

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN PO. EFISIENSI KEBUMEN

Lisa Dwi Indarti

Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Muhammadiyah Purworejo
lissasutoro17@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan, 2) pengaruh komitmen organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan, dan 3) pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap loyalitas kerja karyawan. Pada penelitian ini yang menjadi populasi yaitu karyawan PO. Efisiensi Kebumen. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin, dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 144 orang. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang telah diujicobakan dan memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Sedangkan, untuk menguji hipotesis menggunakan analisis regresi berupa uji t dan uji F. Hasil uji t menunjukkan bahwa 1) nilai koefisien regresi kepuasan kerja (X_1) sebesar 0,349 dengan nilai signifikansi sebesar 0,008, 2) nilai koefisien regresi komitmen organisasi (X_2) sebesar 0,163 dengan nilai signifikansi sebesar 0,031, 3) nilai F sebesar 10,734 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka seluruh hipotesis yang diajukan pada penelitian ini terbukti dan dapat diterima, karena nilai koefisien regresi bertanda positif, dan $p\ value < \alpha$ (5%).

Kata kunci : kepuasan kerja, komitmen organisasi, loyalitas kerja

A. PENDAHULUAN

Karyawan merupakan salah satu unsur penting untuk mencapai tujuan perusahaan, karena karyawan sebagai sumber daya manusia menjadi pengelola sumber daya penunjang lainnya. Tanpa adanya sumber daya manusia, dapat dipastikan tujuan dari perusahaan yang telah ditetapkan tidak akan terwujud. Oleh sebab itu, karyawan sebagai sumber penting dalam keberhasilan suatu perusahaan hendaknya diperhatikan, terutama mengenai kesetiiaannya, atau yang lazim dikenal dengan loyalitas kerja.

Menurut Flippo dalam Jeffry dan Eddy (2013: 2) loyalitas kerja merupakan “tekad dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan dan mengamalkan

sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab". Pada kenyataannya, untuk meningkatkan loyalitas kerja pada diri karyawan bukanlah perkara yang mudah karena banyak faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat loyalitas pada diri seorang karyawan, diantaranya yaitu "kepuasan kerja dan komitmen organisasi" (Chang et al. dan Phaneuf, dalam Khuong dan Tien 2013: 85).

Menurut George dan Jones (2012: 71), kepuasan kerja merupakan "sekumpulan perasaan dan keyakinan yang dimiliki oleh seseorang tentang pekerjaan yang dimilikinya". George dan Jones (2012: 86) menyatakan bahwa "individu atau karyawan yang merasa tidak puas dalam bekerja dapat menurunkan tingkat loyalitas pada diri karyawan yang bersangkutan". Menurut Murihot (2007: 291) kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu "gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan sekerja, atasan, serta promosi". Sedangkan, komitmen organisasi diartikan oleh George dan Jones (2012: 71) sebagai "sekumpulan perasaan dan keyakinan yang dimiliki oleh seseorang tentang suatu organisasi atau tempat dimana individu tersebut bekerja". George dan Jones (2012: 89) menyatakan bahwa "komitmen organisasi merupakan kunci penting dalam mempelajari sikap dalam bekerja khususnya dalam memahami permasalahan mengenai loyalitas".

PO. Efisiensi Kebumen sebagai salah satu perusahaan otobus yang masih eksis, terus berupaya untuk memenuhi berbagai kebutuhan para karyawannya dengan harapan pada karyawan memiliki kepuasan dan memiliki komitmen organisasi yang tinggi, sehingga diharapkan dengan hal tersebut maka loyalitas kerja yang ada pada diri karyawan pun ikut meningkat. Namun, berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 17 Maret 2018 kepada Bapak Sutoro selaku driver PO. Efisiensi Kebumen, diperoleh informasi bahwa tidak semua karyawan PO. Efisiensi Kebumen merasakan kepuasan kerja yang tinggi, tidak semua karyawan PO. Efisiensi Kebumen memiliki komitmen organisasi yang tinggi, dan masih ada

karyawan PO. Efisiensi Kebumen yang memiliki niat pindah kerja, yang membuktikan rendahnya loyalitas kerja.

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan, 2) pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan, 3) pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap loyalitas kerja karyawan.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dikategorikan dalam penelitian kuantitatif karena data yang diperoleh berupa angka yang berasal dari kuesioner. Penelitian ini dilaksanakan di wilayah Kebumen dengan waktu mulai dari Maret 2018 hingga Juli 2018. Pada penelitian ini yang menjadi populasi yaitu karyawan PO. Efisiensi Kebumen sebanyak 224 orang, yang tersebar di bagian personalia, operasional, mekanik, sopir, dan kondektur. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini dibulatkan menjadi 144 orang karyawan PO. Efisiensi Kebumen, dengan karakteristik: individu telah bekerja minimal 1 tahun, tidak sedang cuti atau libur, dan bersedia menjadi responden penelitian. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu kuesioner. Pilihan jawaban menggunakan *Likert Scale* (Mudrajad, 2013: 185). Pada penelitian ini untuk menguji hipotesis menggunakan analisis regresi.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji hipotesis menggunakan analisis regresi, menghasilkan dua hasil pembuktian hipotesis baik secara parsial maupun simultan.

