

KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN

Zulkarnen Mora¹, Syardiansah², Ria Raningsih³

^{1,2,3} Universitas Samudra, Jl. Prof. Syarif Thayeb, Langsa, 24354, Indonesia

INFO ARTIKEL

Sejarah Artikel:

Diterima, 3/10/2023

Diperbaiki, 28/11/2023

Disetujui, 06/12/2023

Tersedia daring, 29/01/2024

Keywords:

Job Satisfaction;

Organizational Commitment;

and Job Achievement

Kata Kunci:

Kepuasan Kerja; Komitmen Organisasi;
dan Prestasi Kerja

DOI:

<https://doi.org/10.29313/performa.v20i2.2950>

© 2023 JMB. All rights reserved

ABSTRACT

Job Performance is the result that can be achieved by employees at work during a certain period compared to various possibilities, for example: standards, targets, targets or criteria that have been mutually agreed upon, so that job performance is one of the benchmarks for measuring the employee success in term of in their duties, where the form is innovation ability, able to make quality decisions when facing various changes, work professionally, and programs that are oriented towards competitiveness in advancing the organization, especially progress in employee performance. This study aims to examine the effect of job satisfaction and organizational commitment on job performance. The sample in this study amounted to 169 employees of PT. Perkebunan Nusantara I Langsa. The research method contained in this research is descriptive approach by using quantitative technique. The results found that job satisfaction has a positive and significant effect on job performance. Organizational commitment has a positive and significant effect on job performance. Job satisfaction and organizational commitment simultaneously have a positive and significant effect on job performance.

ABSTRAK

Prestasi kerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh karyawan dalam pekerjaan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya: standar, target, sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama, sehingga prestasi kerja merupakan salah satu tolok ukur keberhasilan seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya, dimana wujudnya berupa kemampuan inovasi, dapat membuat keputusan yang berkualitas saat menghadapi berbagai perubahan, bekerja secara profesional, dan program-program yang berorientasi pada daya saing dalam memajukan organisasi terutama kemajuan pada prestasi kerja karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengkaji seberapa besar pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Langsa. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 169 orang karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Langsa. Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif dengan metode penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

zulkarnen..mora@unsam.ac.id¹, syardiansah@unsam.ac.id², ningsihriara660@gmail.com³

PENDAHULUAN

Globalisasi merupakan suatu masa yang harus dilalui setiap perusahaan dalam menjalankan operasional guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Organisasi perlu mempersiapkan langkah dan rencana

yang matang dalam menghadapi persaingan. Kemajuan sebuah organisasi tidak akan terlepas dari peran penting sumber daya manusia (Madhuri, 2014; Satrio & Surya, 2018). Sumber daya manusia merupakan aset yang harus dipertahankan dan diberdayakan oleh setiap perusahaan karena kemajuan suatu perusahaan tidak terlepas dari keberadaan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia dapat mendorong perusahaan untuk memperoleh tujuan yang ditargetkan baik secara implisit maupun eksplisit.

Upaya untuk meraih profit maksimum merupakan salah satu cita-cita perusahaan secara implisit termasuk aktivitas mempertahankan karyawannya. Sedangkan target yang dirancang secara eksplisit adalah meningkatnya nilai perusahaan (*company value*) sebagai upaya meraih simpati pelanggan tentunya melalui peningkatan nilai, keunikan dan kualitas organisasi. Dengan cara membuat keputusan yang berkualitas saat menghadapi berbagai perubahan, bekerja secara profesional, dan program-program yang berorientasi pada daya saing dalam memajukan organisasi terutama kemajuan pada prestasi kerja karyawan (Abdirahman dkk., 2020; Soomro & Shah, 2019).

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan. Prestasi ini diperoleh dengan memiliki kapasitas kerja unggul dan juga diikuti oleh penguasaan keterampilan teknis khususnya di bidang kerja yang dilakukan. Di samping itu, perusahaan turut membekali setiap karyawan yang bekerja di perusahaannya dengan pelatihan dan pengembangan. Melalui pelatihan yang diberikan karyawan telah memiliki kemampuan kerja yang diharapkan oleh perusahaan (Madhuri, 2014; Onyebu & Omotayo, 2017). Untuk mendukung pencapaian prestasi kerja tersebut karyawan juga perlu membekali dengan pengalaman dan ketepatan waktu (Hasibuan, 2017). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan dapat memenuhi hasil kerja yang maksimal tentunya perlu diperhatikan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan diantaranya berupa kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Hasil penelitian dari Amalia dan Surabagiarta menunjukkan di mana kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, dan demikian pula secara simultan kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Amalia & Surabagiarta, 2013).

