Volume VI No.1, Juni 2022
Hal : 54 - 61
*p*ISSN : 2549-5836
*e*ISSN : 2722-3019

Tersedia *online* di http://stmb-multismart.ac.id/ejournal

ANALISIS PENGARUH KOMITMEN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BILAH BAJA MAKMUR ABADI MEDAN

Silvia Sofyan[1], Robin[2], Jesica[3]
STMB MULTISMART
Jalan Pajak Rambe, Martubung, Kec. Medan Labuhan, Kota Medan, Sumatera Utara 20252
Email : Silviasofyan898@gmail.com [1], robinzheng84@gmail.com [2], jessicahanayori@gmail.com [3]

Abstrak - Keberhasilan dan kemajuan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber dayamanusia yang ada di dalam perusahaan tersebut. Umumnya karyawan yang sudah bekerja lama tentunya akan lebih memahami tentang cara kerja di suatu perusahaandan melakukan pekerjaan mereka lebih baik dari pada karyawan yang baru diterima, maka untuk menghasilkan kinerja yang baik, perusahaan membutuhkan karyawan yang harus bisa memiliki komitmen dan kepuasan kerja sehingga mampumeningkatkan kinerja yang baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BilahBaja Makmur Abadi Medan. Penelitian ini menggunaan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Teknik pengambilan sampelnya menggunakan teknik *non-probability total sampling*, kuesioner, wawancara, dan observasi dengan jumlah populasi pada penelitian sebanyak 154 karyawan. Teknik analisis data yaitu menggunakan uji *validitas*, uji *reliabilitas*, uji *multikolinieritas*, uji *normalitas*, uji *heterokedastisitas*,uji *t*, uji *F*, analisis regresi liniear berganda, dan analisis koefisien determinasi (R^2).Hasil pembahasan, pertama perhitungan koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,617 berarti komitmen (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) dapat menjelaskan kinerja karyawan (Y) sebesar 61,7% dan sisanya 38,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian ini seperti: fasilitas (sarana prasarana kantor), kenaikan gaji, motivasi, dan lainnya. Hasil pengujian secara parsial diperoleh bahwa komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bilah Baja Makmur Abadi Medan dengan nilai t_{hitung} (4,051) > t_{tabel} (1,97591) dan nilai signifikan sebesar 0,000 > 0,05.Hasil pengujian secara parsial diperoleh bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bilah Baja Makmur Abadi Medan dengan nilai t_{hitung} (9,736) < t_{tabel} (1,97591) dan nilai signifikan sebesar 0,000 > 0,05. Sedangkan,nilai F_{hitung} adalah 124,273 > F_{tabel} (3,06) dan nilai signifikan juga terlihat 0,000 > 0,05 yang berarti hasil uji hipotesis ini menunjukkan bahwa variabel komitmen (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Bilah Baja Makmur Abadi Medan.

Kata Kunci : ***Komitmen, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan***

1. LATAR BELAKANG

Keberhasilan suatu perusahaan dalam menghadapi persaingan di tingkat Asean ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Banyak perusahaan yang tidak mampu bersaing karena kualitas sumber daya manusianya belum baik. Sumber daya manusia yang kurang baik tidak mampu beradaptasi dengan kemajuanteknologi yang berkembang sedemikian cepat. Akibatnya, produktivitas karyawan tidak bisa optimal karena keterbatasan kemampuannya. Sumber Daya Manusia (SDM) pada perusahaan adalah karyawan yang merancang dan menghasilkan barang dan jasa, mengalokasikan sumber daya finansial, mengawasi mutu, serta merumuskan seluruh strategi untuk mencapai sasaran. Dengan demikian semakin disadari bahwa dalam suatu perusahaan, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur yang paling penting, bahwamanusia sebagai tenaga kerja dalam perusahaan mempunyai peranan yang pentingdalam mencapai tujuan dan memberikan pelayanan yang baik bagi perusahaan. Kualitas sumber daya manusia menentukan kinerja perusahan yang didukung oleh karyawannya. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai dalam satuan waktu tertentu. Pada dasarnya kinerja karyawan mempengaruhi produktivitas karyawan yang selanjutnya mempengaruhi produktivitas perusahaan dimana karyawan itu bekerja. Untuk itu perlu diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Komitmen karyawan terhadap perusahaan sangat penting terutama pada kinerja karyawan ketika bekerja. Setiap perusahaan menginginkan karyawannya memiliki komitmen tinggi. Komitmen yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik. Komitmen perusahaan menunjukkan keyakinan dan dukungan serta loyalitas seseorang terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai perusahaan. Komitmen perusahaan yang kuat akan menyebabkan karyawan berusaha mencapai tujuan perusahaan, berpikiran positif dan berusaha untuk berbuat yang terbaik bagi perusahaan tersebut. Hal ini terjadi karena karyawan dalam perusahaan akan merasa ikut memiliki perusahaan tersebut. Sedangkan komitmen perusahaan yang rendah akan menyebabkan karyawan tersebut

