2050	0,000	
		2	,915**	0,2050	0,000	
		3	,884**	0,2050	0,000	
		4	,910**	0,2050	0,000	
		5	,893**	0,2050	0,000	
		6	,874**	0,2050	0,000	
		7	,917**	0,2050	0,000	
		8	,917**	0,2050	0,000	
		9	,899**	0,2050	0,000	
		10	,910**	0,2050	0,000	

Karakteristik Individu (X3)	1	,921**	0,2050
	2	,920**	0,2050
	3	,943**	0,2050
	4	,911**	0,2050
	5	,922**	0,2050
	6	,909*	0,2050
	7	,934**	0,2050
	8	,869**	0,2050
Kepuasan Kerja (Y)	1	,803**	
	2	,858**	
	3	,802**	
	4	,853**	
	5	,839**	
	6	,848**	
	7	,830**	
	8	,815**	

				9	,810**
				10	,818**

Table 4. Uji Validitas Lampiran Output SPSS Pengujian uji validitas.

Hasil tersebut diatas menunjukkan bahwa semua item dari setiap pernyataan mempunyai nilai r hitung > dari nilai r tabel dan nilai signifikan (<0,05), sehingga keseluruhan item dinyatakan valid.

C. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji reliabilitas dengan menggunakan teknik alpha cronbach, dikatakan instrumen memiliki nilai reliabel yang tinggi jika nilai alpha cronbach > 0,6.

Variabel	Nilai alpha cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Komitmen Organisasi (X1)	0,934	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,974	0,6	Reliabel
Karakteristik Individu (X3)	0,972	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,949	0,6	Reliabel

Table 5. Uji Reliabilitas Lampiran Output SPSS Pengujian Instrumen, Data Diolah

Dari semua item variabel pada tabel 3.4 tersebut maka dapat dikatakan bahwa instrumen atau kuesioner yang digunakan sangat reliabel karena dari semua nilai koefisien cronbach alpha pada tiap variabel >0,6. Maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa instrumen atau kuesioner yang digunakan sangat reliabel. Sehingga item pernyataan dalam kuisisioner ini dapat dan layak digunakan untuk pengambilan data penelitian dari responden.

D. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
	N	92	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	4.15585636	
	Most Extreme Differences	Absolute	
		Positive	
Negative			

Test Statistic	.080
Asymp. Sig. (2-tailed)	.189c
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	

Table 6. Uji Normalitas Lampiran Uji normalitas

Pada tabel 3.5 diatas diketahui nilai kolmogrov Smirnov sebesar 0,080 dengan nilai *asymp.sig* sebesar 0,189 ($0,189 > 0,05$). Dari hasil tersebut diketahui nilai *asymp.sig* $> 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal.

F. Uji Multikolinearitas

Coefficients a		
Model	Collinearity Statistics	
1	Komitmen Organisasi (X1)	
	Motivasi Kerja (X2)	
	Karakteristik Individu (X3)	
	a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)	

Table 7. Hasil Uji Multikolonieritas Lampiran Uji Multikolinieritas

Pada tabel 3.6 diatas diketahui nilai VIF untuk variabel komitmen organisasi (X_1) sebesar 1,436 (<10), variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 2,078 (<10) dan variabel karakteristik individu (X_3) sebesar 1,179 (<10). Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinieritas

G. Uji Heterokedasitas

Coefficients a		
Model	T	Sig.
1	Komitmen Organisasi (X1)	
	Motivasi Kerja (X2)	
	Karakteristik Individu (X3)	

a. Dependent Variable: ABS_RES	

Table 8. Hasil Uji Heterokedastisitas Lampiran Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan pada gambar 3.7 diatas diketahui nilai sig pada variabel komitmen organisasi (X_1) sebesar 0,619 ($> 0,05$), variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0,710 ($> 0,05$) dan variabel karakteristik individu (X_3) sebesar 0,970 ($> 0,05$). Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa model regresi tidak terkena gejala heteroskedastisitas.

Runs Test	
Unstandardized Residual	
Test Valuea	12.46973b
Cases < Test Value	91
Cases \geq Test Value	1
Total Cases	92
Number of Runs	3
Z	.149
Asymp. Sig. (2-tailed)	.881
a. Mode	
b. There are multiple modes. The mode with the largest data value is used.	