Bagi karyawan yang telah menunjukkan prestasi kerja baik di mana hal ini menjadi indikasi akan lahirnya suatu rasa bahagia atau lebih dikenal dengan kepuasan kerja. Kepuasan itu dapat direfleksikan melalui jenis pekerjaan, berkaitan dengan sifat dan tugas dari pekerjaan itu sendiri serta bentuk pengawasan yang diperoleh atas hasil kerja karyawan tersebut. Selain itu Kepuasan kerja juga dapat diasumsikan sebagai satu sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2017). Sebaliknya Rasa kurang puas dapat dilihat dari sikap karyawan yang malas untuk berangkat kerja dan malas dalam bekerja (Syardiansah, Latief, dkk., 2020); (Mora dkk., 2021a). Sedangkan karyawan yang merasa puas terhadap perusahaan dapat terlihat dari perasaan karyawan yang merasa senang dalam melakukan pekerjaan yang disebabkan oleh adanya dukungan komitmen organisasi yang tinggi (Djastuti dkk., 2019; Dorta-Afonso dkk., 2021). Hal ini telah dibuktikan melalui penelitian Elvira dimana kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Elvira dkk., 2020). Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Handayani dkk., (2017) diperoleh hasil di mana kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja secara simultan sebesar 78%.

Kepuasan kerja karyawan harus dapat dipertahankan yaitu melalui penciptaan Komitmen perusahaan atau organisasi kea rah yang lebih konsisten. Komitmen organisasi ini dapat direalisasikan melalui janji (perjanjian/kontrak) yang disepakati antara perusahaan dengan karyawan. Janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita (Samsudin, 2018). Hal ini mengindikasikan bahwa prestasi kerja dapat dicapai melalui persamaan persepsi setiap individu dibarengi oleh dukungan penuh perusahaan (Djastuti dkk., 2019). Karyawan yang memiliki komitmen organisasi dapat dilihat dari kesiapan dalam bekerja dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi sehingga akan menimbulkan keinginan untuk tetap bertahan di perusahaan (Syardiansah, Mora, dkk., 2020). Hasil penelitian dari Udayana membuktikan bahwa *affective comitmen*, *continuance comitment* dan *normative comitment* dapat dibuktikan *affective comitment* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, sedangkan *continuance comitment* dan *normative comitment* memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Udayana, 2015);(Setiawan & Gunawan, 2018).

PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) I Langsa merupakan perusahaan yang bergerak dalam Bidang Industri Perkebunan Agribisnis yang berdomisili di Jl. Kebun Baru, Langsa Baro, Kota Langsa. Perusahaan ini memiliki jumlah karyawan per Januari 2022 sebanyak 293 orang. Berdasarkan pendapat Mangkunegara

(2016) terdapat beberapa indikasi yang menyebabkan menurunnya nilai prestasi kerja karyawan disebabkan oleh berkurangnya komitmen perusahaan yang berdampak pada rendahnya kepuasan kerja karyawan. Perusahaan layaknya PTPN I Langsa sebagai badan usaha milik Negara (BUMN) mempunyai tantangan besar dalam mempertahankan kinerja perusahaan terutama sekali menyangkut dengan keberadaan karyawan sebagai aset pada PTPN I Langsa tersebut. Jika perusahaan tidak dapat memberikan komitmen yang kuat kepada peningkatan prestasi kerja karyawan maka akan berdampak kepada turunnya nilai kepuasan karyawan untuk termotivasi dalam bekerja.

Hubungan antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja menurut (Hasibuan, 2017), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik, prestasi yang lebih baik akan berafiliasi dengan ekonomi dan psikologis yang lebih tinggi. Apabila imbalan tersebut dipandang pantas dan adil maka akan timbul kepuasan yang lebih besar karena karyawan merasa bahwa mereka menerima imbalan sesuai dengan prestasinya. Sebaliknya apabila imbalan dipandang tidak sebanding dengan tingkat prestasi maka cenderung timbul ketidakpastian. Hal ini lah yang sering dialami para responden yang terdapat di PTPN I Langsa di mana prestasi yang dimiliki oleh karyawan dirasakan tidak didukung oleh komitmen perusahaan terutama pada karyawan yang memiliki potensi untuk berkembang. Bagi sebagian karyawan beranggapan prestasi yang dimiliki perlu diasah/ dilatih agar karyawan semakin terampil dan mampu menghadapi perubahan-perubahan secara global. Oleh sebab itu, perasaan karyawan sedikit terkendala untuk meraih kepuasan nyanta. Di sisi lain karyawan mengharapkan kepedulian manajemen perusahaan untuk mewujudkan ketimpangan tersebut.