hanya mementingkan dirinya sendiri atau kelompoknya sehingga. Pada akhirnya kinerjakaryawan tersebut akan rendah pada perusahaan. Rendahnya kinerja karyawanterhadap perusahaan karena adanya pengaruh rendahnya komitmen, secara tidaklangsung akan mengakibatkan sulit dicapainya keberhasilan pada kinerja karyawan.Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Penyebab ketidakpuasankerja beraneka ragam seperti hasil yang diterima rendah atau dirasakan kurang cukup memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi baik dengan rekan kerja maupun dengan atasan, dan pekerjaan yang kurang sesuai. Kepuasan kerja mengacu kepada sikap karyawan secara umum terhadap pekerjaannya. PT. Bilah Baja Makmur Abadi Medan merupakan perusahaan yang bergerakdi bidang penjualan baja. PT. Bilah Baja Makmur Abadi Medan memiliki kantor pusat yang berada di Jl. Cakrawati No. 5 (Simpang Jl. Kol. Sugiono atau Wazir), AUR, Kec. Medan Kota, Kota Medan, Sumatera Utara-20151. Perusahaan ini didirikan pada Tahun 1979 oleh Bapak Hendrianto Thamrin yang awalnya hanya perusahaan kecil yang dulunya cuma memiliki sedikit karyawan menjadi PerseroanTerbatas (PT) karena perkembangan pembangunan dan perekonomian di Kota Medan dan sekitarnya yang maju dan pesat, maka secara otomatis permintaan pelanggan untuk menggunakan bahan bangunan semakin meningkat. Karena banyaknya permintaan bahan inilah menyebabkan pemilik perusahaan memperluasdan mengembangkan perusahaanya dengan menambah banyaknya karyawan. Saatini jumlah karyawan di PT. Bilah Baja Makmur Abadi Medan ada 154 orang. Visi dan Misi dari PT. Bilah Baja Makmur Abadi Medan adalah "*Shaping the Nation's future together*". Seperti layaknya perusahaan lain, perusahaan ini mengharapkan usahanya dapat semakin berkembang. Akan tetapi harapan perusahaan belum terealisasi dengan baik karena tingkat penjualan baja pada tahun 2019 sampai dengan pertengahan 2020 di perusahaan mengalami penurunan. Hasil pra-survei dengan melakukan observasi terhadap karyawan diperoleh informasi bahwa kinerja karyawan PT. Bilah Baja Makmur Abadi Medan diukur dari rata-rata hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Indikasi berkurangnya kinerja karyawan PT. Bilah Baja Makmur Abadi Medan yaitu pada target yang harus dicapai. Selain itu, kerjasama antara rekan kerja masihkurang terjalin dengan baik. Berikut adalah tabel hasil pra-survei:

Tabel 1.1 Data Pra-Survei.

