

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kualitas Kerja terhadap Keuasan Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Cabang Jambi

Sihar Martuah Harahap^{1*}, Arna Suryani², Fakhrol Rozi Yamali³

¹PT. Rihar Bumi Raya

^{2,3}Universitas Batanghari Jambi

*Correspondence: siharhm@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini untuk mendeskripsikan komitmen organisasi, kualitas kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Indofood CBS Sukses Makmur Cabang Jambi dan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan kualitas kerja secara parsial dan simultan langsung dan tidak langsung terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, serta untuk menganalisis kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dari pengujian analisis jalur yang dilakukan, didapatkan bahwa komitmen organisasi dan kualitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 77,4% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh varian lain. Komitmen organisasi dan kualitas kerja berpengaruh sebesar 77,2% terhadap kinerja karyawan di PT. Indofood CBS Sukses Makmur Cabang Jambi. Penelitian ini menyimpulkan komitmen organisasi, kualitas kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dalam kondisi yang cukup puas dan tinggi. Selain itu komitmen organisasi dan kualitas kerja secara parsial dan simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Indofood CBS Sukses Makmur Cabang Jambi. Begitu pula kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Kepuasan Kerja; Kinerja; Komitmen Organisasi; Kualitas Kerja

ABSTRACT

This research is to describe organizational commitment, work quality, job satisfaction and employee performance at PT. Indofood CBS Sukses Makmur Jambi Branch and to analyze the influence of organizational commitment and work quality partially and simultaneously directly and indirectly on job satisfaction and employee performance, as well as to analyze job satisfaction on employee performance. From the path analysis tests carried out, it was found that organizational commitment and work quality had an influence on job satisfaction by 77.4% while the rest was influenced by other variants. Organizational commitment and work quality have an influence of 77.2% on employee performance at PT. Indofood CBS Successfully Prosperous Jambi Branch. This research concludes that organizational commitment, work quality, job satisfaction and employee performance are quite satisfied and high. Apart from that, organizational commitment and work quality partially and simultaneously have a positive and significant influence on job satisfaction and employee performance at PT. Indofood CBS Successfully Prosperous Jambi Branch. Likewise, job satisfaction has a positive and significant influence on employee performance.

Keywords: Job satisfaction; Performance; Organizational Commitment; Work quality

PENDAHULUAN

Salah satu tujuan perusahaan adalah mendapatkan keuntungan dari usahanya dan selalu berupaya untuk menjaga dan mempertahankan kelangsungan hidup usaha serta meningkatkan dan mengembangkan usahanya. Perusahaan akan melakukan berbagai upaya untuk mencapai tujuan tersebut dengan menggunakan faktor-faktor produksi yang meliputi modal, skill, teknologi dan karyawan yang ada. Dewasa ini persaingan dalam dunia usaha menunjukkan adanya persaingan yang semakin lama semakin ketat. Mampunya perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat tersebut, tidak terlepas dari kemampuan atau kualitas yang ada pada sumber daya manusia atau karyawan di perusahaan tersebut. Tuntutan akan kemampuan dan tanggung jawab pada setiap pribadi yang ada di setiap perusahaan menjadi semakin tinggi. Selain kualitas sumberdaya yang menentukan, komitmen organisasi pun juga punya pengaruh dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, maka perusahaan bertanggung jawab untuk membina tenaga kerja agar bersedia memberikan kontribusinya secara optimal untuk

mencapai tujuan perusahaan (Mangkunegara. (2015)). Salah satu masalah pokok dalam manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana mencari cara yang terbaik untuk mencapai kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam usaha peningkatan kualitas sumber daya manusia suatu perusahaan, apabila kepuasan kerja karyawan terpenuhi, mereka akan cenderung memiliki motivasi untuk bekerja, sebaliknya ketidakpuasan akan mengakibatkan tingginya tingkat keluar masuk karyawan, ketidakhadiran, pemogokan, dan tindakan-tindakan negatif lainnya yang dapat merugikan perusahaan.

PT. Indofood CBP Sukses Makmur Cabang Jambi dalam menyelenggarakan urusan - urusan keorganisasian menyadari bahwa diperlukan dukungan karyawan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari mutlak diperlukan yang pada gilirannya akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara maksimal. Untuk mampu memberikan kinerja lebih optimal maka perusahaan akan memberikan arah bagi peningkatan kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya tentunya tidak terlepas komitmen organisasi yang dapat menggerakkan semua potensi yang dimiliki individu dalam upaya mencapai visi dan misi organisasi, sehingga mendorong setiap individu untuk bekerja secara optimal dan memberikan kontribusi terbaik yaitu dengan cara memberikan motivasi dalam arti semangat berperan serta secara aktif dalam proses produksi bagi seorang karyawan.

