

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Maha Manggala Makmur

¹Fery Wongso*, ²Firmansyah
^{1,2}STMIK Dharmapala Riau

Alamat Surat

Email: fery.wongso@lecturer.stmikdharmapalariau.ac.id*

Article History:

Diajukan: 14 Desember 2021; Direvisi: 12 Januari 2022; Accepted: 20 Januari 2022

ABSTRAK

Di berbagai bidang dalam kehidupan berorganisasi pada setiap perusahaan, sumber daya manusia memiliki peranan terpenting dan juga memiliki permasalahan utama yang ada dalam setiap kegiatan yang ada didalamnya. Manajemen Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dan fundamental dalam organisasi. Sumber daya manusia berperan menentukan berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Hasil penelitian ini adalah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Maha Manggala Makmur. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Maha Manggala Makmur. Komitmen organisasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Maha Manggala Makmur.

Kata kunci: *Komitmen Organisasi, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja*

ABSTRACT

In various fields of organizational life in every company, human resources have the most important role and also have the main problems that exist in every activity in it. Human resource management is one of the most strategic and fundamental factors in the organization. Human resources play a role in determining the success or failure of the organization in achieving the vision and mission that has been set. The results of this study are organizational commitment has a positive and significant effect on job satisfaction at PT. The Most Prosperous. Leadership has a positive and significant effect on job satisfaction at PT. The Most Prosperous. Organizational commitment and leadership have a positive and significant effect on job satisfaction at PT. The Most Prosperous.

Keywords: *Organizational Commitment, Leadership and Job Satisfaction*

1. PENDAHULUAN

Di berbagai bidang dalam kehidupan berorganisasi pada setiap perusahaan, sumber daya manusia memiliki peranan terpenting dan juga memiliki permasalahan utama yang ada dalam setiap kegiatan yang ada didalamnya. Manajemen Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dan fundamental dalam organisasi. Sumber daya manusia berperan menentukan berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan.

PT. Maha Manggala Makmur merupakan salah satu perusahaan supplier bahan bakar minyak solar (HSD). Pendistribusian tidak hanya di wilayah riau tetapi juga sampai ke wilayah sumbar, jambi dan Palembang. Bagi perusahaan kepuasan *customer* adalah hal yang paling utama minyak solar sampai ke lokasi tepat pada waktunya utuh atau tidak mengalami susut hingga sampai ke tangan

customer adalah tanggung jawab penuh perusahaan, maka dari itu agar pendistribusian lancar dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dibidangnya. Pada PT. Maha Manggala Makmur terdapat permasalahan tentang realisasi pencapaian kinerja karyawan. .

Berdasarkan yang muncul di PT. Maha Manggala Makmur seperti yang telah dijelaskan diatas rasanya sangat menarik untuk melakukan penelitian yang tujuannya adalah untuk membantu pihak manajemen dalam mengurai dan mengurangi permasalahan kinerja karyawan PT. Maha Manggala Makmur yang terjadi di atas. Pengukuran kinerja karyawan dilakukan melalui beberapa faktor diantaranya kepemimpinan, komitmen organisasi, serta kepuasan kerja karyawan.

Perumusan masalah yang didapatkan yaitu apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Maha Manggala Makmur ?, apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Maha Manggala Makmur, dan apakah komitmen organisasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Maha Manggala Makmur ?.

Perumusan masalah yang didapatkan yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Maha Manggala Makmur, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT. Maha Manggala Makmur, dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT. Maha Manggala Makmur.

2. LANDASAN TEORI

Menurut Robbins kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya (Subhan, 2012)

Menurut Subhan (2012) ada beberapa indikator kepemimpinan diantaranya adalah:

1. Mengenal seluk beluk tabiat orang lain
2. Mempunyai kecakapan dalam mengorganisasi perubahan
3. Cepat mengambil satu keputusan
4. Pandai meramalkan keadaan ekonomi pada waktu yang akan datang
5. Mempunyai sifat terbuka
6. Memperhatikan, menghargai dan kebutuhan bawahan
7. Kejujuran

Menurut Luthans dalam Sutrisno (2018), komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi.