No	Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan	Jumlah jawaban karyawan	Presentase
1.	Fasilitas (sarana prasana kantor)	20 Orang	13 %
2.	Disiplin	15 Orang	10 %
3.	Motivasi	23 Orang	15 %
4.	Komitmen	42 Orang	27 %
5.	Kepuasan kerja	54 Orang	35 %
Jumlah		**154 Orang**	**100 %**

Sumber : Pra-survei, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan hasil pra-survei terhadap 154 karyawan PT. Bilah Baja Makmur Abadi Medan diperoleh informasi bahwa komitmen dan kepuasan kerja menjadi faktor-faktor berpengaruh terhadap kinerja PT. Bilah Baja Makmur AbadiMedan. Adapun beberapa kesimpulan dari penelitian terdahulu yang mengangkat variabel yang sama, adalah penelitian pertama yang menyimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, sebesar 21,919. Namun hasil penelitian ini kemungkinan hanya berlaku pada perusahaan yang ditelitinya[1]. Penelitian kedua menyimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel komitmen kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerjapegawai, sebesar 18,725. Namun hasil penelitian ini kemungkinan hanya berlaku pada perusahaan yang ditelitinya[2]. Penelitian ketiga menyimpulkan bahwa secarasimultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, sebesar 0,919. Namun hasil penelitian ini kemungkinan hanya berlaku pada perusahaan yang ditelitinya[3]. Penelitian keempat menyimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh positifdan signifikan antara variabel kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, sebesar 51,140 Namun hasil penelitian ini kemungkinan hanya berlaku pada perusahaan yang ditelitinya[23]. Penelitian kelima menyimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, sebesar 14,161 Namun hasil penelitian ini kemungkinan hanya berlaku pada perusahaan yang ditelitinya[24]. Berdasarkan latar belakang di atas, dengan melihat permasalahan dan kendala yang dihadapi karyawan PT. Bilah Baja Makmur Abadi Medan dalam bekerja, maka akan dilakukan penelitian skripsi dengan mengambil judul " **Analisis pengaruh komitmen dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Bilah Baja Makmur Abadi Medan**".

Rumusan Masalah

1. Apakah komitmen mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadapkinerja karyawan PT. Bilah Baja Makmur Abadi Medan?
2. Apakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikanterhadap kinerja karyawan PT. Bilah Baja Makmur Abadi Medan?
3. Apakah komitmen dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dansignifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bilah Baja Makmur Abadi Medan?

Tujuan Penelitian

1. Pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Bilah Baja MakmurAbadi Medan.
2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bilah BajaMakmur Abadi Medan.
3. Pengaruh komitmen dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Bilah Baja Makmur Abadi Medan.

2. LANDASAN TEORI

Komitmen

Karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi bila memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi. Berkeinginan untuk berusaha ke arah pencapaian tujuan organisasi, dan memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi [6]. Komitmen organisasi sebagai kepercayaan karyawan menerima tujuan- tujuan organisasi dan memilih tetap bertahan dan tidak meninggalkan organisasi [7]. Komitmen organisasi adalah keadaan psikologis yang mencirikan hubungan karyawan (anggota) dengan organisasi yang dikarakteristikkan oleh penerimaan anggota pada tujuan organisasi merefleksikan kekuatan individu dan keterlibatan anggota yang menunjukkan kesesuaian tujuan dan nilai-nilai organisasi ditunjukkanmelalui aktivitas mendukung usaha-usaha organisasi serta keputusan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi [8]. Komitmen organisasional merupakan salah satu topik yang akan selalu menjadi tinjauan baik bagi pihak manajemen dalam sebuah organisasi maupun bagipara peneliti yang khususnya berfokus pada perilaku manusia [9]. Indikator komitmen dapat dibagi menjadi beberapa hal, yaitu Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota, Keinginan berusaha keras demi kesuksesan perusahaan, Persamaan tujuan perusahaan dan Persamaan nilai-nilai perusahaan [10].