Hubungan antara komitmen organisasiterhadap prestasi kerja menurut (Samsudin, 2018), komitmen organisasi adalah janji (perjanjian/kontrak) untuk melakukan sesuatu. Janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang. Komitmen organisasi memiliki peran penting dalam sebuah organisasi karena tanpa adanya komitmen di sebuah organisasi tidak akan terstruktur dan tidak akan teratur, pegawai akan keluar masuk pekerjaan dengan bebasnya (Angela & Rojuaniah, 2022). Komitmen organisasi mengikat antara pegawai dan organisasi, komitmen seperti rasa kepercayaan akan nilai-nilai yang ada di organisasi, serta setia terhadap organisasi untuk berkarya dan memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan diorganisasi tersebut (Loan, 2020).

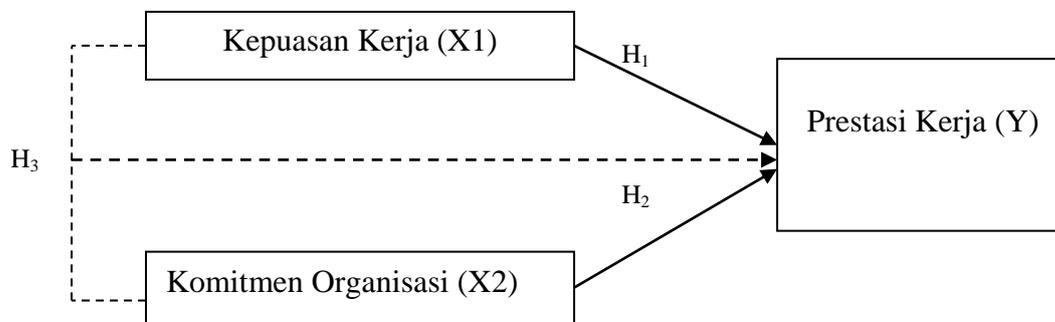
Penelitian ini bertujuan untuk mengukur berapa besar pengaruh variabel kepuasan kerja dan variabel komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara I di Langsa.

Rumusan Masalah

Sesuai dengan pemaparan latar belakang diatas berikut pendapat-pendapat para ahli serta penelitian terdahulu, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara I Langsa ?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara I Langsa ?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara I Langsa ?

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sugiyono, 2016). Menganut pendapat tersebut maka kerangka teoritis dapat dirancang seperti di bawah ini:



Gambar 1 Kerangka Berpikir
Sumber: hasil pengolahan data (2022)

LANDASAN TEORI

Kepuasan Kerja

Menurut (Afandi, 2018b) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Sedangkan pendapat (Bandeni, 2017) kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas. selanjutnya (Hasibuan, 2017) menerangkan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

(Mangkunegara, 2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong/tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Kemudian (Priansa, 2016) menyebutkan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ialah sikap seseorang terhadap pelayanan mereka, sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya.

Sutrisno, (2017), menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu : a). kesempatan, untuk maju, dalam hal ini kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja. b). Keamanan kerja, faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama bekerja. c). Gaji, gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya. d). Perusahaan dan manajemen, perusahaan dan manajemen yang baik adalah mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini menentukan kepuasan kerja karyawan. e). Pengawasan, sekaligus atasannya supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*. f). Faktor intrinsik dari pekerjaan, atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan. g). Kondisi kerja, termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir. h). Aspek sosial dalam pekerjaan, merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja. i). Komunikasi, komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja. j). Fasilitas, fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Menurut Afandi, (2018a), indikator kepuasan kerja terdiri dari: 1) pekerjaan, 2) upah, 3) promosi, 4)

pengawa, 5) rekan kerja.

Komitmen Organisasi

Samsudin, (2018), komitmen organisasi adalah janji (perjanjian/kontrak) untuk melakukan sesuatu. Janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang. Sedangkan Sudarmanto, (2015) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan kompetensi individu dalam mengikat dirinya terhadap nilai dan tujuan organisasi.

Komitmen organisasi adalah sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu terkait dengan keterlibatannya sebagai anggota organisasi, maka hal ini menunjukkan sebagai konstruk yang mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi, yang menarik untuk dikaji sebagaimana konsep kepuasan kerja, keterlibatan kerja, perkembangan karier, komitmen saat ini, dan intensitas keluar masuknya karyawan dalam suatu organisasi (Utaminingsih, 2014).

