

Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bali Funtastic di Ubud, Gianyar

Dewa Gede Puguh Wahyudi ⁽¹⁾

Gde Indra Surya Diputra ⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
e-mail: dewapuguh99@gmail.com

ABSTRACT

Employee performance is strongly supported by human resources or employees who work, the higher the employee's commitment to continue working well, it is able to improve the company's work results, besides that satisfied employees will be happy to work and affect their performance. The purpose of this study is to determine the effect partially and simultaneously on the effect of organizational commitment and job satisfaction on employee performance. The location of this study was conducted at Bali Funtastic, with a total sample of 32 employees using the saturated sampling method. The data collection method uses observation, interviews, literature studies and questionnaires. Analytical technique by conducting instrument tests followed by classical assumption tests, coefficients of determination, f test and t test. The results in this study where organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, organizational commitment and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance. Advice for subsequent researchers to improve employee performance by fostering organizational commitment and increasing job satisfaction of all employees.

Keywords: *Organizational Commitment; Job Satisfaction; Employee Performance*

ABSTRAK

Kinerja karyawan sangat didukung dengan sumber daya manusia atau karyawan yang bekerja, semakin tinggi komitmen karyawan untuk tetap bekerja dengan baik maka mampu meningkatkan hasil kerja perusahaan, selain itu karyawan yang puas akan senang untuk bekerja dan berpengaruh terhadap kinerjanya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Lokasi penelitian ini dilakukan pada Bali Funtastic, dengan jumlah sampel sebanyak 32 orang karyawan dengan metode sampling jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, studi pustaka dan kuesioner. Teknik analisis dengan melakukan uji instrumen yang dilanjutkan dengan uji asumsi klasik, koefisien determinasi, uji f dan uji t. Hasil dalam penelitian ini dimana komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan komitmen organisasional dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran bagi peneliti selanjutnya agar meningkatkan kinerja karyawan dengan cara menumbuhkan komitmen organisasional serta meningkatkan kepuasan kerja seluruh karyawan.

Kata kunci: *Komitmen Organisasional; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan*

Pendahuluan

Kinerja perusahaan sudah sepantasnya mendapatkan perhatian oleh setiap perusahaan, termasuk Restoran Bali Funtastic merupakan salah satu restoran yang berada di Bali tepatnya di Kecamatan Tegallalang, Kabupaten Gianyar yang menyediakan pelayanan makanan dan minuman (*food and baverage*). Permasalahan yang kini dihadapi oleh Restoran Bali Funtastic dapat dilihat pada tabel berikut. Penilaian dari kinerja karyawan pada Restoran Bali Funtastic dapat dilakukan dengan salah satu aspek yang dapat di ukur dari tingkat karakteristik karyawan seperti yang disajikan pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1 Karakteristik Pegawai Bali Funtastic

No.	Lama Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	<2 Tahun	21	66
2	2 Tahun	10	31
3	>2 Tahun	1	3

Sumber : Bali Funtastic, (2022)

Berdasarkan tabel 1 tersebut masa kerja karyawan di Restoran Bali Funtastic didominasi oleh karyawan yang bekerja selama 1 tahun sebanyak 21 orang, selanjutnya selama 2 tahun sebanyak 10 orang sedangkan, masa kerja 3 tahun sebanyak 1 orang. Ini menunjukkan komitmen organisasional tergolong rendah dikarenakan banyaknya jumlah karyawan yang bekerja dibawah dua tahun. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi berkeinginan kuat untuk tetap berada di organisasi atau perusahaan tersebut sehingga memiliki masa kerja yang lama dalam suatu perusahaan. Komitmen organisasional seorang karyawan juga merupakan hal penting yang perlu diukur oleh perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan Utaminingsih (2014:144). Menurut Utaminingsih (2014:170) karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan berdampak pada karyawan tersebut yaitu dia lebih puas dengan pekerjaannya, dan tingkat absensinya menurun.