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu sikap positif terhadap hasilpekerjaan seseorang dan merupakan hal yang bersifat individual [3]. Individual yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki nilai positif terhadap pekerjaan tersebut, sedangkan individu yang memiliki tingkat kepuasan yang rendah atau tidak puas akan memiliki nilai negatif terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan sikap yang ditunjukan individu terhadap pekerjaannya yang mana dalam pekerjaan tersebut individu dituntut untuk berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti kebijaksanaan dan aturan organisasi serta memenuhi standar kinerja [11]. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan yang mendorong individu bekerja giat [2]. Kepuasan kerja bisa disebabkan lingkungan atau penghasilan yang diperoleh. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, makaakan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya [1]. Pada dasarnya dalam kepuasan kerja terlihat adanya perbedaan individual, sesuai dengan persepsi individu tersebutterhadap pekerjaannya. Persepsi individu terhadap pekerjaan dan hasil-hasilnya maupun faktor-faktor terkait di sekitar pekerjaannya mempengaruhi perasaan atau sikap individu tersebut terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat kepuasanyang tinggi menunjukkan sikap positif dengan pekerjaan yang dimilikinya. Sedangkan, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu. Kepuasan kerja erat kaitanya dengan keberlangsungan karyawan dalam suatu perusahaan. Karyawan yang merasa mendapatkan kepuasan kerja cenderung memilih bertahan lebih lama di perusahaan. Sedangkan karyawan yang merasakan ketidakpuasan kerja cenderung memikirkan untuk keluar dari perusahaan. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan baik senang atau tidak senang terhadap situasi dalam melaksanakan pekerjaan tersebut [1]. Apabila karyawan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan harapannya, maka karyawan dapat merasakan kepuasan kerja tersebut. Karyawan yang puas akan menunjukkansikap positif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan adalah gambaran perasaan dan tidak senangseorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan, dengan indikasi: hasil kerjayang telah dilakukan, pengakuan atasan atas pekerjaan yang telah dilakukan,kompensasi, pengembangan diri, pengawasan atasan dan hubungan. Kepuasan kerja cenderung berpusat pada dampaknya terhadap kinerja karyawan

[12]. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan atau respon positif yang menggambarkan perasaan dari individu terhadap pekerjaannya dan dinilaimemberikan arti yang penting bagi dirinya [13]. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima [14]. Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifatpositif maupun negatif terhadap pekerjaannya [15]. Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yangdihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yangdari luar dirinya (eksternal) atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri [16]. Indikator kepuasan kerja dapat dibagi menjadi beberapa hal, yaitu Imbalan atau gaji dari pekerjaan, Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, Kesempatan promosi, Kepuasan pada perilaku rekan kerja dan Kepuasan terhadap supervisi dari atasan [12].

Kinerja

Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individuyang didalamnya memiliki kinerja yang baik. Organisasi yang efektif atau berhasilakan didukung oleh SDM yang berkualitas. Sebaliknya, tidak sedikit organisasi yang gagal karena faktor kinerja SDM [18]. Terdapat empat dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja meliputi kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam kerja (tingkatketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif jam kerja hilang) serta mampu kerjasama dengan orang lain dalam bekerja [19]. Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi [2]. Kinerja merupakan hasil akhir yang dicita-citakan oleh sebuah organisasi demi eksistensi organisasi itu sendiri serta peningkatan kesejahteraan para anggotanya [20]. Kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan [21]. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dariunsur kegiatan *input*, proses, *output* dan bahan *outcome*. Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya denganhasil seperti yang diharapkan [16]. Kinerja adalah tentang bagaimana melakukan sesuatu pekerjaan dan hasil yang dicapai atau diperoleh dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yangdipekerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya [14]. Jadi kinerja karyawan dikatakan baik apabila seorang karyawan memiliki kualitas pekerjaan yang baik, sikap yang baik terhadap sesama karyawan maupun kepada atasannya, bisa bekerja sama dengan sesama rekan kerja dan atasannya serta dapat berkomunikasi untuk mencapai tujuan yang baik demi kepentingan bersama [2]. Kinerja karyawan merupakan aspek penting agar bisnis dapat berjalan dengan baik. Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas kerja yang dimiliki oleh karyawan yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal karyawan tersebut [1]. Kinerja karyawan merupakan perbandingan antara kinerja yang dihasilkan karyawan dengan kinerja yang diharapkan dari karyawan oleh perusahaan. Perusahaan mengharapkan kinerja karyawannya baik, dengan begitu diharapkan kinerja perusahaan akan membaik. Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasilkerja seorang karyawan pada periode tertentu dalam menyelesaikan tugas yang telah ditargetkan oleh perusahaan, serta tolak ukur pencapaian kualitas kerja yang dihasilkan karyawan tersebut. Kinerja karyawan tidak berdiri sendiri tetapi dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat membuat hasil kerja karyawan menjadi baik atau sebaliknya. Pencapaian hasil kerja yang baik ditentukan oleh keseriusan perusahaan dalam memperhatikan dan meningkatkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut [1]. Indikator Kinerja adalah Kualitas adalah tingkat baik atau buruknya, taraf, derajat sesuatu, Kuantitas adalah banyaknya, jumlah sesuatu, Ketepatan waktu, Efektivitas adalah tujuan yang telah direncanakan sebelumnya dapat tercapaikarena adanya proses kegiatan dan Kemandirian adalah kesiapan individu untuk berdiri sendiri yang ditandaidengan mengambil tindakan inisiatif [2].