Menurut Darmadi, (2018) mengemukakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu: a). Faktor Personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll. Termasuk factor kepribadian antara lain etos kerja, kesediaan untuk memberi keuntungan pada organisasi dari apa yang dikerjakan dan keinginan untuk mengaktualisasikan diri dan pengembangan karir. b). Faktor organisasional, meliputi kepekaan terhadap loyalitas organisasi, keamanan kerja dan insentif ekonomi. c). Faktor relasional, meliputi kepercayaan dari atasan, komunikasi dengan atasan dan rekan kerja serta umpan balik positif dari pimpinan atau klien.

Busro, (2018) membagikan Indikator komitmen organisasi ke dalam 3 bentuk :

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Komitmen afektif merupakan komitmen yang menimbulkan perasaan memiliki dan terlibat di dalam organisasi. Kemauan karyawan untuk bekerja lebih giat dan dengan sekuat tenaga demi mencapai tujuan organisasi mencerminkan tingginya tingkat komitmen karyawan. Dengan adanya kemauan dari para karyawan paling tidak dapat digunakan untuk memprediksi tingkah laku karyawan, dalam hal ini adalah tanggung jawabnya pada perusahaan. Di samping itu karyawan akan mempunyai perasaan ikut memiliki perusahaan sehingga mereka akan bertanggung jawab, baik untuk kemajuan dirinya sendiri maupun perusahaan. Mereka akan menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, tepat pada waktunya dan berani menggunakan resiko dari keputusan yang diambilnya.

2. Komitmen Berkelanjutan (*Continue Commitment*)

Komitmen kontinu merupakan komitmen atas nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Dalam kerangka komitmen, kebanggaan karyawan pada organisasi disebabkan antara lain karyawan merasa organisasi mampu memenuhi kebutuhan dan menyediakan sarana yang diperlukan.

3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Komitmen normatif merupakan komitmen yang menimbulkan keinginan/perasaan karyawan untuk tetap tinggal di sebuah organisasi. Karyawan yang mempunyai kesetiaan yang tinggi pada perusahaan tercermin dari sikap dan tingkah lakunya dalam melaksanakan tugas serta tekad dan kesanggupan mereka terhadap apa yang sedang disepakati bersama.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman dan ketepatan waktu (Hasibuan, 2017). Sedangkan menurut Mangkunegara, (2016), menyebutkan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu (Sutrisno, 2016).

Hasibuan, (2017) menyatakan tujuan dari prestasi kerja adalah: a) Sebagai dasar dalam pengambilan

keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa. b) Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya. c) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan didalam perusahaan. d) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan peralatan kerja. e) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan latihan bagi karyawan yang berada didalam organisasi. f) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik. g) Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan (*supervisor, managers, administrator*) untuk mengobservasi perilaku bawahan (*subordinate*) supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya. h) Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya. i) Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.

Indikator prestasi kerja menurut (Hasibuan, 2017) adalah sebagai berikut:

1. Kesetiaan
Kesetiaan ialah suatu kesediaan dalam melindungi organisasi dimanapun karyawan itu berada. Hal itu dilihat dari gangguan seseorang yang ingin berbuat baik pada organisasi tersebut. Sikap kesetiaan karyawan yang dapat membantu melindungi organisasi itu sendiri.
2. Kejujuran
Kejujuran adalah sikap yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan jabatan yang telah dibebankan kepadanya. Karyawan harus mengedepankan sifat kejujuran dalam melakukan tugas organisasi.
3. Kedisiplinan
Kedisiplinan adalah sikap patuh terhadap peraturan-peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan. Patuh dapat digambarkan bahwa karyawan mampu menaati segala macam peraturan yang ada diperusahaan. Kepatuhan ini bisa dilihat dari kehadiran, hasil kerja, perilaku dikantor, dan hal-hal lain yang diperbuat selama bekerja.
4. Kreativitas
Kreativitas adalah kemampuan karyawan dalam mengembangkan kelebihan yang ada pada dirinya dengan harapan dapat menunjang keberhasilan perusahaan dalam pencapaian tujuan. Kreativitas itu perlu dimiliki oleh karyawan untuk menunjang pekerjaannya.
5. Kerjasama
Kerjasama adalah kesediaan karyawan dalam bekerja sama dengan karyawan lainnya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Kerjasama ini dapat membantu perusahaan. Karena dengan adanya kerjasama orang bisa memberikan saran atau masukan yang dapat memberikan perubahan-perubahan disuatu organisasi.
6. Kepemimpinan
Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam memimpin, memberi dorongan, nasihat atau saran dalam bekerja disuatu perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada kepemimpinannya. Jika amanat yang diberikan dapat mempergunakan sebaik mungkin, maka kepemimpinannya akan menuju keberhasilan.
7. Kecakapan
Kecakapan adalah kemampuan seorang karyawan untuk mempersatukan pandangan pada elemen-elemen yang turut serta dalam penyusunan rencana kerja, peraturan-peraturan, dan hal-hal lain yang ada dibidang manajemen. Hal itu diharapkan bisa sebagai tempat untuk menyalurkan ide atau aspirasi dalam proses pencapaian tujuan perusahaan atau instansi.
8. Tanggung Jawab
Tanggung jawab adalah kesediaan karyawan dalam memikul segala resiko terhadap kebijaksanaan nya, hasil dari suatu pekerjaan, fasilitas yang telah dimanfaatkan, dan sikap dalam bekerja. Karena segala yang dilakukan karyawan nantinya akan diminta pertanggung jawaban.