Kualitas kerja merupakan gambaran variabel lainnya yang memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kualitas hidup dalam bekerja mencerminkan perilaku positif dan kenyamanan dalam bekerja. kualitas kerja merupakan perwujudan dari ketenangan dan keyakinan diri bahwa dalam bekerja unsur kenyamanan merupakan kebutuhan karyawan dalam bekerja, dengan kenyamanan dan keamanan dalam bekerja akan mendorong merasa puas dalam bekerja yang pada gilirannya akan memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Secara berkala perusahaan melakukan survei terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan dalam bekerja. Hal ini dimaksudkan agar diperoleh gambaran secara menyeluruh atas program-program yang berkaitan dengan sumber daya manusia, sehingga dapat diketahui apakah mengalami perkembangan positif atau dipandang baik dalam mendorong peningkatan kinerja perusahaan dan memberikan perhatian terhadap tingkat kepuasan kerja para karyawannya, namun berdasarkan hasil survey kepuasan kerja karyawan yang dilakukan oleh bidang Sumber Daya Manusia diperoleh hasil bahwa sebagian besar karyawan ternyata masih banyak karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas maka penelitian ini diberi judul “Pengaruh Komitmen organisasi dan Kualitas kerja terhadap Kepuasan kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Cabang Jambi”.

METODE

Yang menjadi objek penelitian yaitu PT. Indofood CBP Sukses Makmur Cabang Jambi. Dimana jumlah populasi dalam penelitian sebanyak 221 karyawan. Penelitian ini lebih diarahkan pada Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Cabang Jambi. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah komitmen organisasi (X_1) dan kualitas kerja (X_2), sedangkan variabel interveningnya adalah kepuasan kerja (Y) dan variabel terikatnya adalah kinerja (Z).

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan negeri yang ada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Cabang Jambi yang berjumlah 221 orang. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2016:109). Mengingat besarnya populasi penelitian ini, maka diambil sampel yang mewakili populasi dengan menggunakan rumus Slovin. Adapun metode penelitian yang digunakan antara lain:

1. Analisis Deskriptif

Penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang menggambarkan apa yang dilakukan oleh PT. Indofood CBP Sukses Makmur Cabang Jambi berdasarkan fakta-fakta yang ada untuk selanjutnya diolah menjadi data. Data tersebut kemudian dianalisis untuk memperoleh suatu kesimpulan.

Dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden yang terpilih sebagai sampel dalam penelitian. Kuesioner berisi daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden

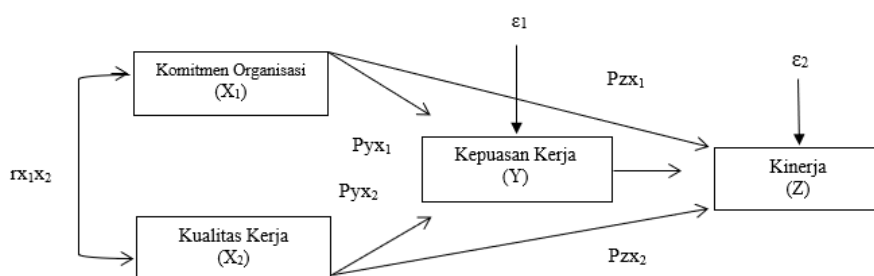
untuk diisi. Dengan demikian, peneliti akan memperoleh data atau fakta yang bersifat teoritis yang memiliki hubungan dengan permasalahan yang akan dibahas.

2. Analisis Verivikatif

Pemilihan metode analisis jalur dilakukan dengan pertimbangan sebagai berikut :

- a. Metode ini mampu memberikan kejelasan hubungan dan besaran antar variabel penelitian yang sangat berguna bagi upaya peneliti dalam mengupas secara lebih dalam berbagai variabel yang diteliti.
- b. Analisis jalur cocok digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat, baik untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel penyebab (variabel eksogen) terhadap variabel akibat (endogen), baik secara simultan maupun parsial.

Analisis jalur ini mengikuti pola struktural atau disebut model struktural. Variabel penelitian adalah komitmen organisasi (X_1) dan kualitas kerja (X_2) sebagai variabel independent, kepuasan kerja (Y) sebagai variabel intervening dan kinerja karyawan (Z) sebagai variabel dependen. Adapun hubungan struktural antara variabel komitmen organisasi dan kualitas kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan pada gambar dibawah ini :