3. METODE PENELITIAN

Jenis data penelitian ini adalah data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka [26]. Pengertian lainnya data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukuratau dihitung secara langsung sebagai variabel angka atau bilangan. Variabel dalamilmu statistika adalah atribut, karakteristik atau pengukuran yang mendeskripsikansuatu kasus atau objek penelitian.

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi didefinisikan sebagai sekumpulan data yang mengidentifikasi suatu fenomena [27]. Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada objek subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut. Populasi yang akan diteliti adalah seluruh karyawan PT.Bilah Baja Makmur Abadi Medan yang berjumlah 154 orang. Sampel didefinisikan sebagai sekumpulan data yang diambil atau diseleksi dari suatu populasi [27]. Pada penelitian ini, sampel yang digunakan sebanyak jumlah populasi karyawan PT. Bilah Baja Makmur Abadi Medan yang berjumlah 154 orang. Teknik pengambilan sampel yang

digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling*. *Non-probability sampling* adalah salah satu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. *Non-probability sampling* dalam penelitian ini menggunakan *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel [27].

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesionerkuesioner. Uji validitas yang dibahas adalah validitas *item* kuesioner. Validitas *item*digunakan untuk mengukur ketepatan atau kecermatan suatu *item* dalam mengukurapa yang ingin diukur. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran. Dalam penelitian, uji reliabilitas merupakan data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Metode uji reliabilitas yang sering digunakanadalah *Cronbach's Alpha*

Teknik Analisis Data

Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variabel *independen*. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel *independen* atau tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng (*bell shaped*)

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik dalam analisis regresi yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* (variasi) dari nilai *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Analisis Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruhantara dua variabel independen dengan satu variabel dependen yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi [31]. Persamaan analisis regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\boldsymbol{Y} = a + \mathrm{Q}\mathbf{1}\boldsymbol{X}\mathbf{1} + \mathrm{Q}\mathbf{2}\boldsymbol{X}\mathbf{2} + \mathrm{s}$$

Keterangan :

Y	=	Kinerja Karyawan (dependent variabel)
X1	=	Komitmen (independent variabel)
X2	=	Kepuasan Kerja (independent variabel)
α	=	Konstanta
$\beta 1$	=	Koefisien untuk variabel Komitmen
$\beta 2$	=	Koefisien untuk variabel Kepuasan Kerja
ε	=	Persentase kesalahan (5%)

Uji Secara Parsial (Uji t) dan Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji secara parsial (*uji t*) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel *independent* secara parsial terhadap variabel *dependent*. Uji secara simultan (*uji F*) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen atau tidak.

Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel *independen* secara bersama-sama terhadap variabel *dependen*. Untuk regresi dengan lebih dari dua variabel bebas digunakan *Adjusted* R^2 sebagai koefisien determinasi. *Adjusted R Square* adalah nilai *R Square* yang telah disesuaikan [31].