METODE

Penelitian ini difokuskan pada kepuasan kerja sebagai variabel bebas pertama dan komitmen organisasi sebagai variabel bebas kedua serta prestasi kerja sebagai variabel dependen dengan menggunakan pendekatan deskriptif dengan penekanan pada penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan Sugiyono, (2016). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PTP Nusantara I Langsa yang berjumlah 293 orang diluar Kerja Sama Operasional (KSO) dan anak perusahaan. Untuk pengambilan sampel digunakan *probability sampling* dengan cara menggunakan *simple random sampling* atau pengambilan sampel dalam populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Tujuan menggunakan *simple random sampling* yaitu untuk mengurangi unsur bias dalam pemilihan responden yang memiliki karakteristik homogen serta untuk memberikan peluang yang sama kepada responden yang ada dalam populasi tersebut. Dalam penelitian ini penentuan sampel menggunakan rumus slovin (Sunyoto, 2016).

Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 169 responden yang merupakan karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Langsa. Untuk memperoleh data penelitian digunakan instrumen berupa kuesioner dengan skala 1-7 (*likert scale*). Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2016). Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

HASIL

Hasil Karakteristik Responden

Karakteristik responden dapat dipilah menjadi beberapa bahagian seperti karakteristik berdasarkan jenis kelamin, usia, dan masa kerja. Berdasarkan dari hasil penyebaran kuesioner kepada 169 orang karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Langsa diperoleh data karakteristik responden sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Laki – laki	130	76,9%
2	Perempuan	39	23,1%
	Total	169	100%

Sumber: Hasil olah data (2022)

Tabel 1 menunjukkan jumlah karyawan berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 130 orang atau 76,9% dari total responden berjumlah 169 orang. Sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 39 orang atau 23,1% dari total responden. Hal ini menunjukkan di mana dalam lingkungan kerja PTPN I Langsa didominasi oleh para karyawan laki-laki sebanyak 130 orang (76,9%).

Selanjutnya karakteristik responden berdasarkan usia di mana dalam penelitian ini usia responden dibagikan ke dalam 4 bagian dengan 5 interval yaitu usia 19 s.d. 25 tahun; 26 s.d. 30 tahun; 31 s.d. 40 tahun dan usia 41 tahun ke atas. Berikut rincian karakteristik respondennya sebagai berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	19 – 25 Tahun	8	4,73%
2	26 – 30 Tahun	9	5,32%
3	31 – 40 Tahun	67	39,65%
4	> 41 Tahun	85	50,3%
	Total	169	100%

Sumber: Hasil olah data (2022)

Tabel 2 memperlihatkan bahwa jumlah karyawan berdasarkan usia di mana usia diatas 41 tahun sebanyak 85 orang atau 50,3% dari total responden dengan jumlah 169 orang. Responden pada usia ini sangat mendominasi dengan jumlah 85 orang atau 50,3%. Sementara itu responden yang berusia 19 sampai dengan 25 tahun merupakan bagian kelompok yang palim kecil yaitu berjumlah 8 orang atau 4,73%. Berdasarkan data tabel di atas di mana usia 41 tahun ke atas adalah mereka yang sudah dikategorikan sebagai karyawan senior.