Hasil Uji Hipotesis Parsial

Variabel	Koefisien regresi (b)	Signifikansi (p value)	Keterangan
Kepuasan kerja (X1)	0,349	0,008	Positif dan Signifikan
Komitmen organisasi (X2)	0,163	0,031	Positif dan Signifikan

Sumber: Data Primer 2018

Dari hasil analisis regresi juga diketahui nilai konstanta sebesar 21,379. Oleh sebab itu, persamaan garis regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut $Y = 21,379 + 0,349X_1 + 0,163X_2$

Sedangkan, hasil uji hipotesis secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Hasil Uji Hipotesis Simultan

F	Signifikansi (p value)	Keterangan
10,734	0,000	Positif dan Signifikan

Sumber: Data Primer 2018

Besarnya pengaruh kepuasan kerja (X_1), dan komitmen organisasi (X_2) secara bersama-sama terhadap loyalitas kerja (Y) dapat dilihat dari nilai adjust R Square (R^2) sebesar 0,120 (12%), sisanya sebesar 88% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa 1) nilai koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,349 dengan nilai signifikansi sebesar 0,008 2) nilai koefisien regresi komitmen organisasi sebesar 0,163 dengan nilai signifikansi sebesar 0,031 3) nilai F sebesar 10,734 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.

Peneliti menyarankan untuk, 1) memperluas kajian pada faktor lain yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja, seperti faktor kompensasi, kedisiplinan, lingkungan kerja, dan sebagainya, 2) disarankan kepada pihak PO. Efisiensi

Kebumen untuk senantiasa meningkatkan segala bentuk kepuasan kerja dan komitmen organisasi sehingga loyalitas kerja karyawan PO. Efisiensi Kebumen dapat terus meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J., dan Meyer, J.P. 1990. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63: 1-18.
- Armstrong, M. 2009. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Desak Made Karyani. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Parigi Moutong. *J.Sains & Teknologi*, 15 (1): 114-123.
- Dewi Eka Putri. 2015. Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komitmen Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT. Astra Sedaya Finance). *Skripsi*. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Djokosantoso Moeljono. 2003. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta: PT Elex Media Komputido
- Eriani Annisa., dan Laksmi Sito Dwi Irvianti. 2014. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Loyalitas Karyawan di Rumah Sakit X. *Working Paper*. Jakarta: Binus University Jakarta.
- George, J.M., dan Jones, G. 2012. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Hessel Nogi S. Tangkilisan. 2007. *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo.
- Husein Umar. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Indah Hardianty. 2014. Pengaruh Karakteristik Pribadi dan Komitmen Organisasi terhadap Loyalitas Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Indragiri Hulu. *JOM Fekon*, 1 (2): 1-19.
- Jeffry Wibowo., dan Eddy M. Sutanto. 2013. Pengaruh Leader Member Exchange (LMX), Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Departemen Penjualan CV. Pratama Jaya di Madiun. *AGORA*, 1 (3): 1-9.

- Khuong, M.I., dan Tien, B.D. 2013. Factors Influencing Employee Loyalty Directly and Indirectly Through Job Satisfaction - A Study of Banking Sector in Ho Chi Minh City. *International Journal of Current Research and Academic Review*, 1 (4): 81-95.
- Marihot Tua Efendi Hariandja. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo.
- Monika Palupi Murniati, dkk. 2013. *Alat-Alat Pengujian Hipotesis*. Semarang: Unika Soegijapranata.
- Mowday, RT., Steers, R.M., dan Porter, L.W. 1979. The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Mudrajad Kuncoro. 2013. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi: Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis?*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Rahmadana Safitri. 2015. Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda. *eJournal Administrasi Bisnis*, 3 (3): 650-660.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Syefi Noverine. 2013. Analisis hubungan kepuasan kerja dengan Loyalitas Karyawan di PT Car. *Tesis*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Triantoro Safaria., dan Kunjana Rahardi. 2006. *Menjadi Pribadi Berprestasi: Strategi Kerasan kerja di Kantor*. Jakarta: Grasindo.
- Vannecia Marchelle Soegandhi., Eddy M. Sutanto., dan Roy Setiawan. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *AGORA*, 1 (1): 1-12.