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Statistik Deskriptif

Tabel 4.1 Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics											
	N	Range	Min	Max	Mean	Std. Deviation	Variance	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
x1	154	21	11	32	24.44	3.892	15.150	-.985	.195	2.598	.389
x2	154	26	14	40	30.54	4.756	22.616	-.845	.195	2.250	.389
y	154	32	16	48	36.81	5.427	29.448	-1.059	.195	3.989	.389
Valid N (listwise)	154										

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa N atau jumlah data setiapvariabel yang valid berjumlah 154, dari 154 data sampel kinerja (Y), nilai minimumsebesar 16, nilai maksimum sebesar 48, diketahui nilai mean sebesar 36,81, serta nilai standar deviasi sebesar 5,427. Komitmen (X1) dari 154 buah sampel diketahuibahwa nilai minimum sebesar 11, nilai maksimum sebesar 32, nilai mean sebesar 24,44, serta nilai standar deviasi (tingkat penyebaran data) sebesar 3. Kepuasan kerja (X2) dari 154 buah sampel diketahui bahwa nilai minimum sebesar 14 yang nilai maksimum sebesar 40. Nilai mean sebesar 30,54, serta nilai standar deviasi sebesar 4,756.

Pembahasan

Hasil pengujian secara parsial diperoleh bahwa komitmen berpengaruhterhadap kinerja karyawan di PT. Bilah Baja Makmur Abadi Medan. Hal ini dibuktikan dari perolehan nilai t_{hitung} (4,051) > t_{tabel} (1,97591) dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Adapun kesimpulan dari penelitian terdahulu yang mengangkat variabel yang sama, adalah penelitian yang menyimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini kemungkinan hanya berlaku pada perusahaan yang ditelitinya [1]. Komitmen karyawan dalam bekerja akan berpengaruh terhadap kinerja. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi cenderung memiliki rasa peduli terhadap perusahaan. Selain itu, karyawan juga merasa bangga dapat menjadi bagian dari perusahaan. Karyawan yang peduli terhadap perusahaan tidak akan melanggar peraturan yang ditetapkan perusahaan karena dapat merugikanperusahaan dan karyawan lainnya. Karyawan yang memiliki loyalitas baik menunjukkan adanya komitmen kerja yang dimiliki karyawan baik. Sedangkan, loyalitas yang rendah menunjukkan rendahnya komitmen kerja yang dimiliki oleh karyawan. Dari hasil kuesioner variabel kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh komitmen dapat diketahui bahwa karyawan memiliki komitmen yang baik sehinggamembentuk kinerja karyawan yang baik. Hasil pengujian secara parsial diperoleh bahwa kepuasan kerja berpengaruhterhadap kinerja karyawan di PT. Bilah Baja Makmur Abadi Medan. Hal ini dibuktikan dari perolehan nilai t_{hitung} (9,736) > t_{tabel} (1,97591) dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Adapun kesimpulan dari penelitian terdahulu yang mengangkat variabel yang sama, adalah penelitian yang menyimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini kemungkinan hanya berlaku pada perusahaan yang ditelitinya [1]. Pada PT. Bilah Baja Makmur Abadi Medan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan cukup baik. Salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah karyawan merasa puas akan gaji yang diterima dan kesempatan untuk memperoleh promosi jabatan sering diadakan di PT. Bilah Baja Makmur Abadi. Kepuasan kerja memperlihatkan keadaan emosional karyawan terhadap perusahaan. Dari hasil kuesioner variabel kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja dapat diketahui bahwa karyawan merasa puas dalam bekerja sehingga membentuk kinerja karyawan yang baik. Permasalahan komitmen di perusahaan adalah komitmen karyawan sudah cukup baik sehingga membentuk kinerja karyawan yang baik. Dari permasalahan ini diketahui bahwa komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. BilahBaja Makmur Abadi Medan. Dari 8 soal pernyataan kuesioner komitmen diketahui semua jawaban responden mendukung permasalahan yang diuraikan karena perusahaan sudah berhasil membuat karyawan berkomitmen dengan baik. Permasalahan kepuasan kerja di perusahaan adalah kepuasan kerja yang diberikan perusahaan belum sesuai harapan karyawan sehingga kinerja karyawan tidak dapat meningkat. Dari permasalahan ini diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bilah Baja Makmur Abadi Medan. Dari 10 soal pernyataan kuesioner kepuasan kerja diketahui semua jawaban responden mendukung permasalahan yang diuraikan karena perusahaan sudahbersikap dengan adil. Permasalahan kinerja karyawan di perusahaan adalah kinerja karyawan mengalami penurunan dari tahun ke tahun. Dari 12 soal pernyataan kuesioner kinerja karyawan diketahui semua jawaban mayoritas mendukung permasalahan yang diuraikan karena jawaban mayoritas responden menjelaskan bahwa karyawan sudah dapat berkomitmen dan perusahaan sudah baik dalam menciptakan kepuasan kerja karyawannya.