Table 9. Hasil Uji Autokorelasi

Berdasarkan pada gambar 3.8 diatas diketahui nilai Asymp.sig sebesar 0,881 ($> 0,05$). Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa model regresi terbebas dari autokorelasi.

G. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients a		
Model	Unstandardized Coefficients	
	1	(Constant)
	Komitmen Organisasi (X_1)	
	Motivasi Kerja (X_2)	
	Karakteristik Individu (X_3)	
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)		

Table 10. Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Lampiran uji regresi Linier Berganda

Dari pengujian didapatkan hasil yang menunjukkan nilai keterpengaruhan antara variabel bebas dan variabel terikat sebagai berikut:

a. Persamaan Garis Regresi

Model regresi liner merupakan suatu model yang parameternya linier dan secara kuantitatif dapat digunakan untuk menganalisis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Berdasarkan tabel 3.9 dapat diketahui model regresinya dari ke empat variabel, yaitu:

$$Y = 13,707 + 0,668X_1 + 0,169X_2 + 0,177X_3 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan yang diperoleh dapat dijelaskan makna dan arti dari koefisien regresi sebagai berikut,

- Dari persamaan tersebut, nilai konstanta adalah 13,707. Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai variabel komitmen organisasi, motivasi kerja dan karakteristik individu sama dengan nol, maka nilai variabel kepuasan kerja sebesar 13,707.
- Koefisien regresi variabel Komitmen organisasi sebesar 0,668, menunjukkan besarnya pengaruh variabel Komitmen organisasi terhadap variabel kepuasan kerja, koefisien regresi bertanda positif menunjukkan variabel Komitmen organisasi berpengaruh searah terhadap variable kepuasan kerja, yang berarti setiap peningkatan variabel Komitmen organisasi satu satuan maka akan meningkatkan nilai variable kepuasan kerja sebesar 0,668 satuan.
- Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,169, menunjukkan besarnya pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kepuasan kerja, koefisien regresi bertanda positif menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh searah terhadap variable kepuasan kerja, yang berarti setiap peningkatan variabel motivasi kerja satu satuan maka akan meningkatkan nilai variable kepuasan kerja sebesar 0,169 satuan.
- Koefisien regresi variabel karakteristik individu sebesar 0,177, menunjukkan besarnya pengaruh variabel karakteristik individu terhadap variabel kepuasan kerja, koefisien regresi bertanda positif menunjukkan variabel karakteristik individu berpengaruh searah terhadap variable kepuasan kerja, yang berarti setiap peningkatan variabel karakteristik individu satu satuan maka akan meningkatkan nilai variable kepuasan kerja sebesar 0,177 satuan.

H. Uji Hipotesis

Coefficients a		
Model	t	Sig.
		1
	Komitmen Organisasi (X1)	
	Motivasi Kerja (X2)	
	Karakteristik Individu (X3)	
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)		

Table 11. Pengujian Hipotesis uji t Lampiran uji regresi linier

Dari hasil diatas diperoleh nilai signifikan pada tiap variabel sebagai berikut :

Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,654 > 1,986$ dan nilai sig. lebih kecil dari taraf signifikan ($0,000 < 0,05$) maka dapat dikatakan bahwa hipotesis diterima yang artinya secara parsial variabel komitmen organisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Sehingga hipotesis yang diajukan oleh peneliti yang berbunyi "Komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja" diterima dan terbukti kebenarannya.

Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,340 > 1,986$ dan nilai sig. lebih kecil dari taraf signifikan ($0,022 < 0,05$) maka dapat dikatakan bahwa hipotesis diterima yang artinya secara parsial variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Sehingga hipotesis yang diajukan oleh peneliti yang berbunyi "Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja" diterima dan terbukti kebenarannya.

Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,262 > 1,986$ dan nilai sig. lebih kecil dari taraf signifikan ($0,026 < 0,05$) maka dapat dikatakan bahwa hipotesis diterima yang artinya secara parsial variabel karakteristik individu (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Sehingga hipotesis yang diajukan oleh peneliti yang berbunyi "Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Kepuasan kerja" diterima dan terbukti kebenarannya.

