
**ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Empiris Pada PT Livia Mandiri Sejati Jember)**

Mohammad Mirza Pratama
Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Jember
Mirzha.jo@gmail.com

Abstrak: Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Persoalan yang mendasar terkait dengan sumber daya manusia adalah bagaimana cara mengembangkan sumber daya manusia sehingga mampu menghadapi era yang sarat dengan kompetisi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening (Z) pada PT. Livia Mandiri Sejati, Jember. Metode: penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan penelitian penjelasan (*explanatory research*) atau penelitian konfirmatori (*Confirmatory research*). Hasil dari penelitian ini adalah ada kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening (Z) pada PT. Livia Mandiri Sejati, Jember. Total pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 48.7%

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Kinerja

Abstrac: *Human resource management is a process of dealing with various problems in the scope of employees, workers, managers and other workers to be able to support the activities of the organization or company in order to achieve the goals that have been determined. The fundamental problem related to human resources is how to develop human resources so that they are able to face an era full of competition. This study aims to determine the effect of job satisfaction and leadership style on employee performance through organizational commitment as an intervening variable (Z) at PT. Livia Mandiri Sejati, Jember. Methods: this research uses quantitative research with explanatory research or confirmatory research. The result of this research is that there is job satisfaction and leadership style on employee performance with organizational commitment as an intervening variable (Z) at PT. Livia Mandiri Sejati, Jember. The total effect of Job Satisfaction (X1) on Employee Performance (Y) is 48.7%*

Key word: *Job Satisfaction, Leadership Style, Organizational Commitment and Performance*

1. Pendahuluan

Perkembangan dunia saat ini berjalan dengan begitu pesat dan cepat, ditandai dengan kemajuan teknologi, kemajuan informasi, serta perubahan selera pasar yang menciptakan suatu persaingan yang semakin ketat. Hal ini lah yang akhirnya menuntut perusahaan / produsen untuk lebih peka, kritis, dan reaktif terhadap perubahan yang ada agar tetap eksis dalam persaingan global. Syarat yang harus dipenuhi oleh suatu perusahaan agar dapat mencapai sukses dalam persaingan adalah berusaha mencapai tujuan untuk menciptakan dan mempertahankan pelanggan.

Dalam era globalisasi seperti saat ini, persaingan dalam pasar akan semakin ketat. Perusahaan harus memiliki kinerja yang lebih baik agar dapat lebih unggul dalam persaingan, itu semua tak luput dari peran para manajer dan para pengambil keputusan puncak. Untuk mencapai kinerja yang baik, perusahaan harus dapat memanfaatkan resource yang ada dalam perusahaan termasuk untuk memaksimalkan fungsi sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya aset penting perusahaan/organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. Sumber daya yang berkualitas tinggi menurut Ndraha (1999) adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif, generative, inovatif dengan menggunakan energy tertinggi seperti: intelegence, creativity, dan imagination serta tidak lagi semata-mata menggunakan energy kasar seperti

bahan mentah, lahan, air, tenaga otot dan sebagainya.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan-pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya (Azhad dkk, 2015).

Menurut Mondy & Noe (2005) penilaian kinerja adalah tinjauan formal dan evaluasi kinerja individu atau tugas tim. Sedangkan menurut Dessler (2003) penilaian kinerja adalah mengevaluasi kinerja relative karyawan saat ini dan/atau di masa lalu terhadap standart prestasinya. Kinerja yang dimiliki oleh birokrasi pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai. Kinerja kantor pemerintahan sangat ditentukan oleh pegawai yang berkualitas (Indriani dan Waluyo, 2012). Menurut Hessel (2007) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi, budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, kedisiplinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi.

Ditinjau dari pengetahuan secara ilmiah, sejauh yang mampu dilacak manusia, sejumlah hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pola-pola kepemimpinan telah jadi pusat perhatian orang sejak lama, bahkan jauh sebelum nabi Isa dilahirkan.

Kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan menggunakan pengaruh dan memotivasi individu untuk mencapai tujuan organisasi (Gibson et.al, 2006). Kemampuan mempengaruhi akan menentukan cara yang digunakan karyawan dalam mencapai hasil kerja. Hal ini didasari pada argumen bahwa seorang pemimpin memiliki otoritas dalam

merencanakan, mengarahkan, dan mengawasi perilaku karyawan. Pemimpin organisasi dapat mempengaruhi perilaku dengan cara menciptakan sistem dan proses organisasi yang sesuai kebutuhan, baik kebutuhan individu, kebutuhan kelompok maupun kebutuhan organisasi.

Selain kepemimpinan, kepuasan kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti manfaatnya bagi kepentingan individu, industry, dan masyarakat. Menurut beberapa penelitian sebelumnya, kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya. Perasaan ini berupa suatu hasil penilaian mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan maupun memuaskan kebutuhannya (Rivai *et al.*, 2011).

PT. Livia Mandiri Sejati merupakan Badan Usaha Dagang yang bergerak pada pendistribusian produk air minum dalam kemasan AQUA yang beroperasi di daerah Jember. Untuk menghadapi persaingan dengan perusahaan lainnya, kinerja karyawan sangatlah dibutuhkan. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan maka dilakukanlah penilaian kinerja di PT. Livia Mandiri Sejati.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan penelitian penjelasan (*explanatory research*) atau penelitian konfirmatori (*Confirmatory research*). Menurut Singarimbun dan Effendy (1995:4) penelitian eksplanatori (*explanatory research*) merupakan penelitian penjelasan yang menyoroti hubungan kausal antara variabel-variabel

penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Penelitian eksplanatori menjelaskan suatu fenomena sosial khusus tentang mengapa (*why*) dan bagaimana (*how*) sesuatu terjadi.

