

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga)

**Riris anggung cahyani¹
Ocky Sundari²
Johnson Dongoran³
Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Kristen Satya
Wacana Salatiga
Email: ririsanggung18@gmail.com**

ABSTRAK

This study aims to analyze the effect of organizational commitment and job satisfaction on the performance of PDAM Salatiga City employees. The object under study was PDAM Salatiga City employees. Data collection techniques using purposive sampling method with a focus on employees who have worked at least one year at the company. The study used primary data in the form of a questionnaire of 60 respondents with a 92.3% return rate. Data were analyzed using multiple linear regression analysis to measure the magnitude of the influence of organizational commitment and job satisfaction on employee performance. The results showed that organizational commitment had a positive effect on employee performance, job satisfaction had a positive effect on employee performance and together organizational commitment and job satisfaction had a positive effect on employee performance.

Keywords: *Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Employee Performance*

SARIPATI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Salatiga. Objek yang diteliti adalah karyawan PDAM Kota Salatiga. Teknik pengumpulan data menggunakan metode *Purposive sampling* dengan fokus pada karyawan yang sudah bekerja minimal satu tahun pada perusahaan tersebut. Penelitian menggunakan data primer berupa kuesioner sebanyak 60 responden dengan tingkat pengembalian 92,3%. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengukur besarnya pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan serta secara bersama-sama komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: **Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan**

PENDAHULUAN

Perusahaan dituntut memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Kemajuan teknologi dan perdagangan mendorong sumber daya manusia berperilaku dalam peningkatan kualitas. Peningkatan kualitas tersebut ditunjukkan dengan adanya komitmen dalam organisasi. (Kristine, 2017). Komitmen organisasi merupakan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Komitmen organisasi dipandang sebagai keadaan dimana seorang karyawan sejalan pada tujuan organisasi (Novita *et al.*, 2016) . Komitmen yang tinggi membuat karyawan menjadi lebih setia dan bekerja keras untuk mencapai tujuan serta kemajuan perusahaan. Komitmen ini akan memberi kepuasan dalam pekerjaan yang didukung oleh timbal balik perusahaan (Taurisa, 2012).

Selain komitmen organisasi, faktor kepuasan kerja juga menjadi salah satu indikator dalam penilaian kinerja karyawan (Haris, 2017). Kepuasan kerja memiliki hubungan dengan komitmen organisasi. Tobing, (2009) menunjukkan kepuasan kerja merupakan hasil dari sebuah komitmen organisasi. Kepuasan kerja karyawan secara tidak langsung mendorong karyawan tersebut dalam meningkatkan kualitas kinerja dalam sebuah organisasi.

Penelitian tentang komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan sebelumnya pernah dilakukan oleh Tranggono & Kartika, (2008), Pamungkas, (2014), Susanti dan Palupiningdyah, (2016) , Kristine, (2017) dan Haris, (2017) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi karyawan mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan pada organisasi. komitmen organisasi menjadi faktor utama, dimana karyawan dituntut memiliki kesediaan diri untuk sejalan dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Adanya komitmen tersebut mampu menghasilkan rasa puas dalam bekerja dengan didukung timbal balik yang diberikan perusahaan kepada karyawan dan mampu mendorong karyawan dalam peningkatan kinerja. Selain itu penelitian Taurisa, (2012) dan Priyatama, (2014) juga menunjukkan komitmen organisasi pada karyawan padat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan pada perusahaan. Namun sebaliknya hasil penelitian Indrayanti dan Riana, (2016) dan Novita *et al.*, (2016) menunjukkan komitmen karyawan tidak memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam hal kepuasan kerja karyawan, penelitian Tranggono dan Kartika, (2008), Tobing, (2009), Taurisa, (2012), Priyatama, (2014), Pamungkas, (2014), Novita *et al.*, (2016), Susanti dan Palupiningdyah (2016), Indrayanti dan Riyana (2016), Kristine (2017), Haris (2017) dan Subariyanti, (2017) menunjukkan kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Adanya kepuasan kerja pada karyawan mampu memberi dorongan dalam peningkatan kinerja diperusahaan dan sebaliknya, karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaan yang dilakukan serta pada lingkungan perusahaan dapat menurunkan kinerja karyawan. Melihat ketidak konsistenan hasil penelitian sebelumnya, menjadi menarik untuk diteliti kembali bagaimana pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga merupakan salah satu perusahaan daerah yang mengelola sumber daya air bagi pemanfaatan di wilayah pemerintah Kota Salatiga. Perusahaan tersebut memiliki 135 orang karyawan dengan rincian 65 orang merupakan staf kantor dan 70 orang merupakan staf area lapangan. Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan PDAM Kota Salatiga, data 2017 sampai 2018 menunjukkan cukup banyak karyawan yang mengajukan resignation atau pengunduran diri. Data tersebut menunjukkan adanya kecenderungan