Tabel 3.11

Pengujian Hipotesis uji f

Sumber : Lampiran uji -F

Dari hasil diatas diperoleh nilai F-hitung sebesar 42,320 dengan nilai sig 0,000. Adapun nilai F_{tabel} diperoleh dari tabel nilai F. dimana nilai $df_1 = 92-4 = 88$ dan $df_2 = 4-1 = 3$. Maka nilai F_{tabel} diketahui sebesar 2,71. Ketentuan pada uji-F sebagai berikut :

- Jika nilai sig. $< 0,05$, maka Hipotesis diterima dan Jika nilai sig. $> 0,05$, maka Hipotesis ditolak
- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Hipotesis diterima dan Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka Hipotesis ditolak
- Hipotesis kedua mengenai variabel motivasi kerja (X_2) memiliki nilai t-hitung sebesar 2,340 dengan nilai signifikan sebesar 0,022. Dengan ketentuan pada uji-t sebagai berikut :
- Jika nilai sig. $< 0,05$, maka Hipotesis diterima dan Jika nilai sig. $> 0,05$, maka Hipotesis ditolak
- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Hipotesis diterima dan Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka Hipotesis ditolak
- Hipotesis ketiga mengenai variabel karakteristik individu (X_3) memiliki nilai t-hitung sebesar 2,262 dengan nilai signifikan sebesar 0,026. Dengan ketentuan pada uji-t sebagai berikut :
- Jika nilai sig. $< 0,05$, maka Hipotesis diterima dan Jika nilai sig. $> 0,05$, maka Hipotesis ditolak
- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Hipotesis diterima dan Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka Hipotesis ditolak
- Jika nilai sig. $< 0,05$, maka Hipotesis diterima dan Jika nilai sig. $> 0,05$, maka Hipotesis ditolak
- Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka Hipotesis diterima dan Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka Hipotesis ditolak

Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $42,320 > 2,71$ dan nilai sig. lebih kecil dari taraf signifikan ($0,000 < 0,05$) maka dapat dikatakan bahwa hipotesis diterima yang artinya secara simultan variabel komitmen organisasi, motivasi kerja dan karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap

variabelkepuasan kerja. Sehingga hipotesis yang diajukan oleh peneliti yang berbunyi “komitmen organisasi, motivasi kerja dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja” diterima dan terbukti kebenarannya

I. Koefisien Determinasi

Model Summary b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769a	.591	.577	4.22610
a. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu (X3), Komitmen Organisasi (X1), Motivasi Kerja (X2)				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)				

Table 12. Pengujian Koefisien Determinasi Lampiran uji koefisien Determinasi

Berdasarkan data dari tabel 3.12 diatas diketahui, nilai *R Square* sebesar 0,591 yang berarti bahwa variabel bebas yaitu Variabel komitmen organisasi, motivasi kerja dan karakterik individumampu mempengaruhi variable kepuasan kerja sebesar 59,1%, sedangkan sisanya sebesar 40,9% dipengaruhi variable lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Variabel Komitmen Organisasi terhadap kepuasan kerja.

Analisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerjakaryawan diketahui diperoleh nilai t-hitung variabel gaya kepemimpinan sebesar 5,654 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan hipotesis diterima.yang artinya variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja mempunyai nilai positif, yang artinya setiap peningkatan nilai komitmen organisasi, maka akan meningkatkan nilai kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil jawaban pada kuisioner yang disebar ke responden, diketahui bahwa responden yang menyetujui isi pernyataan pada variabel komitmen organisasi sebesar 74,5%. Hasil statistik ini sesuai dengan kondisi yang terjadi dilapangan, dimana karyawan CV. Suwarlandono merasa bangga atas pengakuan yang diberikan oleh perusahaan untuk bekerja dan karyawan selalu berusaha melibatkan diri dan berpihak pada perusahaan ketika terjadi problem serta mempunyai komitmen untuk bekerja sampai masa pensiun. Hal tersebut karena karyawan merasa cocok, nyaman dan puas dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat menurut Arishanti dalam Albert (2015) adalah sebagai berikut: “Komitmen organisasional adalah kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi, kemauan untuk bekerja keras, dan memelihara keanggotaannya dalam organisasi yang bersangkutan, yang berarti ada keinginan yang kuat daari anggota untuk tetap berada dalam organisasi atau adanya ikatan psikologis terhadap organisasi.

