
**KOMITMEN ORGANISASI, KARAKTERISTIK INDIVIDU, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN (PADA PT.
KHARISMA DIAN SUARA MALANG)**

Oleh:

Sasqia Lailatul Fahiza*)

Hadi Sunaryo **)

M. Khoirul ABS*)**

Email: fahizasasqia@gmail.com

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

ABSTRACT

This study aims to discuss and analyze organizational commitment, individual characteristics and work motivation on employee job satisfaction. And to analyze or determine the effect partially or simultaneously on variable X with variable Y. The population used in this study were all employees at PT. Kharisma Dian Suara Malang, which is 40 employees. The method of collecting data uses a questionnaire. The analysis used includes instrument testing, normality test, multiple linear analysis, classic assumption test, and hypothesis.

The results of this study indicate that organizational commitment emphasizes employee job satisfaction, individual characteristics that emphasize satisfaction with employees, work motivation emphasizes the importance of employee job satisfaction. So, organizational commitment, individual characteristics and simultaneous cooperation motivation on employee job satisfaction.

Keywords: Organizational Commitment, Individual Characteristics and Work Motivation on Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan sesuatu yang berharga untuk organisasi. Kegiatan sebuah operasional perusahaan dilakukan oleh karyawan. Meskipun suatu organisasi mempunyai beberapa tujuan yang harus dijalankan. Peran dari SDM tidak bisa dipandang dengan rendah karena untuk menjalankan tujuan yang ada di perusahaan dan pasti membutuhkan SDM sebagai penggerakannya. Seorang karyawan bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperoleh dari pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual. Masing-masing individu memiliki tingkat kepuasannya berbeda tergantung pada nilai-nilai kepuasan kerja pada individu. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap pekerjaan tersebut. “Salah satu penyebab utama terjadinya ketidakpuasan kerja adalah perbedaan antara jumlah yang diterima dengan jumlah yang dipersepsikan oleh karyawan lain.” (Rivai dan Sagala, 2013:858).

Menjalankan suatu organisasi/perusahaan maka diperlukan adanya komitmen dari karyawan tersebut agar perusahaan tersebut bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Di dalam pengetahuan perilaku keorganisasian, komitmen menjadi pengikat antara karyawan dengan perusahaan. Komitmen karyawan itu sendiri di artikan bahwa suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada organisasi dan tujuan organisasi serta tersedia untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi yang bersangkutan. Khaerul (2010:259) menyebutkan bahwa “komitmen organisasi adalah komitmen organisasi memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terdapat tujuan dan nilai-nilai organisasi, sehingga individu tersebut akan berkarya serta memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan di organisasi”.

“Karakteristik individu adalah minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan dan suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai” (Ardana dkk, 2012:31). Karyawan yang memiliki karakteristik yang baik akan menjadikan karyawan tersebut mengerjakan pekerjaannya bisa lebih mudah dan sehingga menjadikan lebih puas terhadap pekerjaannya.

Pada umumnya karyawan yang bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan. Baik itu kebutuhan yang disadari ataupun tidak. Pemenuhan kebutuhan merupakan dasar dari motivasi kerja seorang karyawan. Jika dalam mencapai tujuan untuk memenuhi kebutuhan maka motivasi untuk mencapainya akan makin berlipat.

Thoha (1990:203) menyebutkan bahwa “Motivasi merupakan kebutuhan atau dorongan membuat seseorang berperilaku. Penting juga bagi perusahaan untuk mengarahkan perilaku para pekerjanya agar mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan dan juga tujuan individu para karyawan”. Saat tujuan tersebut tercapaimaka seorang akryawan akan merasakan kepuasan dari pekerjaan yang telah dilakukannya.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana deskripsi dari kepuasan karyawan, komitmen organisasi, karakteristik individu, dan motivasi pada PT. Kharisma Dian Suara ?
- b. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi, karakteristik individu, dan motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Kharisma Dian Suara ?
- c. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kharisma Dian Suara?
- d. Bagaimana pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kharisma Dian Suara?
- e. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kharisma Dian Suara?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui deskripsi dari kepuasan kerja karyawan, komitmen organisasi, karakteristik individu dan motivasi karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, karakteristik individu dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja karyawan.
5. Untuk mengetahui motivasi pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian dapat dijadikan dasar pemikiran tentang teori kepuasan kerja, terutama terkaitnya dengan komitmen organisasi, karakteristik individu dan motivasi. Selain itu diharapkan juga penelitian ini dapat dijadikan bahan perbandingan penelitian-penelitian di masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan informasi dan berguna sebagai masukan bagi perusahaan dalam mengambil kebijakan dan keputusan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Serta dihadapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan atau untuk pengembangan ide-ide baru bagi peneliti selanjutnya

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

“Kepuasan yaitu keadaan emosional karyawan dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu atau nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.” (Martoyo, 2000:142)