Adapun kesimpulan dari penelitian terdahulu yang mengangkat variabel yang sama, adalah penelitian yang menyimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, sebesar 21,919. Namun hasil penelitian ini kemungkinan hanya berlaku pada perusahaan yang ditelitinya[1]. Dari permasalahan komitmen dan kepuasan kerja di perusahaan dan kesesuaian jawaban mayoritas responden dalam memberikan jawaban terhadap permasalahan, maka dapat diketahui bahwa kinerja karyawan di perusahaan mengalami penurunan maupun peningkatan semuanya dipengaruhi oleh komitmendan kepuasan kerja sehingga dapat dinyatakan bahwa komitmen dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bilah Baja Makmur Abadi Medan dimana dari hasil pengujian simultan juga menunjukkan bahwa komitmen dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerjakaryawan di PT. Bilah Baja Makmur Abadi Medan karena nilai F_{hitung} (124,273) > nilai F_{tabel} (3,06) dengan nilai signifikan 0,000 < 0.05.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan yang diambil penulisadalah sebagai berikut variabel komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan di PT. Bilah Baja Makmur Abadi Medan, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan di PT. Bilah Baja Makmur Abadi Medan, Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa komitmen dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bilah Baja Makmur AbadiMedan dan kontribusi variabel kepuasan kerja dan komitmen yang menjelaskan variasi yang terjadi pada kinerja karyawan pada PT. Bilah Baja Makmur Abadi. Besarnya koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square*sebesar 0,617 berarti komitmen (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) dapat menjelaskan kinerja karyawan (Y) sebesar 61,7% dan sisanya 38,3% dipengaruhi olehvariabel lain di luar dari penelitian ini, seperti: fasilitas (sarana prasarana kantor), disiplin, motivasi, dan lainnya. Saran yang dapat diberikan penulis untuk meningkatkan kinerja keryawan adalah sebagai berikut diharapkan karyawan dapat memperbaiki komitmen dengan cara mengontrol diri sendiri terlebih dahulu setelah mampu mengontrol diri sendiri biasakan untuk berkomitmen dengan tepat, diharapkan perusahaan dapat memperbaiki pelayanan yang baik agar dapat menciptakan kepuasan kerja sehingga karyawan juga meningkatkan kinerjanya dan diharapkan perusahaan dapat mengamati faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, agar kinerja karyawan di perusahaan dapat ditingkatkan dengan signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

[1] H. Q. Mekta, "Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadapkinerja karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta," *Jurnal Pendidikan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta*, 2017.

[2] M. H. Makarim, "Pengaruh komitmen kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Kantor CabangBRI Sleman," *Jurnal Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta*, 2018.

[3] R. A. Cahyani, O. Sundari, J. Dongoran, "Pengaruh komitmen oragnisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga)," *Jurnal Ekobis Dewantara*, vol. 3, no. 1, Januari 2020.

[4] M. A. Firmansyah, B. W. Mahardika, *Pengantar Manajemen*, Sleman,Deepublish, 2018, pp. 4, 9-14.

[5] H. Saihudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ponorogo, UwaisInspirasi Indonesia, 2019, p. 3.

[6] Susanti, Palupiningdyah, "Pengaruh kepuasan kerja dan komitmenorganisasi terhadap kinerja karyawan dengan turnover intention sebagai variabel intervening," *Jurnal Manajemen Analisis*, vol. 5, no. 1, pp. 77-86,2016.