karyawan untuk meninggalkan organisasi tempat dia bekerja sekarang. Keinginan karyawan untuk pindah yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya didorong oleh adanya faktor kontrak kerja dan ketidakpastian masa depan dalam organisasi sehingga karyawan memilih meninggalkan tempat kerjanya.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan di atas, maka penelitian yang akan dilakukan berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. (studi pada perusahaan daerah air minum PDAM kota salatiga).”

Persoalan Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka persoalan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut: Bagaimana Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, khususnya pada karyawan dan staf di Perusahaan Daerah Air Minum PDAM Kota Salatiga?.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Salatiga.

Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan diharapkan mampu memberikan manfaat teoritis sehingga dari penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi pembaca, memperkuat penelitian terdahulu, dan diharapkan memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur ataupun penelitian tentang komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Manfaat praktis dapat memberikan informasi dan referensi kepada PDAM Kota Salatiga sebagai peneliti-peneliti selanjutnya.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Komitmen Organisasi

(Mekta, 2016) mendefinisikan komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi. Komitmen organisasi dapat tumbuh dari ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral, nilai-nilai dalam perusahaan serta kemauan dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan. Pamungkas (2014) menyebutkan komitmen organisasi merupakan identifikasi dari keterlibatan seseorang terhadap organisasi. untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Komitmen organisasi mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi. Susanti dan Palupiningdyah (2016) mengemukakan bahwa 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. Selain itu, Haris (2017) menyatakan komitmen organisasi sebagai kepercayaan karyawan menerima tujuan-tujuan organisasi dan memilih tetap bertahan dan tidak meninggalkan organisasi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu sikap positif terhadap hasil pekerjaan seseorang dan merupakan hal yang bersifat individual. 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. Kristine (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang ditunjukkan 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. Selain itu Mekta (2016) menyatakan kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya.

Kinerja Karyawan

Suatu perusahaan dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan merupakan sesuatu yang diharapkan perusahaan untuk dicapai. Pencapaian tujuan perusahaan menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja perusahaan sebagai kinerja perusahaan. Menurut Pamungkas (2014) kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Kinerja mengacu pada pencapaian tugas tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Pamungkas (2014) menyatakan kinerja dapat menggambarkan seberapa baik karyawan dapat memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sama halnya kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individu karena setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya.

Menurut Sudarmanto (2009) dalam Angelina, (2015), organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik. Organisasi yang efektif atau berhasil akan didukung oleh SDM yang berkualitas. Sebaliknya, tidak sedikit organisasi yang gagal karena faktor kinerja SDM. Subariyanti (2017) mengemukakan terdapat empat dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja meliputi kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam kerja (tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif jam kerja hilang) serta mampu kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebelumnya pernah dilakukan oleh Tranggono dan Kartika, (2008), Taurisa, (2012), Priyatama, (2014), Pamungkas (2014), Susanti dan Palupiningdyah (2016), Hamdani dan Awatara, (2016), Sapitri (2016), Mekta (2016) dan Kristine (2017) yang menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Haris (2017) menunjukkan apabila komitmen organisasi mengalami peningkatan atau perbaikan, akan memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan begitu pula sebaliknya. Pamungkas (2014) menyatakan kinerja dapat ditingkatkan apabila komitmen karyawan terhadap organisasi perusahaan begitu kuat. Penelitian sebelumnya menunjukkan hubungan positif antara komitmen organisasi dan hasil yang diinginkan seperti peningkatan kinerja karyawan.