Data penelitian didapatkan dengan cara membagikan kuisioner secara langsung kepada 121 responden. Peneliti menemui langsung dan memberikan kuisioner untuk diisi oleh para responden, yang merupakan karyawan pada PT. Livia Mandiri Sejati Jember di Kecamatan Sukorambi, Kabupaten Jember. Pengumpulan data secara langsung diharapkan lebih efektif untuk meningkatkan respon *rate* responden dalam penelitian ini. Penyebaran kuisioner pertama kali dilakukan pada tanggal 21-23 April 2018 di PT Livia Mandiri Sejati dengan jumlah responden sebanyak 121 orang.

3. Hasil dan pembahasan

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Livia Mandiri Sejati

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa Kepuasan Kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap Komitmen Organisasi (Z) sehingga hipotesis diterima. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Ega Praja (2014) menunjukkan bahwa Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi, yang ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 5.875 dengan signifikansi 0.000.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Livia Mandiri Sejati

Berdasarkan hasil uji hipotesis penelitian diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan (X_2) berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap Komitmen Organisasi (Z) sehingga hipotesis diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Santoso Hendrik (2014) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional secara langsung adalah 0,245, sedangkan Standarized Coefficient dari hubungan gaya kepemimpinan dan komitmen organisasional dengan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening adalah 0,126 yang merupakan hasil perkalian dari 0,386 dan 0,327.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Livia Mandiri Sejati

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) sehingga hipotesis diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dahlia Rosalina (2013) Hasil pengamatan mendalam di tempat penelitian serta review terhadap hasil-hasil penelitian terdahulu telah mengarahkan peneliti untuk menguji pengaruh variabel kepuasan pada pekerjaan, kepuasan pada gaji, kepuasan pada pimpinan, kepuasan pada rekan kerja, dan kepuasan pada kesempatan promosi terhadap kinerja dokter dalam pengisian rekam medis pasien rawat jalan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja pada PT. Livia Mandiri Sejati

Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh hasil bahwa Gaya

Kepemimpinan (X_2) berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap kinerja Pegawai sehingga hipotesis diterima.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Livia Mandiri Sejati

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi (Z) berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap Kinerja Pegawai sehingga hipotesis diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan Darwito (2008) menunjukkan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai RSUD Kota Semarang. Mowday et al (1982) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi khusus, meliputi kepercayaan, dukungan terhadap tujuan dan nilai – nilai organisasi, dan keinginan yang kuat untuk memelihara keanggotaan yang kuat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Livia Mandiri Sejati, Distributor Air Minum Dalam Kemasan(AMDK) Aqua Danone.
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Livia Mandiri Sejati, Distributor Air Minum Dalam Kemasan(AMDK) Aqua Danone.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Livia Mandiri Sejati, Distributor Air Minum Dalam Kemasan(AMDK) Aqua Danone.
4. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Livia

Mandiri Sejati, Distributor Air Minum Dalam Kemasan(AMDK) Aqua Danone.

5. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Livia Mandiri Sejati, Distributor Air Minum Dalam Kemasan(AMDK) Aqua Danone.

5. Referensi

- Ambarita Biner, Paningkat Siburian, Benyamin Situmorang, Sukarman Purba. 2014. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, S. 2005. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arnold, Hugh, J. dan Daniel C. Feldman. 1982. "A Multivariate Analysis of the Determinants of Job Turnover", *Journal of Applied Psychology*, Vol.67, No.3, 350-360
- Artadi, Furqon. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Merapi Agung Lestari
- Aulia Yasha,. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Showroom PT. Wahana Megaputra*.
- Aydogdu, Sinem dan Asikgil, Baris. 2011. An Empirical Study of the Relationship Among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention. *International Review of Management and Marketing*, Vol. 1, No.3, pp. 43-53.
- Ega, P. 2014. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia Yogyakarta
- Fang, Yu.H., Chiu, Chao.M., & Wang, Eric.T.G. 2011. *Understanding customers satisfaction and repurchase intentions: An integration of IS success model, trust, and justice*. *Internet Research*, 21 (4), hal. 479-503.
- Fey, Carl F. dan Paul W. Beamish. 2001. "Organizational climate similarity and Performance: International Joint Ventures in Russia", *Organization Studies*, 22/5, 853-882.
- Mardiana. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor Sekretariat Daerah Kota Samarinda*. www. portal. fisip. unmul. ac.id, diakses tanggal 10 Juli 2015.
- Martini, Y. & Rostiana. 2003. "Komitmen Organisasi ditinjau dari Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi". *Phronesis*.Vol. 5.No. 9. p. 21-31.
- Marzuki. (1995). *Metodologi Riset*. Edisi 6. BPFE -UII Yogyakarta.
- Mas'ud, Fuad, 2004, *Survei Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*, BP UNDIP, halaman 48.
- Rosalina, D. 2013. Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pengisian Rekam Medis Rawat Jalan
- Ruscahyo, Agung. 2013, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Siti Khodijah Sidoarjo.