Selain karakteristik usia, responden juga diklasterkan berdasarkan masa kerja. Pertimbangan masa kerja ini digunakan untuk melihat jumlah waktu yang responden berikan dalam pencapai prestasi kerjanya. Rentang pengelompokannya dibagi kedalam 5 interval yaitu masa kerja dari 1 tahun sampai dengan 5 tahun; kelompok kedua 6 hingga 10 tahun; kelompok ke 3 11 hingga 15 tahun; kelompok ke 4 16 hingga 20 tahun dan lebih dari 21 tahun. Rincian masa kerja responden secara lengkap dapat dilihat pada tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	1 – 5 Tahun	22	13,02%
2	6 – 10 Tahun	54	31,95%
3	11 – 15 Tahun	58	34,32%
4	16 – 20 Tahun	27	15,98%
5	> 21 Tahun	8	4,73
	Total	169	100%

Sumber: Hasil olah data (2022)

Pada tabel 3 di atas terlihat jelas bahwasanya responden yang memiliki masa kerja paling lama di atas 21 tahun berjumlah 8 orang atau 4,73%. Berikutnya yang memiliki masa kerja antara 15 hingga 20 tahun berjumlah 27 orang atau 15,98%. Untuk masa kerja 11 hingga 15 tahun sebanyak 58 orang atau 34,32%. Sementara itu untuk masa kerja 6 sampai 10 tahun sebanyak 54 orang atau 31,95%, Sementara itu untuk masa kerja 1 hingga 5 tahun berjumlah 22 orang 13,02% sebagai masa kerja yang paling muda. Kelompok usia 1 sampai dengan 5 tahun merupakan karakteristik responden yang sangat dominan dibandingkan dengan kelompok kerja yang lainnya. Hal ini mengindikasikan bahwa ramai karyawan dengan pengalaman yang kategorikan baru. Sebaliknya kelompok masa kerja yang paling kecil adalah masa kerja dengan durasi lebih dari 21 tahun dan mereka digolongkan ke dalam pekerja yang memiliki pengalaman kerja tinggi.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Data-data penelitian yang sudah dikumpulkan ditabulasi dalam sebuah data besar untuk selanjutnya dilakukan pengolahan dari bantuan software SPSS didapatkan sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,697 ^a	,486	,480	,23778

Sumber: Hasil olah data (2022)

Dalam tabel 4 ditunjukkan bahwa nilai uji koefisien determinasi (adjusted R square) sebesar 0,480 atau 48%, dapat dikatakan nilai koefisien determinasi mendekati angka 1. Artinya semakin mendekati 1 maka semakin besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hal ini berarti variabel kepuasan

kerja dan komitmen organisasi dapat menjelaskan variabel prestasi kerja sebesar 0,480 atau 48% sementara sisanya 0,520 atau 52% dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 5. ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	8,884	2	4,442	78,567	,000 ^b
Residual	9,386	166	,057		
Total	18,270	168			

Sumber: Hasil olah data (2022)

Dalam tabel 5 diatas ditunjukkan nilai variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja. Ini terlihat pada hasil pengolahan data nilai F sebesar 78,567 dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya dipotesis diterima, sehingga dapat ditarik simpulan kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	1,963	,383			
1	Kepuasan Kerja	,289	,050	,327	5,799	,000
	Komitmen Organisasi	,445	,045	,563	9,971	,000

Sumber: Hasil olah data (2022)

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui pengaruh secara parsial variabel kepuasan kerja terhadap prestasi kerja dan pengaruh secara parsial variabel komitmen organisasi terhadap prestasi kerja. Nilai uji t variabel kepuasan kerja sebesar 5,799 dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya hipotesis diterima sehingga dapat ditarik simpulan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Sedangkan nilai uji t variabel komitmen organisasi sebesar 9,971 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya hipotesis diterima sehingga dapat ditarik simpulan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