Hasil wawancara dengan beberapa pegawai juga memberikan informasi bahwa pegawai tidak puas dalam bekerja di Restoran Bali Funtastic dikarenakan upah yang diterima tidak sesuai dengan UMR (Upah Minimum Regional) kabupaten Gianyar, kondisi kerja yang kurang kondusif seperti tidak memadainya fasilitas dan peralan di dapur menyebabkan kurang lambatnya pesanan yang keluar, serta promosi yang kurang juga menyebabkan rendahnya tingkat kunjungan, seperti kurangnya promosi kepada paguyuban *driver* yang biasanya memperkenalkan restoran kepada wisatawan atau penumpang, dan yang terakhir pengawasan yang kurang dari atasan menyebabkan karyawan bekerja keluar dari alur yang semestinya. Sesuai dengan pendapat Mangkunegara,

(2009:117) Kepuasan kerja karyawan adalah suatu perasaan yang mendukung atau tidak mendukung diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah, gaji yang diterima.

Pegawai di Restoran Bali Funtastic menunjukkan adanya pengaruh yang disebabkan oleh komitmen organisasional yaitu seberapa loyalnya sikap dan tindakan karyawan terhadap keberlanjutan perusahaan tersebut dan adanya pengaruh yang disebabkan oleh kepuasan kerja karyawan terhadap hasil kerja atau kinerja karyawan yang diharapkan dapat mencapai tujuan perusahaan dan kesejahteraan karyawan. Kondisi ini jika terus dibiarkan maka akan menyebabkan Restoran Bali Funtastic sulit untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Dalam mengatasi masalah ini maka sangat penting bagi Restoran Bali Funtastic untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sehingga dapat mengambil kebijakan yang tepat.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di restoran Bali Funtastic Desa Pekraman Tegallalang yang berlokasi di Jalan Tirta Tawar Kecamatan Tegallalang. Populasi penelitian ini adalah sebanyak 32 orang karyawan pada restoran Bali Funtastic di Ubud. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh atau sensus yaitu pengambilan data dari semua populasi di antaranya 4 (empat) orang *accounting*, 4 (empat) orang kasir, 2 (dua) orang admin, 4 (empat) orang sopir, 8 (delapan) orang *waiter/waitress*, 8 (delapan) orang *chef* dan 2 (dua) orang *cleaning service*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Salah satu metode penelitian kuantitatif adalah metode survei. Menurut Sugiyono (2013:224), pengumpulan data pada penelitian survei dilakukan dengan menggunakan instrumen atau wawancara untuk mendapatkan tanggapan dari responden. Teknik analisis yang dipergunakan yaitu analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi, uji signifikan t test dan uji signifikan f test. Kerangka berpikir berfungsi untuk melihat hubungan antara pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, maka disusunlah kerangka berpikir sebagai berikut.

Pada tabel 2 didapat hasil bahwa seluruh butir instrumen dapat dinyatakan valid serta seluruh instrumen penelitian memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Jadi dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel telah memenuhi syarat reliabilitas atau kehandalan sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Variabel	Hasil Uji Normalitas	Hasil Uji Multikolinieritas		Hasil Uji Heteroskedastisitas
	Asymp. Sig. (2-tailed)	Tolerance	VIF	
Komitmen Organisasional	0,983	0,209	4,774	0,945
Kepuasan Kerja		0,209	4,774	0,770

Sumber: Data diolah, (2023)

Nilai *Asymp, Sig, (2-tailed)* sebesar 0,983 mengindikasikan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal. Nilai *tolerance* dan *VIF* dari variabel komitmen organisasional dan kepuasan kerja menunjukkan nilai *tolerance* untuk setiap variabel yaitu 0,209 lebih besar dari 0,10 dan nilai *VIF* yaitu 4,774 lebih kecil dari 10 yang berarti tidak terjadi multikolinearitas. Pada Tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari variabel komitmen organisasional sebesar 0,945, nilai signifikan pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,770. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terjadi heterokedastitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji variabel bebas yaitu komitmen organisasional dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan sebagai variabel terikat dapat dilihat pada Tabel 4 berikut :

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.358	2.489		.546	.589
	Komitmen Organisasional	.699	.133	.675	5.257	.000
	Kepuasan Kerja	.296	.128	.296	2.308	.028