Penelitian diatas sejalan dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh Brian Hartono dan Roy Setiawan, S.Kom., MM., MSM (2013) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan kerja karyawan Paparonz Pizza City Of Tomorrow”. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan karyawan Paparonz Pizza City Of Tomorrow.

Pengaruh Variabel Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerjakaryawan diketahui diperoleh nilai t-hitung variabel motivasi kerja sebesar 2,340 dengan nilai signifikan sebesar 0,022 ($0,022 < 0,05$).

Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan hipotesis diterima yang artinya variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai nilai positif, yang artinya setiap peningkatan nilai motivasi kerja, maka akan meningkatkan nilai kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil jawaban pada kuisioner yang disebar ke responden, diketahui bahwa responden yang menyetujui isi pernyataan pada variabel motivasi kerja sebesar 70,1%. Hasil statistik ini sesuai dengan kondisi yang terjadi dilapangan, dimana karyawan CV. Suwarlandono merasa bahwa kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan dalam bekerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri menjadi kebutuhan bagi karyawan, sehingga jika kebutuhan tersebut terpenuhi dalam bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa puas dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:146) Seorang karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar seorang karyawan dapat bekerja dengan giat dan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian diatas sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Anggita mus (2017) pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada perawat rumah sakit umum daerah Bobong. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada perawat rumah sakit umum daerah Bobong.

Pengaruh Variabel karakteristik individu terhadap kepuasan kerja.

Hasil pengujian hipotesis 3 menggunakan Uji-t. diperoleh nilai t-hitung variabel karakteristik individu sebesar 2,262 dengan nilai signifikan sebesar 0,026 ($0,026 < 0,05$). Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan Hipotesis diterima yang artinya karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja mempunyai nilai positif, yang artinya setiap peningkatan nilai karakteristik individu, maka akan meningkatkan nilai kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil jawaban pada kuisioner yang disebar ke responden, diketahui bahwa responden yang menyetujui isi pernyataan pada variabel motivasi kerja sebesar 68,1%. Hasil statistik ini sesuai dengan kondisi yang terjadi dilapangan, dimana karyawan CV. Suwarlandono merasa bahwa dengan menyesuaikan pada tempat kerja dengan cepat akan membuat karyawan tersebut lebih mudah dalam melakukan tugasnya, sehingga karyawan tersebut akan lebih mudah dalam mendapatkan kepuasan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat menurut Imada (2016:172) Dalam menjalankan semua aktivitas, sebuah perusahaan atau organisasi tidak lepas dari peranan karyawan sebagai pengelolanya. Oleh karena itu, perlu bagi pimpinan perusahaan mengetahui karakteristik individu dalam perusahaannya atau organisasi guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian diatas sejalan dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh N.C. Tamaka., V.P.K. Lengkong., Y. Uhing (2017) dengan judul Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) TBK. Kantor Cabang (Area Manado). Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor cabang (Area Manado).

Pengaruh Secara Simultan Variabel Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis 4 menggunakan Uji-F. diperoleh nilai nilai F-hitung sebesar 42,320 dengan nilai sig 0,000. Karena nilai sig. lebih kecil dari taraf signifikan ($0,000 < 0,05$) maka dapat dinyatakan Hipotesis diterima yang artinya komitmen organisasi, motivasi kerja dan karakteristik

individu secara simultan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh komitmen organisasi, motivasi kerja dan karakteristik individu secara simultan terhadap kepuasan kerja mempunyai nilai positif, yang artinya setiap peningkatan nilai komitmen organisasi, motivasi kerja dan karakteristik individu secara simultan maka akan meningkatkan nilai kepuasan kerja.