Gambar 1
Diagram Jalur dan Koefisien Jalur

HASIL

Berdasarkan hasil uji Validitas dan Reliabilitas yang telah dilakukan, maka diketahui semua item pernyataan mulai dari variabel Komitmen Organisasi (X_1), Kualitas Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (Y) dan Kinerja Karyawan (Z) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$) dengan taraf signifikan dibawah 0,05%. Untuk uji reliabilitas semua variabel penelitian memiliki nilai cronbach's alpha lebih besar dari nilai batas pengukuran yaitu 0,60. Sehingga disimpulkan uji validitas dan reliabilitas memenuhi standar yang telah ditetapkan dan dapat dilanjutkan pada uji berikutnya.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diperoleh distribusi frekuensi variabel Komitmen Organisasi (X_1), Kualitas Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (Y) dan Kinerja Karyawan (Z) sebagai berikut:

Tabel 1
Rekapitulasi Variabel Penelitian

No	Variabel	Total Skor	Kriteria
1	Komitmen Organisasi	1.401	Cukup Tinggi
2	Kualitas Kerja	1.880	Tinggi
3	Kepuasan Kerja	2.310	Cukup Puas
4	Kinerja Karyawan	2.128	Tinggi

Dilihat dari skala penilaian, variabel Komitmen Organisasi (X_1), Kualitas Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (Y) dan Kinerja Karyawan (Z). dikategorikan Cukup Tinggi dan Tinggi, sehingga setiap pegawai memiliki persepsi yang positif terhadap karakteristik Komitmen Organisasi (X_1), Kualitas Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (Y) dan Kinerja Karyawan (Z) pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Cabang Jambi.

Berdasarkan analisis regresi diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2
Nilai Koefesien Jalur

Pengaruhantar variabel	Koefesien jalur (beta)	Sig.	R square
X ₁ terhadap Y	0,358	0,000	0,724
X ₂ terhadap Y	0,565	0,000	0,724
X ₁ terhadap Z	0,526	0,000	0,772
X ₂ terhadap Z	0,429	0,000	0,772
Y terhadap Z	0,850	0,000	0,722

Sumber : Data diolah 2024

Dari tabel di atas diperoleh nilai R Square pada struktur 1 sebesar 0,724. Besarnya nilai R Square tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada penelitian dapat di pengaruhi oleh komitmen organisasi dan kualitas kerja sebesar 72,4%, sedangkan sisanya 27,6% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk dalam model structural satu ini.

Dari table di atas diperoleh nilai R Square pada struktur 2 sebesar 0,772. Besarnya nilai R Square tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada penelitian dapat di pengaruhi oleh komitmen organisasi dan kualitas kerja sebesar 77,2%, sedangkan sisanya 22,8% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk dalam model structural satu ini.

Dari tabel di atas diperoleh nilai R Square pada struktur 3 sebesar 0,722. Besarnya nilai R Square tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada penelitian dapat di pengaruhi oleh kepuasan kerja sebesar 72,2%, sedangkan sisanya 27,8%. Dari hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan variabel Kepuasan Kerja (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Z) pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Cabang Jambi dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel Kepuasan Kerja (Y).

Dari perhitungan pada struktur 4 dapat disimpulkan bahwa total pengaruh komitmen organisasi dan kualitas kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 62,05%, sedangkan sisanya 37,95% dipengaruhi oleh factor lainnya yang tidak termasuk ke dalam model struktur empat pada penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi (X₁) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Z) pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Cabang Jambi. Hasil penelitian ini juga didukung oleh survei yang dilakukan Tomi et al., (2021) Membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Z), artinya hasil dari pelaksanaan aktivitas administratif komitmen yang dijalankan mempunyai dampak yang selalu positif atau baik bagi organisasi atau perusahaan, sebab semakin tinggi pelaksanaan aktivitas administratif komitmen organisasi dilakukan. Pelaksanaan aktivitas komitmen organisasi yang lebih banyak ke arah menekan karyawan bisa saja menyebabkan seorang karyawan dapat mencapai kepuasan dalam bekerja dan dapat membawa pengaruh yang positif dalam pembentukan kepribadian karyawan untuk ikhlas bekerja dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Selanjutnya hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kerja (X₂) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Z) pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Cabang Jambi. Hasil penelitian di atas adalah sama dan memperkuat penelitian Martha (2013) dalam hasil penelitiannya tentang pengaruh kualitas kerja (X₂) terhadap kinerja yang menunjukkan hasil adanya pengaruh kualitas kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan tetap bagian admin dan sales Counter AUTO 2000 Malang-Sutoyo. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan adanya kualitas kerja (X₂) yang baik maka akan menciptakan suatu kinerja yang baik pula.

Kemudian hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja (Y) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Z) pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Cabang Jambi. Hasil analisis di atas memperkuat penelitian yang disampaikan oleh Margareth (2012), dalam hasil penelitiannya tentang tentang pengaruh kepuasan kerja (Y) terhadap kinerja karyawan (Z) yang menunjukkan hasil adanya pengaruh. Pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Z). Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan adanya motivasi yang baik maka akan menciptakan suatu kinerja yang baik pula.