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, (2023)

Berdasarkan Tabel 4 dapat ditulis persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,358 + 0,699 X_1 + 0,296 X_2$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta diasumsikan bahwa tanpa ditambahkan variabel komitmen organisasional dan kepuasan kerja maka nilai kinerja karyawan bernilai sebesar 1,358.
- Apabila X_1 komitmen organisasional mengalami peningkatan sebesar 1 satuan dengan asumsi kepuasan kerja dianggap tetap maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,699.
- Apabila X_2 kepuasan kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan dengan asumsi komitmen organisasional dianggap tetap maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,296.

Analisis Determinasi

Tabel 5. Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.949 ^a	.900	.893	2.529

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, (2023)

Nilai determinasi total (*R Square*) sebesar 0,900 mempunyai arti bahwa sebesar 90,0% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel komitmen organisasional dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya ($100\% - 90\% = 10\%$) dijelaskan oleh faktor lain seperti budaya organisasi, kompensasi, kompetensi gaya kepemimpinan dan lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Hasil Uji Pengaruh Parsial uji t (*t-test*)

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data didapat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,699 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,257 > 1,699$). Hasil ini mempunyai arti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara parsial variable komitmen organisasional (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Berdasarkan hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen organisasional (X_1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Bali Funtastic di Ubud, Gianyar.

Tingkat komitmen organisasi seorang individu berhubungan terbalik dengan pengunduran diri karyawan. Komitmen yang rendah berakibat pada rendahnya kualitas kerja dan kurangnya kinerja pada perusahaan. Komitmen organisasi yang kuat akan mendorong para manajer bawahan berusaha keras mencapai tujuan perusahaan serta komitmen yang tinggi menjadikan individu lebih mementingkan perusahaan daripada kepentingan pribadi dan berusaha menjadikan perusahaan menjadi lebih baik terutama dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Monica dan Putra (2017) Komitmen organisasional dan kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil yang positif dan signifikan. Serta menurut Sutanto dan Ratna (2015) meningkatkan kinerja pegawai melalui kepuasan pegawai dalam bekerja dan komitmen organisasional yaitu instansi harus dapat lebih memberi dukungan kepada karyawannya, dimana kesejahteraan karyawan perlu ditingkatkan untuk lebih meningkatkan kinerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dipersepsikan baik oleh karyawan agar pegawai tersebut mempunyai rasa keyakinan bahwa mereka merupakan bagian dari instansi

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data didapat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,028 kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,296. dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,308 > 1,699$). Hasil ini mempunyai arti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara parsial variable kepuasan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Artinya jika terjadi peningkatan pada variable kepuasan kerja (X_2) maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Bali Funtastic di Ubud, Gianyar.

Karyawan yang merasa bahagia di tempat kerja akan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Sudah seharusnya kepuasan kerja karyawan sebagai salah satu tujuan yang perlu dicapai. Kepuasan kerja dapat menentukan tingkat kinerja karyawan yang tinggi maupun rendah. Adanya tingkat kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dalam memperoleh hasil kerja yang baik dalam menghasilkan kinerja yang baik. Menurut Novita, dkk (2016) kepuasan kerja terbukti secara empiris meningkatkan kinerja karyawan penelitian yang dilakukan yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan atas variabel independen kepuasan kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

Hasil Uji Pengaruh Simultan Uji F (*F-test*)

Tabel 6. Hasil Uji F-test

		ANOVA ^b				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1665.012	2	832.506	130.180	.000 ^a
	Residual	185.456	29	6.395		
	Total	1850.469	31			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, (2023)

Berdasarkan hasil penelitian diketahui adanya pengaruh secara simultan variable komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, $130,180 > 3,10$ dengan nilai sig, $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, Hal ini menunjukkan bahwa secara komitmen organisasional (X1) dan kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya bahwa jika terjadi peningkatan pada variable komitmen organisasional (X1) maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis yang berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap keputusan pembelian (Y) Bali Funtastic di Ubud, Gianyar diterima. Komitmen organisasi dan kepuasan kerja membentuk kinerja karyawan dan memberikan timbal balik yang positif terhadap perusahaan. Karyawan lebih termotivasi untuk bekerja keras apabila merasakan dan memiliki kepuasan dalam bekerja, serta memiliki emosional perasaan senang dalam memandang tugas pekerjaannya (Cahyani *et al.*, 2020). komitmen organisasi dan kepuasan kerjaberpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BPJS Kota Langsa (Latief *et al.*, 2019).