Komitmen Organisasi

“Komitmen organisasi adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kenutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup tata cara mengembangkan tujuan aau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi daripada kepentingan pribadi”. (Soekidjan, 2009:60)

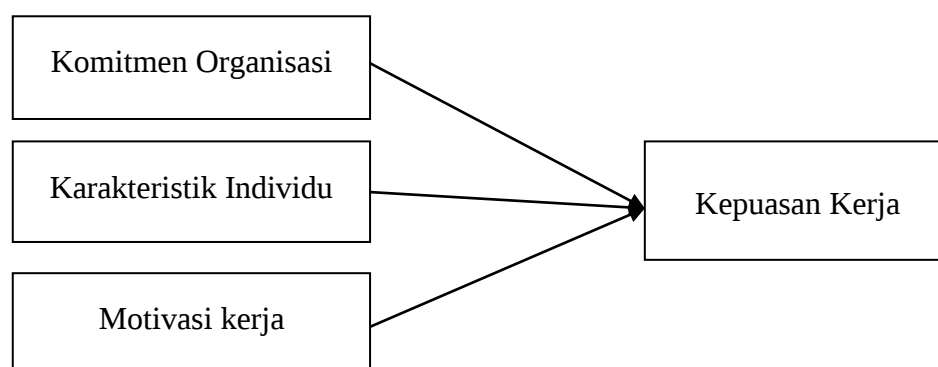
Karakteristik Individu

“Karakteristik individu adalah kemampuan dan kecakapan, latar belakang dan demografi. Klasifikasi demografi adalah jenis kelamin dan ras. Perilaku pekerja menentukan hasil. Mereka dapat menghasilkan prestasi jangka panjang yang positif dan pertumbuhan diri atau sebaliknya, atau sebaliknya prestasi jangka panjang yang jelek atau kurang berkembang.” (Ardiani,1996:123)

Motivasi Kerja

“Motivasi menyangkut soal perilaku manusia dan merupak elemen vital dalam manajemen. Motivasi dapat dikatakan mengusahakan supaya seseorang dapat mneyelesaikan pekerjaannya dengan semangat karena dia ingin melaksanakannya”. (Terry, 2009:130)

Kerangka Konseptual



METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*Explanatory Research*). Menurut Singarimbun (2006:5) “*Explanatory research* penelitian yang dilakukan dengan maksud untuk menjelaskan hubungan variabel-variabel dengan melalui pengujian hipotesa.”.

Populasi dan Sampel

Yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Kharisma Dian Suara berjumlah 40 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan metode sampel jenuh atau yang disebut dengan sensus.

Definisi Operasional Variabel

a. Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu terhadap suatu pekerjaannya dalam perusahaan..

b. Komitmen Organisasi (X1)

Komitmen organisasi adalah bentuk perilaku seseorang untuk memihak satu perusahaan tertentu untuk bertujuan mempertahankan keanggotaan di organisasi tersebut.

c. Karakteristik Individu (X2)

Karakteristik individu adalah karakter seseorang yang membedakan dengan orang yang lainnya dan perbedaan antara sikap, minat, dan kebutuhan yang tertanam pada diri seseorang dan dibawa dalam melaksanakan kerja.

d. Motivasi Kerja (X3)

Motivasi adalah segala bentuk dorongan atau memacu karyawan yang dapat meningkatkan semangat dan kepuasan dalam bekerja untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada seluruh responden dan data sekunder yang diperoleh dari bahan pustaka, literature, penelitian terdahulu, buku dan sumber lainnya.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Analisis kuantitatif adalah analisa suatu data yang digunakan untuk perhitungan rumus-rumus tertentu yang diperoleh dari dalam proses pengujian

terlebih dahulu. Agar mendapatkan hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian maka diperlukan metode analisis yang benar maka pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan *Software SPSS (Statistical Package for Social Science)*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan tingkat ketepatan atau kevalidan suatu kuisioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika r hitung pada tiap variabel lebih dari r tabel.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berarti keandalan atau konsistensi, penelitian kuantitatif menunjukkan bahwa hasil numerik yang dihasilkan oleh suatu indikator tidak berbeda karena karakteristik dari proses pengukuran atau instrumen pengukuran itu sendiri. hal ini dikarenakan nilai *Alpha Cronbach* lebih instrumen dalam penelitian ini mampu menghasilkan dari 0,6.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak..