SIMPULAN

Adapun gambaran dan hasil penelitian variabel komitmen organisasi (X_1), kualitas kerja (X_2), kepuasan kerja (Y) dan kinerja karyawan (Z) yang dilakukan di lingkungan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Cabang Jambi dengan menggunakan sampel sebanyak 69 responden dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Berdasarkan pembahasan di atas gambaran tingkat komitmen organisasi (X_1), kualitas kerja (X_2), kepuasan kerja (Y), kinerja adalah sebagai berikut :
 - a. Komitmen organisasi (X_1) yang dimiliki para karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Cabang Jambi termasuk dalam kategori “Cukup Tinggi” dengan total skor variabel komitmen organisasi (X_1) sebesar 1.401 dengan rentang skala 1.076,4 – 1.407,5.
 - b. Kualitas kerja (X_2) yang ada pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Cabang Jambi termasuk ke dalam kategori “Tinggi” dengan rata – rata variabel kualitas kerja (X_2) sebesar 1.880 dengan rentang skala 1.876,8 – 2.318,3.
 - c. Kepuasan kerja (Y) karyawan dalam bekerja pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Cabang Jambi termasuk dalam kategori “Cukup Puas” dengan rata-rata variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 2.310 dengan rentang skala 1.794 – 2.345.
 - d. Kinerja karyawan (Z) pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Cabang Jambi termasuk dalam kategori “Tinggi” dengan rata-rata variabel kinerja karyawan (Z) sebesar 2.128 dengan rentang skala 2.111,4 – 2.608,1.
2. Besarnya pengaruh komitmen organisasi (X_1) secara langsung terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 12,82%, pengaruh tidak langsung 13,96% dan pengaruh totalnya adalah 26,51%. Sedangkan besarnya pengaruh kualitas kerja (X_2) secara langsung terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 31,92%, pengaruh tidak langsung 13,96% dan pengaruh totalnya adalah 45,88%. Jadi secara total pengaruh komitmen organisasi (X_1) dan kualitas kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 72,39%.
3. Besarnya pengaruh komitmen organisasi (X_1) secara langsung terhadap kinerja karyawan (Z) sebesar 27,67%, pengaruh tidak langsung 15,57% dan pengaruh totalnya adalah 43,24%. Sedangkan besarnya pengaruh kualitas kerja (X_2) secara langsung terhadap kinerja (Z) sebesar 18,40%, pengaruh tidak langsung 15,57% dan pengaruh totalnya adalah 33,97%. Jadi secara total pengaruh komitmen organisasi (X_1) dan kualitas kerja (X_2) terhadap kinerja (Z) sebesar 77,21%.
4. Kepuasan kerja (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan sebesar 72,25% terhadap kinerja karyawan (Z) pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Cabang Jambi.
5. Pengaruh langsung komitmen organisasi (X_1) dan kualitas kerja (X_2) secara bersama-sama melalui kepuasan kerja (Y) terhadap kinerja adalah sebesar 36,61%, pengaruh tidak langsungnya adalah sebesar 25,44% dan total pengaruhnya adalah sebesar 62,05%, angka tersebut menjelaskan bahwa pengaruh komitmen organisasi (X_1) dan kualitas kerja (X_2) secara bersama-sama melalui kepuasan kerja (Y) memberikan sumbangan terhadap kinerja para karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Cabang Jambi 62,05%.

DAFTAR PUSTAKA

- Agimat, F. A. E., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2023). *Pengaruh Kualitas Kerja (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) dan Kerjasama Tim PT . POS Indonesia (Persero) KCU Manado. 4(1), 81–88.*
- Hakiki, R., & Setiana, A. R. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Z) Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat (Uptd Puskesmas) Pagerageung Kabupaten Tasikmalaya. *Journal of Innovation Research and Knowledge, 2(8), 3085–3094.*
- Handoko, T. H. (2014b). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia.*
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama.* Salemba Empat.
- Robbins, Stephen, P. (2015). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi.* Erlangga.
- Suryantari, I. A. M., Mendra2, I. W., & Verawati, Y. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Organisasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Tish Gianyar. *Jurnal*

Sihar Martuah Harahap et al., *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kualitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Cabang Jambi*

Emas, 2(1), 125–133.

Tomi, R. T., Siae, J., Winda, O., & Panjaitan, O. (2021). *Pengaruh Komitmen Organisasi (X1) demokratis , motivasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan (Z) pada kantor bapelkes provinsi kalimantan tengah The influence of democratic leadership style , motivation and work discipline on employee performance at bapelkes . 2(2), 116–128.*