Sebaliknya, penelitian Novita et al., (2016) serta Indrayanti dan Riana, (2016) justru menunjukkan komitmen organisasi tidak berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Adanya motivasi dalam diri individu dipandang sebagai faktor utama dalam

mempengaruhi komitmen organisasi seorang karyawan dan bukan dipengaruhi oleh faktor eksternal diluar diri individu tersebut. Dari uraian di atas, maka hipotesis pertama penelitian adalah sebagai berikut:

H1: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian tentang kepuasan kerja dan kinerja karyawan sebelumnya pernah dilakukan oleh Tranggono dan Kartika (2008), Taurisa (2012), Pratama (2014), Pamungkas (2014), Susanti dan Palupiningdyah (2016), Hamdani dan awatara (2016), Sapitri (2016), Mekta (2016), Haris (2017) menunjukkan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Indrayanti dan Riyana (2016) juga menunjukkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

Pihak perusahaan perlu meningkatkan manajemen yang baik dengan yang senantiasa memberikan kepuasan pada karyawan dengan memberikan kenyamanan dalam bekerja, memberikan motivasi sebagai umpan balik yang baik kepada karyawan, sehingga karyawan merasa senang bekerja dan merasa memiliki pekerjaan sebagai upaya peningkatan kinerja. Susanti dan Palupiningdyah (2016) menyatakan terdapat pengaruh positif kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Keadaan ini didorong adanya kesesuaian pekerjaan yang diterima, kesempatan promosi, rekan sekerja dan supervisi yang dialami oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk memberikan pelayanan yang baik.

Seorang karyawan dihadapkan pada suatu keadaan yang sesuai atau tidak dengan keinginannya akan dapat mempengaruhi meningkatkan kinerja. Kepuasan kerja dan kinerja karyawan akan memacu karyawan menjadi lebih produktif. Dari uraian di atas, maka hipotesis kedua penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

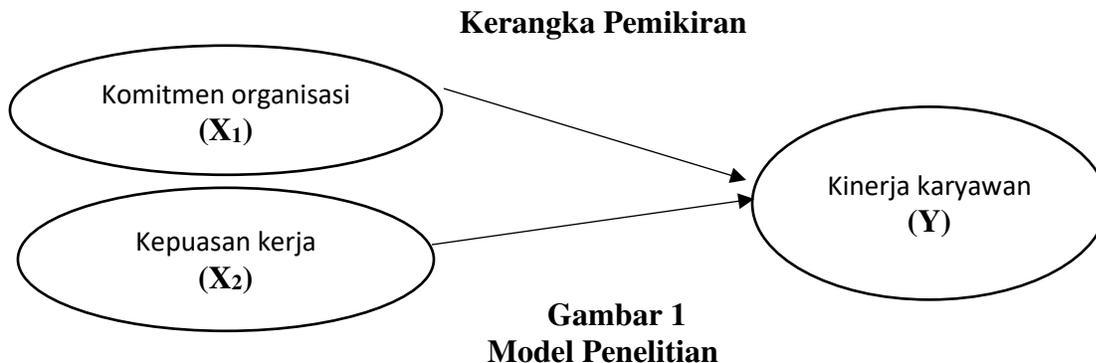
Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pamungkas (2014) menunjukkan komitmen Organisasi merupakan komitmen yang dimiliki karyawan untuk tetap bertahan pada sebuah perusahaan. Sedangkan kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan berupa perasaan senang atau tidak senang dalam memandang tugas pekerjaan. Komitmen organisasi dan kepuasan kerja memiliki peran penting dalam menentukan kinerja karyawan. Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dapat memberikan timbal balik yang positif terhadap perusahaan. Mekta (2017) menunjukkan adanya keterkaitan dalam komitmen organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Karyawan lebih termotivasi untuk bekerja keras apabila merasakan dan memiliki kepuasan dalam bekerja. Apabila karyawan merasa puas dalam bekerja, karyawan cenderung akan memilih untuk tetap tinggal diperusahan tersebut.