Dimensi komitmen organisasi menurut Sunyoto (2012) yaitu:

- a. *Continuance commitment* muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan- keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.
- b. *Normative commitmen* timbul dari nilai-nilai diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa komit terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan.
- c. *Affective commitment*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari karena adanya ikatan emosional (emotional attachment)

Menurut Agus & Nunung (2018), kepuasan kerja merupakan perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kinerja seseorang akan dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja yang dimiliki. Kepuasan kerja seseorang dipengaruhi baik dari dalam maupun luar. Untuk sisi internal , tentu kepuasan kerja

seseorang akan menyakut komitmennya dalam bekerja, baik komitmen profesional maupun komitmen organisasional (Dewi,2008).

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Kepemimpinan yang sesuai dengan lingkungan perusahaan akan memberikan kenyamanan kerja dan dapat memberikan motivasi bagi pegawainya untuk bekerja sehingga dapat memberikan kepuasan terhadap pekerjaannya (Dewi,2017).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Maha Manggala Makmur yang terletak di Jl. Riau Komplek Riau Indah No. 1 dan 2. Populasi merupakan keseluruhan objek yang karakteristiknya hendak diuji dalam penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan tetap di PT.Maha Manggala Makmur berjumlah 32 orang karyawan, sedangkan teknik penarikan sampel penelitian pada penelitian ini, dengan menggunakan metode teknik penarikan sampel yang disebut dengan sensus.

Menurut Sugiyono (2008), "*Sampling* jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik pengumpulan data penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang disebut dengan teknik pengumpulan data kuesioner. Kuesioner penelitian menurut Sugiyono (2008) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, kuesioner penelitian tersebut disebarkan kepada sampel penelitian sebesar 32 orang sampel dengan kata lain responden penelitian.

Adapun jenis dan sumber data yang dipergunakan oleh peneliti yaitu :

1. Data Primer

Merupakan data yang berupa keterangan yang diperoleh langsung dari pihak perusahaan yang menyangkut data objek penulisan yang berhubungan dengan kinerja perusahaan seperti wawancara dan angket.

2. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk yang sudah jadi seperti laporan KPI (key performance indikator).

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam pengukuran. sedangkan **uji reliabilitas** digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang.

Uji asumsi klasik pada penelitian adalah salah satu prasyarat sebelum dilaksanakannya pengujian atau uji hipotesis penelitian, uji asumsi penelitian ini dapat terdiri dari uji normalitas, uji heterokedastisitas dan uji multikoliniritas

Teknik analisis data dipergunakan untuk menjawab pertanyaan pada penelitian ini, terknik analisis data penelitian ini menggunakan teknik analisis data yang disebut dengan analisis regresi linier berganda, dengan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

4. PEMBAHASAN

Pembahasan penelitian ini terdiri dari uji validitas, dan reliabilitas di sertai dengan pengujian hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian khususnya kuesioner penelitian sangat berguna untuk dapat mengetahui apakah sebuah instrumen dapat dinyatakan valid atau tidaknya, berikut ini hasil dari uji validitas pada penelitian ini :

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Pada Komitmen Organisasi

Uji validitas dan reliabilitas penelitian ini terdiri dari 6 item pertanyaan atau pernyataan yang disebarakan kepada responden penelitian, berikut ini hasil dari uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini :

Tabel 1**Uji Validitas dan Reliabilitas Pada Komitmen Organisasi**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1.	22.2500	3.871	.546	.673
X1.2	22.0000	3.548	.612	.649
X1.3	22.2188	4.047	.445	.704
X1.4	21.8750	4.048	.526	.681
X1.5	22.0625	4.254	.424	.709
X1.6	21.9375	4.577	.368	.749