[7] H. Haris, "Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kualitas layanan di PT. Asuransi Jasindo (Persero) Kantor Cabang Korporasi Dan Ritel Bandung," *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, vol. 19, no. 2, pp. 135-151, 2017.

[8] E. S. Kusumaputri, "Komitmen pada perubahan organisasi," in *(Perubahan Organisasi Dalam Perspektif Islam Dan Psikologi)*, Yogyakarta, Deepublish, April 2018, p. Cetakan Ke 1.

[9] R. M. Yusuf; D. Syarif, "Komitmen organisasi", *Definisi, Dipengaruhi Dan Mempengaruhi*, Makassar, Nas Media Pustaka, September 2018, p. Cetakan Ke 2.

[10] H. Pratiwi, *Komitmen Mengajar*, Yogyakarta: Andi, 2019.

[11] E. Kristine, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (Outsourcing)", vol. 14, no. 2, pp. 384-401, 2017.

[12] A. H. Fattah, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin Dan Efikasi Diri, Yogyakarta: Ematera (AnggotaIKAPI), 2017.

[13] M. S. Bahri, "Perpustakaan Nasional Republik Indonesia katalog dalam terbitan (KDT)", Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen, Surabaya, Jakad Publishing, 2018, p. 67.

[14] Wibowo, Manajemen Kinerja, Jakarta, PT. Rajagrafindo Persada, 2016, pp. Edisi Ke 5, Cetakan Ke 1.

[15] S. P. Siagian, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Bumi Aksara, 2015, p. Cetakan Ke 23.

[16] L. P. Sinabela, "Manajemen sumber daya manusia", Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja, Jakarta, Bumi Aksara, 2016.

[17] A. Parnawi, Optimalisasi Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan, Yogyakarta, Deepublish, Juli 2020, p. Cetakan Ke 1.

[18] M. Angelina, "Pengaruh komitmen organisasi dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai ai upt. Perlindungan dinas tanaman pangan dan holtikultura Provinsi Riau", JOM FEKON, vol. 2, no. (1), pp. 1-10, 2015.

[19] H. Subariyanti, "Hubungan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PTLR Batan", Jurnal Ecodemica, vol. 1, no. (2), p. 9, 2017.

[20] M. Shaleh, "Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai", Makassar, Aksara Timur, April 2018, p. Cetakan Ke 1.

[21] M. F. Amir, "Memahami evaluasi kinerja karyawan", Konsep Dan Penelitian Kinerja Di Perusahaan, Jakarta, Mitra Wacana Media, 2015.

[22] S. E. Widodo, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.

[23] Robin, Robet, "Pengaruh pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada CV. Karya Gemilang Medan)," Jurnal Ilmiah Smart, vol. III, no. 2, pp. 81-95, Desember 2019.

[24] C. C. Widayati, Magito, A. Soihin, R. Triana, "Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan," Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK), vol. 1, no. 1, pp. 15- 25, November 2020.

[25] Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D, Bandung: CV. Alfabeta, 2016.

[26] V. W. Sujarweni, "Metodologi penelitian," Bisnis Dan Ekonomi, Yogyakarta, Pustaka Baru Press, 2015, p. Cetakan Ke 1.

[27] S. Santoso, Statistik Multivariat Dengan SPSS, Jakarta: Gramedia, 2017.

[28] P. S. Mustafa, H. Gusdiyanto; Dkk;, "Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif dan penelitian tindakan kelas dalam pendidikan olahraga," Jurnal Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Malang, 2020.

[29] C. Gunawan, "Mahir menguasai spss new edition," Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian, Sleman, Deepublish, Februari 2020.

[30] S. Santoso, Menguasai Statistik Dengan SPSS 24, Jakarta: Gramedia, 2017.

[31] D. Priyatno, "SPSS handbook," Analisis Data, Olah Data Dan Penyelesaian Kasus-Kasus Statistik, Yogyakarta, MediaKom, 2016, p. Cetakan Ke 1.

[32] Maulana, "Statistika dalam penelitian pendidikan," Konsep Dasar Dan Kajian Praktis, Sumedang, UPI Sumedang Press, 2016, p. Cetakan Ke 1.