Susanti dan Paluningdyah (2016), Kristine (2017) menunjukkan keterkaitan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja dapat memberikan pengaruh secara langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian Novita et al., (2016) juga menunjukan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari uraian diatas dapat disimpulkan hipotesis ketiga penelitian ini sebagai berikut :

H3: Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Dari penjelasan dan uraian di atas, maka model penelitian di gambarkan sebagai berikut:



Hipotesis :

H1: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.

H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.

H3: Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

METODA PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik analisis menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh antara variabel satu dengan variabel lain (Sujarweni, 2015). Regresi linier berganda dilakukan jika memiliki satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen. Pengujian regresi linier berganda dilakukan bersamaan dengan pengujian asumsi klasik untuk menguji keindependenan hasil uji regresi dari masing-masing variabel independen terhadap Variabel dependennya. Dalam penelitian ini, variabel dependen adalah kinerja karyawan serta variabel independen terdiri dari komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Kota Salatiga yang berjumlah 135 orang. Pengambilan sampel penelitian menggunakan metode *purposive sampling* dengan fokus pada karyawan yang sudah bekerja minimal satu tahun pada perusahaan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda untuk mengukur besarnya pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Jenis data penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan instrumen kuesioner. Kuesioner berisi pertanyaan tentang komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Pertanyaan yang diajukan menggunakan skala likert.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda.

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu komitmen organisasi dan kepuasan (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Tabel 1
Output Model Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig
1 (Constant)	11,901	5,953		1,999	,050
Komitmen Organisasi	,442	,168	,299	2,641	,011
Kepuasan Kerja	,565	,148	,432	3,823	,000

Sumber: Hasil Olah Data, 2019

Berdasarkan Tabel dapat dilihat bahwa nilai beta (B) masing-masing variabel pada kolom Unstandardized Coefficients menunjukkan nilai positif yaitu komitmen organisasi (0,442), kepuasan kerja (0,565). Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi dan kepuasan kerja belum tentu mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 2
Hasil Uji Koefisien Determinan (R²)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,611 ^a	,373	,351	3,47656

Sumber: Hasil Olah SPSS 2019

Tampilan output SPSS pada Tabel 10 menunjukkan *Adjusted R Square* sebesar 0,351. Hal ini berarti 35,1% variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 64,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar model yang digunakan seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Semakin besar nilai *Adjusted R Square*, maka semakin besar (kuat) hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya.

Nilai koefisien korelasi (R) pada Tabel 10 sebesar 0,611 menunjukkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen karena memiliki nilai koefisien korelasi diatas 0,05. Dalam Tabel 11 tersebut juga terdapat *Standar Error Of The Estimate* (SEE) sebesar 3,47656. Semakin kecil nilai SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel independen dengan kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis

Uji t

a. Tabel 3

b. Output Model Linier Berganda

c. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	11,901	5,953		1,999	,050
Komitmen Organisasi	,442	,168	,299	2,641	,011
Kepuasan Kerja	,565	,148	,432	3,823	,000

d. Sumber: Hasil Olah Data, 2019

Berdasarkan Tabel dapat dilihat bahwa nilai beta (B) masing-masing variabel pada kolom Unstandardized Coefficients menunjukkan nilai positif yaitu komitmen organisasi (0,442), kepuasan kerja (0,565). Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi dan kepuasan kerja belum tentu mempengaruhi kinerja karyawan.