Penelitian diatas sejalan dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh N.C. Tamaka., V.P.K. Lengkong., Y. Uhing (2017) dengan judul Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) TBK. Kantor Cabang (Area Manado). Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa Karakteristik Pekerjaan dan karakteristik individu secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor cabang (Area Manado)

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dengan mengacu pada tujuann penelitian, hipotesis dan model analisis, maka kesimpulan padaa penelitian ini adalahh sebagai berikut :

- Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada UKM Suwarlandono. Hasil didapat setelah melakukan Pengujian hipotesis menggunakan uji-t. Dimana hasil tersebut menunjukkan terdapat pengaruh signifikan, Sehingga hipotesis dapat diterima dan terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Brian Hartono dan Roy Setiawan, S.Kom., MM., MSM (2013).
- Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada UKM Suwarlandono. Hasil didapat setelah melakukan Pengujian hipotesis menggunakan uji-t, Dimana hasil tersebut menunjukkan terdapat pengaruh signifikan, Sehingga hipotesis dapat diterima dan terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Anggita mus (2017).
- Karakteristik individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada UKM Suwarlandono. Hasil didapat setelah melakukan Pengujian hipotesis menggunakan uji-t, Dimana hasil tersebut menunjukkan terdapat pengaruh signifikan, Sehingga hipotesis dapat diterima dan terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh N.C. Tamaka., V.P.K. Lengkong., Y. Uhing (2017).
- Komitmen organisasi, motivasi kerja dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada UKM Suwarlandono. Hasil didapat setelah melakukan Pengujian hipotesis menggunakan uji-F, Dimana hasil tersebut menunjukkan terdapat pengaruh signifikan, Sehingga hipotesis dapat diterima dan terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Brian N.C. Tamaka., V.P.K. Lengkong., Y. Uhing (2017).

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih setulusnya kepada orang tua dan teman spesial yang senantiasa mendukung keberhasilan penulis, member semangat dan dukungan untuk segera menyelesaikan penulisan skripsi

REFERENSI

- [1] Anggoro, Toha. 2015, Metode Penelitian, Jakarta: Uniuersitas Terbuka
- [2] Ardana, Komang, Mujiati,. 2014. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [3] Darmawan, D. 2015. Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Surabaya: Pena Semesta.
- [4] Davis, Keith. 2014, Perilaku Dalam Organisasi, Jakarta: Erlangga

[5]Fathonah, Siti (2017), Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar Dengan Keyakinan Diri (*Self Efficacy*) Sebagai Variabel Pemoderasi, STIE AUB, SURAKARTA

[6]Gibson, James L.2016.*Organisasi:Perilaku, struktur, dan proses (terjemaahan)*.Jakarta: Penerbit Bina rupa.

[7]Gibson, James L.2016.*Organisasi:Perilaku, struktur, dan proses (terjemaahan)*.Jakarta: Penerbit Bina rupa.

[8]Hasibuan, Malayu S.P .2016.Manajemen Sumber Daya Manusia. : PT Bumi Aksara, Jakarta

[9]Imelda, Kristianto Ria (2018), Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Di Pt Kapasari Di Surabaya, Universitas Kristen Petra, Surabaya

[10]Juliansyah Noor.(2015). Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis dan Disertasi Karya Ilmiah. Cetakan Kedua. Jakarta:Kencana Prenada Media.

References

1. Anggoro, Toha. 2015, Metode Penelitian, Jakarta: Uniuersitas Terbuka
2. Ardana, Komang, Mujiati,. 2014. Perilaku Keorganisasian. Yogyakarta: Graha Ilmu.
3. Darmawan, D. 2015. Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Surabaya: Pena Semesta.
4. Davis, Keith. 2014, Perilaku Dalam Organisasi, Jakarta: Erlangga
5. Fathonah, Siti (2017), Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar Dengan Keyakinan Diri (*Self Efficacy*) Sebagai Variabel Pemoderasi, STIE AUB, SURAKARTA
6. Gibson, James L.2016.*Organisasi:Perilaku, struktur, dan proses (terjemaahan)*.Jakarta: Penerbit Bina rupa.
7. Gibson, James L.2016.*Organisasi:Perilaku, struktur, dan proses (terjemaahan)*.Jakarta: Penerbit Bina rupa.
8. Hasibuan, Malayu S.P .2016.Manajemen Sumber Daya Manusia. : PT Bumi Aksara, Jakarta
9. Imelda, Kristianto Ria (2018), Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Di Pt Kapasari Di Surabaya, Universitas Kristen Petra, Surabaya
10. Juliansyah Noor.(2015). Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis dan Disertasi Karya Ilmiah. Cetakan Kedua. Jakarta:Kencana Prenada Media.