Berdasarkan pada Tabel 1, dapat diketahui bahwa nilai dari *corrected item total corelation* pada 6 butir pertanyaan di atas 0,36 sehingga kuesioner tersebut valid, sedangkan nilai dari *cronbach alpha* diatas 0,60 sehingga dapat juga dinyatakan reliabel pada kuesioner penelitian ini khususnya pada variabel komitmen organisasi.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Pada Kepemimpinan

Uji validitas dan reliabilitas penelitian ini terdiri dari 8 item pertanyaan atau pernyataan yang disebarakan kepada responden penelitian, berikut ini hasil dari uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini :

Tabel 2**Uji Validitas dan Reliabilitas Pada Kepemimpinan**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	30.4062	8.701	.498	.759
X2.2	30.0938	9.055	.542	.752
X2.3	30.2188	9.209	.573	.750
X2.4	30.3125	8.351	.659	.731
X2.5	30.2812	8.467	.564	.747
X2.6	30.2500	10.000	.247	.797
X2.7	30.3750	9.274	.477	.762
X2.8	30.4375	9.351	.386	.777

Berdasarkan pada Tabel 2, dapat diketahui bahwa nilai dari *corrected item total corelation* pada 8 butir pertanyaan di atas 0,36 sehingga kuesioner tersebut valid, sedangkan nilai dari *cronbach alpha* diatas 0,60 sehingga dapat juga dinyatakan reliabel pada kuesioner penelitian ini khususnya pada variabel kepemimpinan.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas Pada Kepuasan Kerja

Uji validitas dan reliabilitas penelitian ini terdiri dari 10 item pertanyaan atau pernyataan yang disebarakan kepada responden penelitian, berikut ini hasil dari uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini :

Tabel 3
Uji Validitas dan Reliabilitas Pada Kepuasan Kerja

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	38.0938	12.539	.591	.828
Y1.2	38.1875	12.415	.678	.820
Y1.3	38.0312	12.418	.664	.822
Y1.4	38.1250	13.468	.433	.842
Y1.5	38.1562	12.652	.595	.828
Y1.6	38.2500	12.581	.502	.838
Y1.7	38.0938	12.862	.513	.836
Y1.8	38.0625	12.577	.570	.830
Y1.9	38.0312	12.934	.532	.834
Y1.10	38.3438	14.039	.375	.846

Berdasarkan pada Tabel 3, dapat diketahui bahwa nilai dari *corrected item total corelation* pada 8 butir pertanyaan di atas 0,36 sehingga kuesioner tersebut valid, sedangkan nilai dari *cronbach alpha* diatas 0,60 sehingga dapat juga dinyatakan reliabel pada kuesioner penelitian ini khususnya pada variabel kepuasan kerja

b. Asumsi Klasik Pengujian

Asumsi klasik pengujian atau disebut juga dengan uji asumsi klasik sebagai salah satu syarat mutlak dalam pengujian regresi berganda, dalam uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinieritas:

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas pada penelitian ini, peneliti menggunakan K-S atau disebut dengan Kolmogrov-Smirnov, berikut ini hasil nya :

Tabel 4
Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.49638800
Most Extreme Differences	Absolute	.206
	Positive	.120
	Negative	-.206
Kolmogorov-Smirnov Z		1.167
Asymp. Sig. (2-tailed)		.131
a. Test distribution is Normal.		

Berdasarkan pada Tabel 4, dapat diketahui yaitu signifikansi yang didapatkan sebesar 0,131 atau diatas 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa data terdistribusi dengan normal dalam model regresi.

2. Uji Heterokedastisitas

Pengujian heterokedastisitas pada penelitian ini, peneliti dengan menggunakan *rank spearman*, berikut ini hasil dari heterokedastisitas adalah :

Tabel 5
Uji Heterokedastisitas

			Unstandardize d Residual
Spearman's rho	Komitmen Organisasi	Correlation Coefficient	.012
		Sig. (2-tailed)	.947
		N	32
	Kepemimpinan	Correlation Coefficient	.001
		Sig. (2-tailed)	.994
		N	32
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.
		N	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Pada Tabel 5, dapat diketahui yaitu nilai dari signifikansi sebagai dasar uji heterokedastisitas diatas 0,05 baik pada variabel komitmen organisasi maupun variabel kepemimpinan sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas pada penelitian ini.

3. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas pada penelitian ini, peneliti dengan menggunakan nilai dari *tolerance* dan VIF, berikut ini hasil dari multikolinieritas pada penelitian ini adalah:

Tabel 6
Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Komitmen Organisasi	.155	8.223
Kepemimpinan	.155	8.223

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Pada Tabel 6, dapat diketahui yaitu *tolerance* pada variabel bebas diatas 0,1 dan VIF di bawah 10 maka dapat dinyatakan terbebas dari gejala multikolinieritas pada penelitian ini.

c. Pengujian Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis penelitian ini dengan menggunakan uji parsial dan uji simultan berikut ini hasil dari pengujian hipotesis pada penelitian ini :

1. Pengujian Parsial

Tabel 7
Pengujian Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.319	1.081		-.295	.770
	Komitmen Organisasi	.963	.167	.574	5.765	.000
	Kepemimpinan	.495	.116	.424	4.260	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

1. Pada Tabel 7, komitmen organisasi memiliki t hitung sebesar 5.765 dan nilai ttabel sebesar 1.69552 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5.765 > 1.6952)$ sehingga dapat diambil kesimpulan pada uji parsial khususnya pada variabel komitmen organisasi yaitu komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Pada Tabel 7, kepemimpinan memiliki t hitung sebesar 4.260 dan nilai ttabel sebesar 1.69552 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4.260 > 1.6952)$ sehingga dapat diambil kesimpulan pada uji parsial khususnya pada variabel kepemimpinan yaitu kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengujian Simultan

Tabel 8
Pengujian Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	475.862	2	237.931	903.326	.000 ^a
	Residual	7.638	29	.263		
	Total	483.500	31			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan pada Tabel 8 pada uji simultan didapatkan F_{hitung} sebesar 903.326 dan F_{hitung} sebesar 3.29 maka secara simultan komitmen organisasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pembahasan**1. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Komitmen organisasi memiliki t hitung sebesar 5.765 dan nilai ttabel sebesar 1.69552 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5.765 > 1.6952)$ sehingga dapat diambil kesimpulan pada uji parsial khususnya pada variabel komitmen organisasi yaitu komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2020) bahwa komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan

pendapat Dewi (2008) yaitu kinerja seseorang akan dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja yang dimiliki. Kepuasan kerja seseorang dipengaruhi baik dari dalam maupun luar. Untuk sisi internal, tentu kepuasan kerja seseorang akan menyakut komitmennya dalam bekerja, baik komitmen profesional maupun komitmen organisasional.

2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Kepemimpinan memiliki t hitung sebesar 4.260 dan nilai t tabel sebesar 1.6952 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4.260 > 1.6952)$ sehingga dapat diambil kesimpulan pada uji parsial khususnya pada variabel kepemimpinan yaitu kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mubarak dan Agustian Zein (2019) dengan hasil kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini juga sesuai dengan pendapat Dewi (2017), kepemimpinan yang sesuai dengan lingkungan perusahaan akan memberikan kenyamanan kerja dan dapat memberikan motivasi bagi pegawainya untuk bekerja sehingga dapat memberikan kepuasan terhadap pekerjaannya.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Komitmen organisasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Susilowati (2014) bahwa komitmen organisasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

5. KESIMPULAN

Kesimpulan pada penelitian ini adalah :

1. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Maha Manggala Makmur.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Maha Manggala Makmur.
3. Komitmen organisasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Maha Manggala Makmur.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Mubarak Ahmad dan Agustian Zein, 2019. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Rahman Teknik Perkasa Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, Volume 6, Nomor 1, April.
- Setiawan Heru Dian, 2020. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Lingkungan Kecamatan Bantargebang Kota Bekasi. *Jurnal Ilmu dan Budaya*, Volume 41, Nomor 69, Juli.
- Subhan, 2012. Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi. Volume 1, Nomor 2.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta : Kencana