Uji F

Tabel 4

Hasil Uji Goodness Of Fit Model

ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22,813	2	11,406	2,220	,118 ^b
	Residual	292,852	57	5,138		
	Total	315,664	59			

Sumber: hasil Olah SPSS 2019

Berdasarkan hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai sig. sebesar 0,118 (lebih dari 0,050) nilai tersebut menunjukkan bahwa data sampel penelitian diterima (fit) dengan model regresi yang diajukan, artinya semua variabel independen yaitu komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian untuk variabel komitmen organisasi (X1) diperoleh nilai sig. sebesar 0,011 (sig= 0,011 < 0,050). Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan secara parsial variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian untuk variabel kepuasan kerja (X2) diperoleh nilai sig. sebesar 0,000 (sig= 0,000 < 0,050). Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Variabel Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian goodness of fit diperoleh nilai sig. sebesar 0,118 ($\text{sig} = 0,118 > 0,050$) nilai tersebut menunjukkan bahwa data sampel penelitian diterima (fit) dengan model regresi yang diajukan, artinya semua variabel independen yaitu komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan pada uraian hasil pembahasan penelitian dan pengujian hipotesis, maka dalam penelitian ini dapat ditarik sebuah kesimpulan sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian yaitu sebagai berikut :

Pertama, variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan komitmen organisasi dapat memotivasi seorang karyawan untuk bekerja lebih baik dan tetap bertahan pada perusahaan.

Kedua, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kepuasan kerja dapat di asumsikan mampu menciptakan perasaan senang, kenyamanan dalam bekerja dan memiliki rasa puas pada pekerjaan sehingga menjadi faktor pendorong dalam peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi.

Ketiga, variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan 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.

Keterbatasan

Keterbatasan penelitian ini adalah peneliti tidak dapat bertemu langsung dengan responden karyawan PDAM kota salatiga karena penyebaran kuesioner dititipkan oleh kepala bagian umum perusahaan, sehingga tidak memungkinkan peneliti bertemu langsung dengan responden. Instrument dalam penelitian tidak membedakan apakah komitmen organisasi pada individu ternaga kerja karyawan yang bekerja dikantor atau bekerja di lapangan. Selain itu pengukuran kepuasan kerja didasarkan pada keadaan emosional karyawan berupa perasaan senang atau tidak senang dalam memandang tugas pekerjaan.

Saran

Berikut adalah saran untuk penelitian, yang pertama bagi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga dapat mengadakan peningkatan kualitas pelayanan terutama dalam hal pengadaan sarana dan prasarana, serta jaminan pekerjaan seperti adanya promosi jabatan, kesempatan mengembangkan karir, pekerjaan yang sesuai serta kesesuaian gaji dan tunjangan yang diterima. Selain itu bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain sehingga melengkapi hasil penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Angelina, M. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai AI UPT. Perlindungan Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Riau. *JOM FEKON*, 2(1), 1–10.
- Hamdani, A., & Awatara, I. G. P. D. (2016). Pengaruh Tanggung Jawab Sosial Perusahaan terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(2), 201–208.
- Haris, H. (2017). 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*, 19(2), 135–151.
- Indrayanti, D. P., & Riana, I. G. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Mediasi Komitmen Organisasional Pada PT. Ciomas Adisatwa Di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(5), 2727–2755.
- Kristine, E. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (Outsourcing) Di PT. 14 (2) 384-401. 14(2)*, 384–401.
- Mekta, H. Q. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indira Kelana Yogyakarta*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Novita, 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). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 34(1), 38–46.
- Pamungkas, M. A. (2014). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kinerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Cirebon*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Priyatama, A. (2014). Analisis pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Studi Pada PT. Sinar Sosro Semarang. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomika (JBE)*, 4(2), 1–56.
- Subariyanti, H. (2017). Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTLR Batan. *Jurnal Ecodemica*, 1(2), 9.
- Sujarweni, V. W. (2015). *SPSS Untuk Penelitian* (Florent, Ed.). Banguntapan, Bantul, yogyakarta.
- Susanti, & Palupiningdyah. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening. *Manajemen Analysis Journal*, 5(1), 77–86.
- Taurisa. (2012). *Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan*.
- Tobing, D. S. K. L. (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.
- Tranggono, R. P., & Kartika, A. (2008). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomika (JBE)*, 15(1), 80–90.