Simpulan

Simpulan dalam hasil penelitian ini yaitu ada pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan Bali Funtastic di Ubud, Gianyar. Ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan Bali Funtastic di Ubud, Gianyar dan ada pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Bali Funtastic di Ubud, Gianyar. Hal tersebut berarti setiap peningkatan antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja secara bersama-sama akan meningkatkan pula kinerja karyawan Bali Funtastic di Ubud, Gianyar. Kepada Bali Funtastic di Ubud, Gianyar agar hendaknya karyawan mengerjakan pekerjaan dengan cara mencatat deadline yang paling penting, menjaga alat-alat kerja dengan rutin, mengerjakan pekerjaan lebih produktif dengan cara mengerjakan tugas lebih efisien dan efektif dan menggunakan alat kerja yang terbaru dan canggih dalam menginput data pesanan.

Daftar Pustaka

- Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Zanafa Publishing.
- Alex S. Nitisemito, 2010. Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Ali, Fouzia., Monazza, Hafsa, Mehak, Asma, Mediha, Hina Saba. 2011. "The Effects of Job Stress and Job Performance on Employee's Commitment". *European Journal of Scientific Research*, Volume 60 No. 2. pp. 267-276.
- Antari, G. A. E. J., & Suwandana, I. G. M. (2016). *Pengaruh lingkungan kerja, keadilan organisasional, dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan* (Doctoral dissertation, Udayana University).

-
- Antari, G. A. E. J., & Suwandana, I. G. M. (2016). *Pengaruh lingkungan kerja, keadilan organisasional, dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan* (Doctoral dissertation, Udayana University). Bandung: PT Remaja Ros Dakarya.
- Budi, I. G. A. A. E., Surtha, I. W., & Mahayasa, I. G. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Graha Kaori Group Di Gianyar: (Studi Kasus Pada Unit Usaha Produk Dupa Aromatherapi). *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1).
- Monica, T. J., & Putra, M. S. (2017). *Pengaruh stres kerja, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Mubarok, M. M. (2018). The effect of brand image and consumer attitudes on the decision to purchase Batik Jetis Sidoarjo mediated by intent to buy. 21(1), 105–116. <https://doi.org/10.14414/jebav.1134>
- Metria, K., & Riana, I. G. (2018). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 9(7), 2117-2146.
- Novita, N., Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2016). *Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan (studi pada pt. Telekomunikasi indonesia, tbk witel jatim selatan, malang)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Sedarmayanti. (2014). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Sunuharjo, B., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang. *J. Adm. Bisnis SI Univ. Brawijaya*.
- Supiyanto, Y. (2015). Pengaruh kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan koperasi. In *Prosiding Seminar Nasional* (Vol. 9, pp. 731-737).
- Sutanto, E. M., & Ratna, A. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Karakteristik Individual. *BISMA: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 9(1), 56-70.
- Sutanto, E. M., & Ratna, A. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Karakteristik Individual. *BISMA: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 9(1), 56-70.
- Teresa, R. (2017). Pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan CV Karya Taruna Teknik. *Prosiding Working Papers Series In Management*, 9.
- Tobing, D. S. K. (2009). Pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 11(1), 31-37.
- Wijaya, F. J. (2014). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) di PT Xyz Surabaya. *Agora*, 2(2), 1574-1579.
- William, T. (2013). Pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja karyawan terhadap organization citizenship behavior di PT. CB Capital. *Agora*, 1(1), 245-252.
- Yanti, P. E. T., & Supartha, I. W. G. (2017). *Pengaruh Komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB)* (Doctoral dissertation, Udayana University).