PEMBAHASAN

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Untuk dapat mengetahui variabel apa saja yang memiliki pengaruh terbesar terhadap prestasi kerja, maka dapat digunakan persamaan regresi linear berganda yang diperoleh dari pengolahan data pada tabel 6 diatas. Diperoleh persamaan yaitu: $Y = 1,963 + 0,289X_1 + 0,445X_2$. Dari persamaan linear berganda tersebut, diketahui bahwa variabel kepuasan kerja menunjukkan dampak positif terhadap prestasi kerja karyawan PT.Nusanatar I Langsa. Diikuti pula oleh variable lainnya yaitu komitmen organisasi yang juga pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT.Nusanatar I Langsa. Sementara itu jika kedua varibel indenden dianggap constan maka nilai prestasi kerja sebesar 1,963 satuan. Hal ini dapat diidentifikasi bahwa nilai variable dependennya tanpa dipengaruhi oleh variable independen yaitu varibel kepuasan kerja dan komitmen organisasi menunjukkan prestasi yang rendah yaitu 1,963.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh seorang karyawan baik secara positif maupun secara negatif mengenai penilaian terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Adanya rasa ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan akan berdampak kurang baik terhadap prestasi kerja yang dihasilkan (Jennifer, 2022). Dimana hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh variabel kepuasan kerja secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada karyawan PTPN I Langsa, sehingga dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, yang berarti karyawan PTPN I Langsa merasa kurang puas dengan pekerjaannya saat ini baik itu secara emosional maupun secara kondisi internal lainnya. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Amalia & Surabagiarta, 2013) & (Madhuri, 2014), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Komitmen organisasi merupakan janji/kontrak seseorang terhadap diri sendiri, yaitu sikap yang mencerminkan seorang individu terhadap tindakan yang dilakukannya untuk organisasinya serta memiliki rasa saling terikat pada organisasinya. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi dapat lebih mudah bergaul serta bekerjasama dalam melaksanakan tugasnya dalam menghasilkan prestasi kerja namun sebaliknya karyawan yang tidak memiliki komitmen organisasi akan berpengaruh buruk terhadap prestasi kerja yang dihasilkan. Penelitian yang dilakukan pada PTPN I Langsa terhadap para karyawannya, dapat dinyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, yang berarti karyawan PTPN I Langsa kurang memiliki komitmen organisasi terhadap dirinya serta organisasinya, sehingga prestasi kerja yang dihasilkan kurang maksimal. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Riski dkk., 2019); (Mora dkk., 2021b) & (Loan, 2020) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Merujuk hasil dan pembahasan yang telah diutaran diatas, maka peneliti dapat mengambil beberapa kesimpulan adalah:

1. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja. Hal ini merupakan wujud yang dapat diartikan semakin puas karyawan yang bekerja, maka prestasi kerja yang dihasilkan juga akan semakin baik.
2. Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja. Komitmen organisasi yang telah lama dimiliki karyawan harus tetap terjaga terutama dengan adanya saling memahami baik antara karyawan dan atas ataupun antara karyawan dengan terus menuju pencapaian prestasi kerja yang baik.
3. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebesar 48% variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen.

Saran

Perlu adanya peningkatan terhadap kepuasan karyawan dari segi *reward* dan *punishment*, *job engagement* dan *work life balance* agar terciptanya keseimbangan prestasi kerja dan kepuasan kerja, dan juga komitmen organisasi karyawan yang masih perlu diperhatikan oleh perusahaan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber utama acuan dalam bidang penelitian sumber daya manusia dan *organizational development*.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih yang sebesar besarnya penulis sampaikan kepada pihak-pihak yang telah membantu peneliti sehingga penelitian ini dapat terselesaikan tepat waktu. Terima kasih yang tak terhingga kepada Pimpinan manajemen PT. Perkebunan Nusantara I Langsa dan seluruh karyawan yang bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdirahman, H. I. H., Najeemdeen, I. S., Abidemi, B. T., & Ahmad, R. (2020). The Relationship Between Job Satisfaction, Work-Life Balance And Organizational Commitment On Employee Performance. *Advances In Business Research International Journal*, 4(1), 42. <https://doi.org/10.24191/Abrij.V4i1.10081>
- Afandi, P. (2018a). *Concep And Indicator Human Resourcer Management For Management Research* (1 Ed.). Budi Utama.
- Afandi, P. (2018b). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Amalia, T. M., & Surabagiarta, K. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Jaya Abadi Sidoarjo*. 17(1).
- Angela, J., & Rojuaniah, R. (2022). The Model Of Supervisor Support, Work-Life Balance, Job Satisfaction, And Organizational Commitment On It Employee Performance Moderated By Demographic Factors. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 22(3), 314. <https://doi.org/10.25124/Jmi.V22i3.3840>
- Bandeni. (2017). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Alfabeta.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Budi Utama.
- Djastuti, I., Irviana, L., Rahardjo, S. T., & Udin, U. (2019). *Fun At Work And Employee Performance: The Roles Of Job Satisfaction And Organizational Commitment In Manufacturing Companies*. <https://www.semanticscholar.org/paper/Fun-At-Work-And-Employee-Performance%3a-The-Roles-Of-Djastuti/0915f993be9744a71defada874dca0189e461df7>
- Dorta-Afonso, D., González-De-La-Rosa, M., García-Rodríguez, F., & Romero-Domínguez, L. (2021). Effects Of High-Performance Work Systems (Hpws) On Hospitality Employees' Outcomes Through Their Organizational Commitment, Motivation, And Job Satisfaction. *Sustainability*, 13(6), 3226. <https://doi.org/10.3390/Su13063226>
- Elvira, E., Hery, H., & Januardi, J. (2020). Pengaruh Kompetensi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt Central Proteina Prima , Tbk Medan. *Daya Saing Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 22(1), 29–37.
- Handayani, H., Mane, A. A., & Manarapi, R. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Pt Bumi Karsa Makasar. *Jurnal Riset Edisi Xv*, 3(004), 87–98.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Loan, L. T. M. (2020). The Influence Of Organizational Commitment On Employees' Job Performance: The Mediating Role Of Job Satisfaction. *Management Science Letters*, 3308–3312. <https://doi.org/10.5267/J.Msl.2020.6.007>
- Madhuri, K. (2014, Juli 7). *Analysis Of The Effect Of Organizational Commitment, And Job Satisfaction, On Employee's Job Performance*. <https://www.semanticscholar.org/paper/Analysis-Of-The-Effect-Of-Organizational-And-Job-On-Madhuri/4e8ccc6a9b9f98ee9266751d7359ec6f93c3b192>
- Mangkunegara, A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mora, Z., Syardiansah, S., & Mufti, I. A. (2021a). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 13(1), 101–107.
- Mora, Z., Syardiansah, S., & Mufti, I. A. (2021b). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kepuasan

- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jupiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 13(1), Article 1. <https://doi.org/10.24114/jupiis.v13i1.21072>
- Onyebu, C. M., & Omotayo, O. A.-R. (2017). Employee Job Satisfaction And Organizational Performance: An Insight From Selected Hotels In Lagos Nigeria. *Kuwait Chapter Of Arabian Journal Of Business And Management Review*, 6(10), 48–59. <https://doi.org/10.12816/0039071>
- Priansa. (2016). *Perencanaan Dan Pengembangan Sdm*. Alfabeta.
- Rini, D. P., Rusdarti, & Suparjo. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) (Studi Pada Pt. Plasa Simpanglima Semarang). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), Article 1. <http://jurnal.untagsmg.ac.id/index.php/jideb/article/view/255>
- Riski, M., Tarigan, S., Samuel Butarbutar, R., Hasibuan, H., Maruli, J., & Siboro, T. (2019). Pengaruh Kompetensi, Dan Komitmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. United Rope Medan. *Asian Journal Of Innovation And Entrepreneurship*, 4(2), 118–124.
- Samsudin, H. (2018). *Kinerja Karyawan. Tinjauan Dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi*. Indomedia Pustaka.
- Satrio, M. I. B., & Surya, I. B. K. (2018). *The Role Of Organizational Commitment In Mediating The Effect Of Job Satisfaction And Perceived Organizational Support On Turnover Intention*. <https://www.semanticscholar.org/paper/The-Role-Of-Organizational-Commitment-In-Mediating-Satrio-Surya/7b01d3b38bfac8b5cbeec4baa19ab6ce649e1600>
- Setiawan, D. P., & Gunawan, H. (2018). [Pdf] The Effect Of Job Satisfaction And Organization Commitment To Job Performance Through Organizational Citizenship Behavior (Ocb) As Meditation Variable (Empiris Study On Pt. Bank Mandiri At Jakarta) | Semantic Scholar. *Business And Entrepreneurial Review*, 18(1), 1–18. <https://doi.org/10.25105/ber.v18i1.5175>
- Soomro, B. A., & Shah, N. (2019). Determining The Impact Of Entrepreneurial Orientation And Organizational Culture On Job Satisfaction, Organizational Commitment, And Employee's Performance. *South Asian Journal Of Business Studies*, 8(3), 266–282. <https://doi.org/10.1108/sajbs-12-2018-0142>
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi Sdm*. Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, S. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2016). *Sumber Daya Manusia*. Caps.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan*. Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pradana Kencana.
- Syardiansah, S., Latief, A., Daud, M. N., Windi, W., & Suharyanto, A. (2020). The Effect Of Job Satisfaction And Organizational Culture On Employee Performance Of The Royal Hotel In East Aceh District. *Budapest International Research And Critics Institute (Birci-Journal): Humanities And Social Sciences*, 3(2), 849–857. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.912>
- Syardiansah, S., Mora, Z., & Safriani, S. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jupiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 12(2), 438. <https://doi.org/10.24114/jupiis.v12i2.16771>
- Udayana, K. J. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Sekar Nusa Baruna Cabang Singaraja Tahun 2015. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 5(1), 1–11.
- Utaminingsih, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Ub Press.