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Heterokedastisitas

Hasil pengujian menunjukkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi karena nilai signifikansi masing-masing variabel bebas lebih dari 0,05

b. Uji Multikolinearitas

Dari hasil pengujian dapat diketahui bahwa setiap variabel memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap variabel bebas pada penelitian ini tidak terkena multikolinearitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dari pengujian dengan menggunakan SPSS dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Sumber: Data olahan SPSS, tahun 2019

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.798	.413		1.932	.061
	Komitmen organisasi	.280	.113	.307	2.477	.018
	Karakteristik individu	.336	.100	.407	3.341	.002
	Motivasi kerja	.205	.096	.261	2.132	.040

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 1. dapat diketahui hasil persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 0,798 + 0,280 X_1 + 0,336 X_2 + 0,205 X_3$$

Dari persamaan regresi linear berganda dapat diuraikan sebagai berikut:

- $a = 0,798$ Nilai konstanta ini menunjukkan apabila tidak ada variabel komitmen organisasi, karakteristik individu dan motivasi kerja maka variabel Kepuasan kerja sebesar 0,798.
- $b_1 = 0,280$ Nilai koefisien regresi variabel X_1 ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan yang dengan kata lain apabila variabel komitmen organisasi meningkat maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat.
- $b_2 = 0,336$ Nilai koefisien regresi variabel X_2 ini menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan yang dengan kata lain apabila variabel karakteristik individu meningkat maka kepuasan kerja juga akan meningkat.
- $b_3 = 0,205$ Nilai koefisien regresi variabel X_3 ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan yang dengan kata lain apabila variabel motivasi kerja meningkat maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat.

Uji Hipotesis

a. Uji F

Pengujian hipotesis secara simultan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (komitmen organisasi, karakteristik individu, dan motivasi kerja) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (kepuasan kerja karyawan). Dari ketiga variabel tersebut yang paling berpengaruh penting terhadap kepuasan kerja karyawan adalah semua variabel berpengaruh secara simultan pada variabel Y

b. Uji t**a. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Menurut hasil pengujian hipotesis parsial bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh penting terhadap kepuasan karyawan di Radio KDS 8 FM. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Sapitra (2017), dan Suwandana (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

b. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Karyawan

Menurut hasil pengujian hipotesis bahwa t tabel lebih kecil dari t hitung. Yang berarti bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh penting terhadap kepuasan kerja karyawan di Radio KDS 8 FM. Dari hasil penelitian didukung bahwa penelitian dari uHING (2017), Utomo (2015) menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

c. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut hasil pengujian hipotesis bahwa t tabel lebih kecil dari t hitung. Yang berarti bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh penting terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hanifah (2017) yang menyatakan bahwa tunjangan kinerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Tetapi tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nabila (2016) bahwa tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN**Kesimpulan**

1. Variabel komitmen organisasi dengan mengukur beberapa indikator yaitu komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif. Variabel komitmen organisasi tercermin dengan variabel komitmen normatif. Dapat disimpulkan bahwa dari beberapa indikator yang sudah disebutkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh penting terhadap kepuasan kerja
2. Variabel karakteristik individu memiliki beberapa indikator yaitu kemampuan, minat, nilai dan sikap. Variabel karakteristik individu tercermin dengan variabel kemampuan. Dapat disimpulkan bahwa dari beberapa indikator yang telah disebutkan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh penting terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Variabel motivasi kerja memiliki beberapa indikator yaitu sosial, kebutuhan fisik, penghargaan, aktualisasi, dan keamanan. Variabel motivasi tercermin dengan variabel sosial. Dapat disimpulkan bahwa dari beberapa indikator yang telah disebutkan motivasi memiliki pengaruh penting terhadap kepuasan kerja karyawan.

Keterbatasan

Keterbatasan di dalam penelitian ini adalah:

- Dalam penelitian ini faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan hanya terdiri dari 3 variabel yaitu komitmen organisasi, karakteristik individu dan motivasi kerja. Padahal masih banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.
- Alat yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan hanya menggunakan kuesioner, oleh karena itu kesimpulan dapat dibuat semata-mata berdasarkan hasil pengumpulan kuesioner.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian ini, maka dapat disampaikan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

- Untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan perusahaan harus lebih memperhatikan hak-hak yang memang perlu diterima oleh karyawan, seperti lebih memaksimalkan pemberian apresiasi terhadap karyawan berprestasi, memberikan kebijakan kepada karyawan.
- Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel yang mempengaruhi kepuasan karyawan, yaitu komitmen organisasi, karakteristik individu dan motivasi kerja. Peneliti lebih lanjut jika tertarik untuk meningkatkan dengan menambahkan variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang., Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Khaerul. Umam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Rivai, Veithzal dan Ella Sagala, 2013. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Rajawali Pers, Jakarta
- Singarimbun, Masri, Sofian Effendi. 2006. *Metode penelitian survey*. Jakarta: LP3ES
- Soegiarto, Soekidjan, Sp. Kj. 2009, *Komitmen organisasi sudahkan menjadi bagian dari kita*.
- Thoha, Miftah (1990). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Rajawali Press, Jakarta
- Terry R George. 2009. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

*) Sasqia Lailatul Fahiza, Alumnus Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA

**) Hadi Sunaryo, Dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA

***) M. Khoirul ABS, Dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA