

**PENGARUH KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP
KOMITMEN**

ORGANISASI PADA PT. HOLLAND BAKERY PEKANBARU

JL. SUDIRMAN

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh

Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Riau



OLEH :

FATMA DEWI ANGGRAINI

155210281

PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2020

ABSTRAK

Pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi pada PT.Holland Bakery pekanbaru jl.sudirman

oleh :

FATMA DEWI ANGGRAINI

NPM : 155210281

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan kepuasan, dan komitmen kerja serta menjelaskan pengaruh antar variabel kepuasan dan komitmen kerja pada PT.Holland Bakery Jl.Sudirman Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder.Penelitian ini dikategorikan penelitian kuantitatif dimana instrumen penelitian ini berupa kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Holland Bakery Jl.Sudirman Pekanbaru. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 responden yang ditentukan dengan uji analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas dengan menggunakan bantuan SPSS 2020 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis data dengan menggunakan metode deskriptif menunjukkan bahwa variabel kepuasan dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kerja karyawan pada PT.Holland Bakery Jl.Sudirman Pekanbaru.

Kata Kunci : Kepuasan, Komitmen

ABSTRAK

*the effect of job satisfaction on organizational commitment on pt.
holland bakery pekanbaru jl sudirman*

By :

FATMA DEWI ANGGRAINI

NPM : 155210281

The purpose of this study is to describe satisfaction, and work commitment and explain the influence between variables of work satisfaction and commitment at PT. Holland Bakery Jl.Sudirman Pekanbaru. This research uses primary and secondary data. This research is categorized as quantitative research in which the research instrument is in the form of a questionnaire. The population in this study were employees of PT. Holland Bakery Jl.Sudirman Pekanbaru. The sample in this study were 35 respondents who were determined by data analysis using validity, reliability using SPSS 2020 for windows. The results showed that data analysis using descriptive methods showed that satisfaction and commitment variables had a significant effect on employee work at PT. Holland Bakery Jl.Sudirman Pekanbaru.

Keyword : Satisfaction, Commitment

KATA PENGANTAR

Puji serta syukur ke hadirat Allah Swt, atas berkat, rahmat dan karunianya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penelitian yang penulis lakukan ini berjudul : "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi karyawan pada PT.Holland Bakery Jl.Sudirman Pekanbaru" dalam rangka memenuhi persyaratan guna meraih gelar sarjana ekonomi pada fakultas ekonomi Universitas Islam Riau.

Dalam melaksanakan penelitian dan penyelesaian skripsi ini, penulis tidak luput dari kesulitan dan hambatan namun, bantuan dan bimbingan yang teramat besar artinya bagi penulis dari berbagai pihak, akhirnya kesulitan dan hambatan itu dapat diatasi. Untuk itu pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Terimakasih yang tak terhingga kepada kedua orangtua ku yang sangat saya sayangi, ibunda paimi ayahanda afrizal dan abang kandung ramli serta seluruh keluarga besar yang tiada hentinya memberikan kasih sayang yang tulus dan selalu mendoakan saya, memberikan dukungan serta semangat yang tiada duanya demi kesuksesan penulis.
2. Bapak Rektor Universitas Islam Riau Prof. Dr.syafrinaldi, SH. M. CL.
3. Bapak Drs, Abrar, M.Si.AK.CA selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
4. Bapak Azmansyah, SE,.M. Econ selaku ketua program studi manajemen Fakultas Ekonomi Univeritas Islam Riau

5. Ibuk Prof.Dr.Dra.Hj.Sri Indrastuti,SE,MM . Selaku pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan selama penulisan skripsi.
6. Seluruh dosen, staf pengajar serta staf pegawai dalam lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
7. Kepada seluruh karyawan PT. Holland Bakery Jl.Sudirman Pekanbaru yang telah memberikan izin dan telah bersedia membantu mengumpulkan data penelitian
8. Sahabat-sahabat tersayang yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu

Semoga Allah SWT memberikan kasih sayang dan anugrah kepada mereka yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dan akan mendapat balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT, Amin Ya Robal Alamin.

Pekanbaru, 11 Februari 2020

Penulis

Fatma Dewi Anggraini

DAFTAR ISI

Halaman	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah.....	8
1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	8
1.4. Sistematika Penulisan	9
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	11
2.1.1. Dimensi Kepuasan Kerja.....	15
2.1.2. Fungsi-Fungsi Kepuasan Kerja.....	18
2.1.3. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.....	18
2.1.4. Teori Kepuasan Kerja	19
2.2. Pengertian Komitmen Organisasi.....	20
2.2.1. Analisis Komitmen Organisasi.....	21
2.2.2. Konsep Komitmen.....	22
2.2.3 Meningkatkan Komitmen organisasi	23
2.2.4. Faktor-Faktor yang mempengaruhi komitmen	24
2.2.5. Dimensi Komitmen dalam Berorganisasi	25
2.2.6. Indikator Komitmen Organisasi.....	30
2.2.7. Model Pengukuran Komitmen organisasi	31
2.3 Penelitian Terdahulu.....	32

2.4. Kerangka Penelitian.....	33
2.5. Hipotesis	33
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Lokasi Penelitian	34
3.2. Oprasional Variabel	34
3.3. Populasi Dan Sampel	35
3.4. Jenis Dan Sumber Data	35
3.5. Teknik Pengumpulan Data	36
3.6. Teknik Analisis Data	37
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
4.1. Sejarah Singkat Perusahaan	41
4.2. Struktur Organisasi Perusahaan.....	43
4.3. Tugas dan Tanggung jawan Perusahaan	44
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1. Identitas responden	46
5.1.1. Jenis Kelamin	46
5.1.2. Tingkat Umur	47
5.1.3. Tingkat Pendidikan	48
5.1.4. Masa Kerja	49
5.2. Pengujian Kualitas Data.....	50
5.2.1. Uji Validitas.....	50
5.2.2. Uji Realibilitas.....	51
5.3. Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja.....	52
5.3.1.Rekan Kerja.....	53

5.3.1.1.Rekan kerja bisa diajak bekerja sama dengan baik.....	53
5.3.1.2.Hubungan yang baik antar sesama karyawan.....	54
5.3.2. Promosi	55
5.3.2.1.Karyawan diberikan jabatan sesuai dengan keahlian Yang dimiliki.....	56
5.3.2.2. Karyawan diberikan jabatan yang tinggi sesuai dengan Prestasi kerja	57
5.3.3. Tunjangan	58
5.3.3.1. Karyawan diberikan jaminan sosial yang sesuai.....	58
5.3.3.2. Karyawan diberikan bonus tambahan atas pekerjaan.....	59
5.3.4. Atasan.....	60
5.3.4.1 Hubungan atasan dengan karyawan sangat baik.....	60
5.3.4.2. pimpinan memberikan dukungan pada karyawan.....	62
5.4. Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Karyawan.....	65
5.4.1. Komitmen Afektif	66
5.4.1.1.Bangga menjadi bagian dari organisasi	66
5.4.1.2.Merasakan Permasalahan dari perusahaan.....	68
5.4.1.3.Kemauan untuk berusaha bersungguh-sungguh untuk kepentingan perusahaan.....	70
5.4.2. Komitmen Berkelanjutan	71
5.4.2.1. Keterlibatan dengan segala aktivitas karyawan.....	71
5.4.2.2. Bertahan menjadi bagian dari perusahaan adalah keinginan	72
5.4.2.3. Karyawan berat untuk meninggalkan perusahaan.....	73
5.4.3. Komitmen Normatif.....	74
5.4.3.1.Kerugian bagi individu bila keluar dari organisasi.....	74
5.4.3.2. Pertimbangan bertahan bagi organisasi karena sulit	

Mencari pekerjaan lain	76
5.4.3.3.Merasa sudah nyaman dalam organisasi tersebut.....	77
5.5. Analisis Data Penelitian.....	80
5.5.2.Koefisien Determinasi.....	80
5.5.3.Uji t Statistik.....	81
5.6.Pembahasan Pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi	82
Bab VI Penutup	
6.1. Kesimpulan	86
6.2. Saran	86



DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1. Data Pt.Holland Bakery Pekanbaru Tahun (2014-2018).....	4
Tabel 1.2. Jumlah Karyawan,Target,& Realibilitas penjualan,Produktivitas Karyawan.....	5
Tabel 2.3. Penelitian Terdahulu.....	32
Tabel 3.3. Operasional Variabel.....	34
Tabel 5.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Tabel 5.2. Tingkat Umur Karyawan Pada PT.Holland Bakery.....	47
Tabel 5.3. Tingkat Pendidikan Responden pada PT.Holland Bakery.....	49
Tabel 5.4. Masa Kerja pada PT.Holland Bakery.....	49
Tabel 5.5. Hasil Pengujian Validitas Variabel kepuasan (x).....	50
Tabel 5.6. Hasil Pengujian Validitas Variabel komitmen (y).....	50
Tabel 5.7. Hasil Pengujian Realibilitas.....	51
Tabel 5.8. Tanggapan responden mengenai rekan kerja bisa diajak kerja sama dengan baik.....	54
Tabel 5.9 Tanggapan responden mengenai hubungan yang baik antar sesama karyawan.....	55
Tabel 5.10 Tanggapan responden mengenai karyawan diberikan jabatan sesuai keahlian yang dimiliki.....	56
Tabel 5.11. Tanggapan Responden Mengenai Karyawan diberi jabatan yang tinggi sesuai Prestasi Kerja.....	57
Tabel 5.12. Tanggapan Responden mengenai Karyawan diberikan jaminan sosial Yang sesuai.....	58
Tabel 5.13. Tanggapan Responden Mengenai Karyawan diberikan bonus tambahan Atas pekerjaannya.....	59
Tabel 5.14. Tanggapan Responden mengenai Hubungan atasan & Karyawan sangat Baik.....	61

Tabel 5.15. Tanggapan Responden mengenai pimpinan memberikan dukungan Pada karyawan.....	62
Tabel 5.16 Rekapitulasi Hasil tanggapan Responden Mengenai variabel Kepuasan kerja Pada Pt.Holland Bakery	63
Tabel 5.17Interval Kategori Jawaban	64
Tabel 5.18. Tanggapan Responden mengenai Karyawan merasa bangga menjadi bagian Dari organisasi pada PT.Holland Bakery.....	67
Tabel 5.19 Tanggapan Responden mengenai merasakan permasalahan dari Perusahaan.....	69
Tabel 5.20. Tanggapan Responden mengenai kemauan untuk berusaha bersungguh- Sungguh untuk kepentingan perusahaan pada PT.Holland Bakery.....	70
Tabel 5.21. Tanggapan Responden mengenai keterlibatan dengan segala aktivitas Karyawan.....	71
Tabel 5.22. Tanggapan responden mengenai bertahan menjadi bagian dari perusahaan Adalah keinginan pada PT.Holland Bakery.....	73
Tabel 5.23 Tanggapan responden mengenai karyawan berat meninggalkan Perusahaan.....	74
Tabel 5.24 Tanggapan responden mengenai kerugian bagi individu bila Keluar dari Organisasi.....	75
Tabel 5.25 Tanggapan responden mengenai pertimbangan bertahan bagi organisasi Karena sulit mencari pekerjaan lain.....	76
Tabel 5.26 Tanggapan responden mengenai karyawan merasa sudah nyaman dalam	

Organisasi
tersebut.....
77

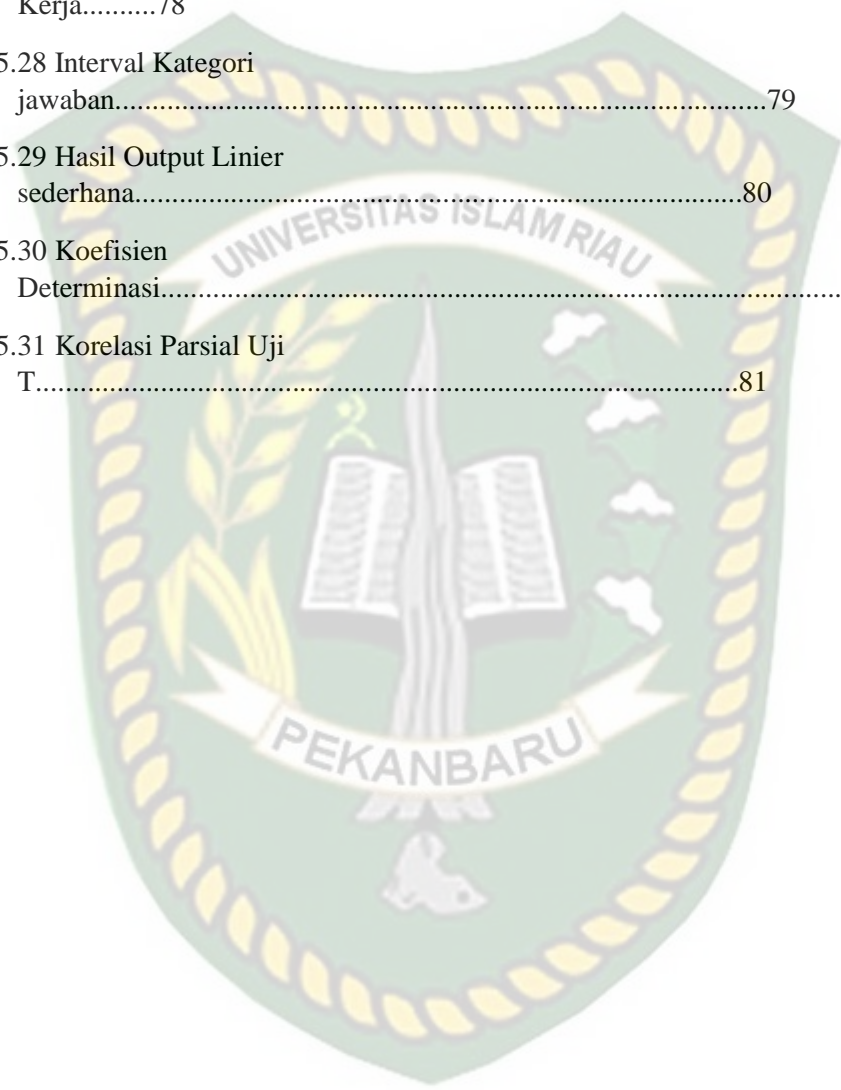
Tabel 5.27 Rekapitulasi hasil tanggapan responden mengenai Variabel Komitmen
Kerja.....78

Tabel 5.28 Interval Kategori
jawaban.....79

Tabel 5.29 Hasil Output Linier
sederhana.....80

Tabel 5.30 Koefisien
Determinasi.....81

Tabel 5.31 Korelasi Parsial Uji
T.....81



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT.Holland Bakery Pekanbaru.....	44



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kepuasan dan komitmen karyawannya. setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara memberikan penghargaan atau bonus kepada karyawan agar karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya. Apabila karyawan merasa puas otomatis karyawan merasa semangat dalam bekerja dan itu dapat meningkatkan penjualan perusahaan untuk mendapatkan laba yang tinggi. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh bentuk susunan atau struktur perusahaan yang lengkap, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor penempatan individu dalam posisi pekerjaan yang tepat sesuai dengan keahlian yang dimilikinya. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki oleh setiap orang dalam bekerja. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku dalam dirinya. Rendahnya kepuasan kerja dari karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan gejala dari kurang stabilnya organisasi atau perusahaan tersebut bentuk yang paling ekstrim dari ketidakpuasan kerja karyawan merupakan salah satu gejala yang dapat merusak kondisi dalam suatu organisasi suatu perusahaan. Secara umum, rendahnya kepuasan kerja karyawan biasanya terlihat dari berbagai aspek, salah satunya yaitu kurangnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan sehingga terjadi keterlambatan dalam mengerjakan laporan serta menurunnya efektifitas dan efisiensi kerja.

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik itu faktor organisasi seperti motivasi, lingkungan kerja serta komunikasi antara bawahan dengan bawahan, tingkat pengawasan serta kebijakan dan peraturan perusahaan maupun manajemen karir karyawan. Sementara faktor individu terdiri dari faktor finansial seperti gaji, dan kompetensi, masalah-masalah domestik, kondisi fisik karyawan, loyalitas, kerajinan, keterampilan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

SDM senantiasa melekat pada setiap sumber daya organisasi ataupun sebagai faktor penentu keberadaan dan perannya dalam memberikan kontribusi ke arah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Tersedianya SDM atau karyawan yang berkualitas merupakan kekayaan (aset) yang tidak ternilai perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus berusaha memberikan kepuasan bagi para karyawan, sehingga dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan pada suatu perusahaan atau organisasi mempunyai masalah yang sangat mendasar dimana seorang karyawan yang satu dengan karyawan yang lain tidak akan sama tingkat komitmen yang dimilikinya. Komitmen sangat penting untuk dimengerti dan diciptakan. Terjadinya komitmen individu atau personel dalam setiap jajaran dan tingkat organisasi berkaitan dengan sikap keberpihakan personel untuk menyatu dengan tujuan sasaran serta sesuai dengan nilai organisasi. Oleh karena itu setiap pengelola organisasi apapun sangat berkepentingan untuk menempuh berbagai upaya strategis untuk menciptakan serta meningkatkan derajat komitmen sumber daya manusia sebagai perantara untuk mencapai efektifitas perilaku dan kinerja individu, kelompok, dan organisasi.

Pemilihan lokasi penelitian dilakukan pada PT. Hollaand Bakery Pekanbaru jl. Sudirman karena perusahaan ini bergerak dalam bidang produksi yang bertujuan untuk memberikan pelayanan terbaik bagi pelanggan. Dalam hal ini peneliti sangat tertarik untuk mengetahui apakah

perusahaan hanya berusaha untuk memberikan kepuasan kepada para pelanggan dan bagaimana dengan kepuasan yang dirasakan oleh para karyawan itu sendiri terhadap perusahaannya.

Pt. Holland Bakery Cabang Pekanbaru Sudirman merupakan salah satu perusahaan waralaba toko roti modern dengan kualitas premium. Holland Bakery ini telah memiliki lebih dari 200 gerai di seluruh Indonesia yang tersebar di Jakarta, Bandung, Surabaya dan masih banyak lainnya. Brand Holland Bakery sendiri sudah sangat terkenal di kalangan masyarakat Pekanbaru sebagai roti dengan kualitas premium. Terdapat ada 11 cabang Pt. Holland Bakery di Pekanbaru berikut adalah jumlah keseluruhan karyawan Pt. Holland Bakery Cabang Pekanbaru adalah sebagai berikut :

Table 1.1 Data Karyawan PT.HOLLAND BAKERY Seluruh Cabang Pekanbaru Tahun (2014-2018)

Tahun	Jumlah Karyawan	Manajer Operasional	Supervisor	Tenaga Pembantu
2014	175	2	13	160
2015	186	3	15	168
2016	193	4	17	172
2017	242	2	15	225
2018	223	4	17	202

Sumber: PT. Dinamika Citra Rasa (Holland Bakery) Cabang Pekanbaru

Dari tabel 1.1 di atas dapat dijelaskan pada tahun 2014 jumlah karyawan sebanyak 175 orang yang terdiri dari 2 orang manajer operasional, 13 orang supervisor, dan 160 orang tenaga pembantu, pada tahun 2015 jumlah karyawan sebanyak 186 orang yang terdiri dari 3 orang manajer operasional, 15 orang supervisor dan 168 orang tenaga pembantu, pada tahun 2016 jumlah

karyawan sebanyak 193 orang yang terdiri dari 4 orang manajer operasional,17 orang supervisor,dan 172 orang tenaga pembantu,pada tahun 2017 terjadi peningkatan karyawan sebanyak 49 orang sehingga berjumlah 242 orang yang terdiri dari 2 orang manajer operasional, 15 orang supervisor dan 225 orang tenaga pembantu,tahun 2018 terjadi penurunan karyawan sebanyak 19 orang sehingga menjadi 223 orang yang terdiri dari 4 orang manajer operasional,17 orang supervisor,dan 202 orang tenaga pembantu.

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa terjadi fluktuasi namun cenderung menurun di tahun terakhir. Apabila tersedianya tenaga kerja atau karyawan yang]]mempunyai produktivitas,kualitas yang maksimal maka kebutuhan-kebutuhan akan tenaga yang profesional yang mampu ikut bekerja sama dalam memberikan pelayanan dan kelengkapan lainnya yang berhubungan dengan kemajuan dari bisnis atau usaha yang sedang dijalankan.

Untuk melihat perkembangan produktivitas perusahaan dapat dilihat pada hasil penjualan yang diterima oleh PT.Holland Bakery pada tabel 2 berikut ini:

Table 1.2 Jumlah Karyawan, Target Dan Realisasi Penjualan, Produktivitas Karyawan Pada PT.HOLLAND BAKERY Pekanbaru Tahun (2014-2018)

Tahun	Jumlah Karyawan	Target Penjualan (Rp)	Realisasi Penjualan (Rp)	Produktivitas Karyawan	Presentase (%)
2014	175	3.000.000.000	3.359.000.000	19.194.286	111,97
2015	186	3.800.000.000	4.210.000.000	22.634.409	110,79
2016	193	4.950.000.000	5.100.000.000	26.424.870	103,03
2017	242	5.350.000.000	5.005.033.000	20.681.955	93,55
2018	223	5.550.000.000	5.890.000.000	26.412.556	106,13

Sumber: PT. Dinamika Citra Rasa (Holland Bakery) Cabang Pekanbaru

Dari tabel di .2 diatas terlihat perusahaan mencapai target pada tahun 2014 sampai dengan 2015 dan 2018, namun pada tahun 2017 terjadi penurunan produktivitas. Dapat dijelaskan bahwa pada tahun 2014 perusahaan mencapai hasil penjualan yang sangat tinggi yaitu Rp. 3.359.000.000,- dari target hanya Rp. 3.000.000.000,- dengan produktivitas karyawan per-orang Rp.19.194.286,- serta

presentase 111,97% dengan hasil penjualan sebesar Rp.4.210.000.000,- dari target penjualan Rp.3.800.000.000,- dengan produktivitas rata-rata karyawan per-orang sebesar Rp.22.634.409,-. Di tahun 2015 terjadi lagi penurunan presentase menjadi 103,03% dengan hasil penjualan sebesar Rp. 5.100.000.000,- dari target penjualan Rp.4.950.000.000,- dengan rata-rata produktivitas karyawan per-orang sebesar Rp.26.424.870,- pada tahun 2016 terjadi penurunan yang sangat drastis yaitu menjadi 93,55% dengan hasil penjualan sebesar Rp.5.005.033.000,- dengan target penjualan sebesar Rp. 5.350.000.000,- dengan rata-rata produktivitas karyawan per-orang Rp. 20.681.955,-. Dan pada tahun 2017 terjadi kenaikan yang lumayan besar yaitu 106,13% dengan hasil penjualan sebesar Rp.5.890.000.000,- dengan target penjualan sebesar Rp.5.550.000.000,- serta produktivitas rata-rata karyawan per-orang sebesar Rp. 26.421.556,-.

Tidak tercapainya target penjualan ini sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan dan secara psikologis akan mempengaruhi komitmen perusahaan. Sehingga karyawan tidak bisa bekerja dengan efektif dan efisien sebagaimana yang ditetapkan. Kondisi seperti itu sangat mempengaruhi kepuasan dan komitmen perusahaan Pt.Holland Bakery Pekanbaru secara keseluruhan. Salah satu upaya yang dilakukan organisasi dalam mengelola SDM yaitu dengan membangun komitmen organisasi pegawai.

Komitmen organisasi adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan. Prioritas dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi mencerminkan tingkatan di mana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya serta keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Itu berarti, cerminan komitmen organisasi Pt.Holland Bakery dapat dilihat ketika mereka terikat dengan tujuan-tujuan organisasi dan mempertahankan keanggotaan pada organisasi tersebut. Komitmen

merupakan sebuah kekuatan yang dapat mengikat seseorang untuk bekerja secara profesional. Misalnya, seorang bisa berkomitmen pada pekerjaan, keluarga, keyakinan, maupun organisasi.

Menurut Meyer dan Allen dalam Robert & Angelo (2014), komitmen organisasi terdiri atas tiga komponen terpisah yang saling berhubungan, yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan. Komitmen afektif berarti emosi pegawai melekat pada identitas pegawai dan keterlibatan pegawai dalam perusahaan. Pegawai yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja untuk perusahaan karena mereka menginginkannya. Komitmen normatif menunjukkan rasa tanggung jawab untuk terus bekerja. Pegawai yang memiliki komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa harus tetap berada di perusahaan. Sementara komitmen berkelanjutan adalah kesadaran akan kerugian karena meninggalkan perusahaan. Pegawai yang hubungannya dengan perusahaan didasarkan pada komitmen berkelanjutan tetap bekerja karena mereka harus bekerja. Sikap-sikap kerja pada Pt. Holland Bakery seperti yang terlihat pada komitmen organisasi tersebut di atas harus didasarkan pada komitmen profesional yang tinggi. Artinya bahwa seorang karyawan di Pt. Holland dalam membela organisasinya harus didasarkan pada loyalitas profesionalnya. Komitmen profesional merupakan sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari profesi.

Dari uraian-uraian di atas maka penulis bermaksud melaksanakan penelitian dan kemudian mendeskripsikannya dalam bentuk penulisan penelitian dengan judul uraian : **“Pengaruh Kepuasan terhadap Komitmen Kerja karyawan Pt.Holland Bakery.”**

1.2 PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan permasalahan yang telah ditemukan tersebut maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Apakahkepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Kerja pada Pt.Holland Bakery Cabang Pekanbaru Jl.Sudirman ?”

1.3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

a. Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan dan komitmen kerja karyawan pada PT. Holland Bakery Cabang Pekanbaru Jl.Sudirman.

b. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini bermanfaat sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan dalam menerapkan kebijakan berkaitan dengan kepuasan dan komitmen kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan

2. Bagi Peneliti

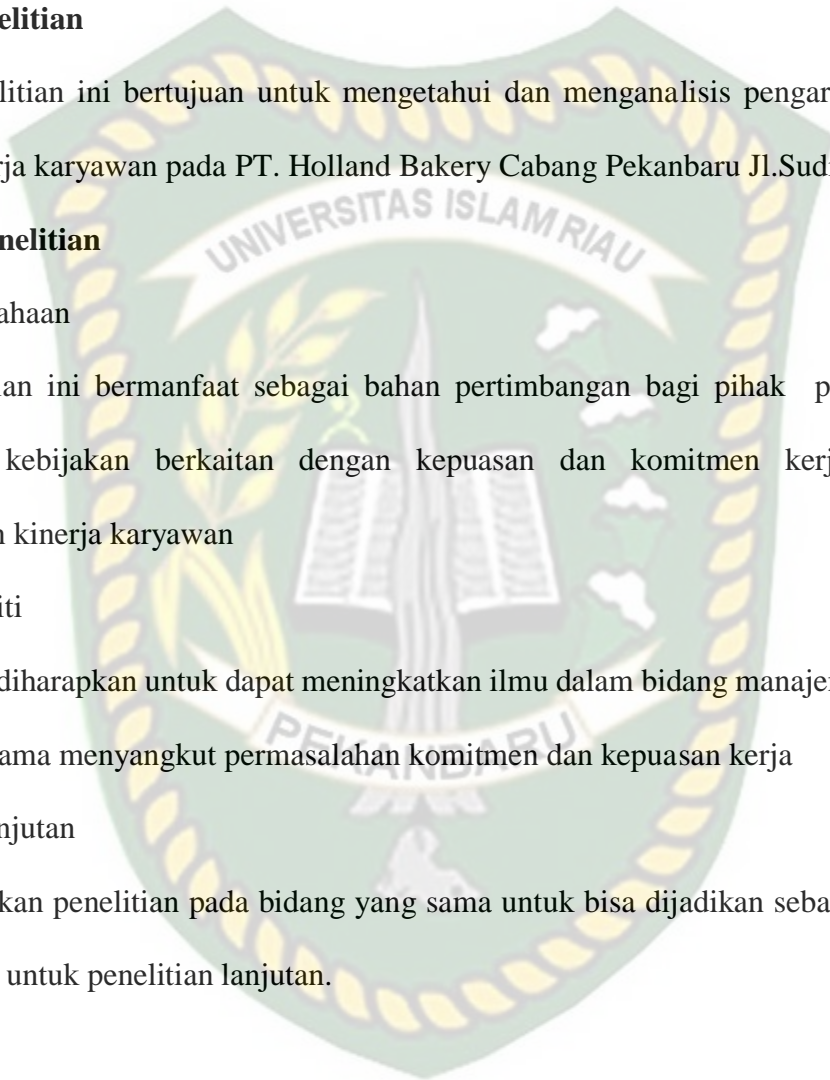
Bagi peneliti diharapkan untuk dapat meningkatkan ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusia terutama menyangkut permasalahan komitmen dan kepuasan kerja

3. Peneliti Lanjutan

Yang melakukan penelitian pada bidang yang sama untuk bisa dijadikan sebagi acuan maupun perbandingan untuk penelitian lanjutan.

1.4 SISTEMATIKA PENULISAN

Agar dapat memberikan gambaran yang jelas tentang penulisan penelitian ini, maka disusunlah sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi-materi yang dibahas di tiap-tiap bab. Sistematika penulisan ini adalah:



BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah secara umum, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi landasan teori yang berhubungan dengan pokok permasalahan yang dipilih yang akan dijadikan landasan dalam penulisan skripsi ini. Teori-teori tersebut dikutip dari berbagai literatur. Selain itu, dijelaskan juga mengenai kerangka pemikiran teoritis dan hipotesis.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini meliputi variable-variabel penelitian dan definisi operasional, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis yang digunakan.

BAB IV: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan, serta aktifitas perusahaan.

BAB V: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang deskriptif obyek penelitian, hasil analisis data dan pembahasan

BAB VI: PENUTUP

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran yang diberikan berkaitan dengan hasil penelitian.



BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja. Apabila

seseorang mendambakan sesuatu,berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan demikian akan termotivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut.jika harapan tersebut terpenuhi,maka akan dirasakan kepuasan.kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, sehingga kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi (Robbins & judge, 2009).

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dalam perusahaan yang memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan pencapaian hasil yang sesuai dengan tujuan dari sebuah perusahaan yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen perusahaan tersebut. Dengan mengetahui kepuasan kerja karyawan, melalui bagaimana karyawan tersebut merespon terhadap berbagai program atau rencana yang telah ditetapkan oleh perusahaan, hal ini dapat menjadi umpan balik yang sangat berharga bagi perusahaan tersebut.

Menurut **Robbins** (Indrastuti,2014 : 66) : “kepuasan kerja merupakan penilaian seorang karyawan terhadap betapa puas akan pekerjaan merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang diskrit/terbedakan dan terpisah satu sama lain.

Menurut**Sowatno**(Widodo,2014) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi psikolog yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subjektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya,dan kepuasan kerja merupakan suatu konsep *multificated*(banyak dimensi), ia dapat memakai sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang. Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan rasa menyenangkan dan tidak menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan, secara langsung berpengaruh pada emosional dan tingkah laku dalam bekerja berupa kepuasan kerja, disiplin dan moral kerja.

Kepuasan kerja di dalam sebuah perusahaan berarti suatu bentuk kepuasan yang dinikmati dalam pekerjaan seperti memperoleh hasil kerja, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari balas jasa, walaupun dari sisi lain balas jasa itu menjadi hal yang penting. Adanya kepuasan kerja akan mempengaruhi aspek-aspek yang melingkupi kepuasan kerja itu sendiri.

Menurut **Mangkunegara** (2011:120) teori-teori kepuasan terdiri dari enam yaitu:

1. Teori keseimbangan (*Equity Theory*)

Menurut teori ini, puas atau tidak puasny a pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara input-outcome dirinya dengan perbandingan input-outcome pegawai lain. Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka pegawai tersebut akan merasa puas. Tetapi, apabila tidak seimbang dapat menimbulkan 2 kemungkinan, yaitu ketidakseimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembandingan.

2. Teori perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Menurut teori ini, apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar dari pada apa yang diharapkan maka pegawai tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat pegawai lebih rendah dari pada yang diharapkan, akan menyebabkan pegawai tidak puas.

3. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan karyawan terpenuhi, maka makin puas pula

karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas.

4. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh karyawan dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, karyawan akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minta dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

5. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu pemeliharaan dan pemotivasian. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi sekitar pekerjaan dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai pemeliharaan. Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung dari padanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan pemotivasian.

6. Teori pengharapan (*Expectancy Theory*)

Menurut teori ini, semakin besar kesesuaian antara harapan dan kenyataan maka semakin puas seseorang, begitu pula sebaliknya.

2.1.1 Dimensi Kepuasan Kerja

(Dalam buku prof Sri Indrastuti ; 71) Menurut smith, kendall dan Hunlin pada tahun 1969 yang diikuti oleh Luthans (2006) dengan menggunakan Job Descriptive index yaitu :

a. Kepuasan pada pekerjaan itu sendiri(satisfaction with work it self).

Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama dalam mencapai kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian yang berhubungan dengan pendekatan karakteristik pekerjaan terhadap desain kerja, menunjukkan bahwa umpan balik dari pekerjaan itu sendiri dan otonom pekerjaan merupakan dua faktor motivasi utama yang berhubungan langsung terhadap pekerjaan. Serta memaparkan karakteristik pekerjaan itu sendiri dan kompleksitas pekerjaan tersebut serta menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja karyawan. Jika persyaratan kreatif pekerjaan terpenuhi, maka karyawan tersebut cenderung akan mendapatkan kepuasannya.

b. Kepuasan pada Rekan Kerja

Rekan kerja atau tim kerja yang beranggotakan para individu karyawan yang mempunyai sifat saling ketergantungan, sumber dukungan memberi kenyamanan, nasehat dan bantuan terhadap anggota individu. Kelompok kerja yang menyenangkan, tim akan efektif dan komperatif dalam menjalankan pekerjaan membuat pekerjaan menjadi menyenangkan dan dampaknya akan mempengaruhi kepuasan kerja dan sebaliknya. Adapun maksudnya yaitu seperti :

1. Rekan kerja bisa diajak bekerja sama dengan baik
2. Hubungan yang baik antar sesama karyawan

c. Kepuasan pada Promosi

Pengembangan karir (promosi) dapat diartikan sebagai pemberian kesempatan berkembang bagi karyawan melalui kesempatan untuk menduduki jabatan yang lebih baik dan biasanya dibarengi dengan fasilitas –fasilitas pendukung yang lengket bersamaan dengan jabatan tersebut. Kesempatan pengembangan karir / promosi mempunyai pengaruh yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan. Karyawan yang diberi promosi berdasarkan senioritas memberikan kepuasan kerja yang tertinggi karena berdasarkan penilaian kemampuan si karyawan inilah yang mendasari pemberian promosi kepadanya dibandingkan dengan promosi kenaikan gaji:

1. Karyawan diberikan jabatan yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki
2. karyawan diberikan jabatan yang tinggi sesuai dengan prestasi kerja

d. Kepuasan pada Supervisi

Aktivitas Pengawasan (supervisi) merupakan hal yang berperan penting bagi perusahaan. Dampak keahlian pemimpin yang dapat berbentuk gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Pusat pengawasan yang ditujukan terhadap karyawan, diukur penyelia berdasarkan ketertarikan personal dan kepedulian terhadap karyawan. Hal ini dilakukan dengan meneliti seberapa baik kerja karyawan, memberikan nasihat dan bantuan pada individu, dan berkomunikasi dengan rekan kerja secara personal maupun konteks pekerjaan seperti :

- pimpinan memperhatikan kondisi karyawan
- pimpinan memberikan dukungan pada karyawan
- Hubungan atasan dengan karyawan sangat baik

f. Kepuasan pada pembayaran seperti gaji, upah, dan tunjangan

Balas jasa yang berupa upah dan gaji merupakan hal yang membawa pengaruh yang signifikan, tetapi kompleks dan secara kognitif dan merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Uang merupakan faktor untuk memenuhi kebutuhan dasar manusia disamping juga merupakan alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi bagi karyawan.

Karyawan melihat gaji sebagai refleksi dari kontribusi mereka terhadap perusahaan, benefit tambahan juga penting dan berpengaruh secara signifikan namun karyawan cenderung menganggap remeh karena mereka menerimanya. Maksud dari kepuasan pada pembayaran gaji, upah, dan tunjangan itu seperti :

1. Karyawan diberikan jaminan sosial yang sesuai
2. Karyawan diberikan bonus tambahan atas pekerjaannya.

2.1.2. Fungsi-Fungsi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja penting untuk aktualisasi diri karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah tercapai kematangan psikologis dan akan menjadi frustrasi yang menyebabkan karyawan akan melamun, cepat lelah atau bosan, mempunyai semangat kerja rendah, emosi tidak stabil, sering absen dan mengakibatkan turunnya kinerja karyawan dan sebaliknya. Oleh karena itu kepuasan kerja mempunyai arti yang penting, baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan terutama karena menciptakan keadaan positif dalam lingkungan kerja. Untuk mencapai kepuasan kerja seperti yang diharapkan perusahaan maupun karyawan maka diharapkan muncul keprofesionalisme tenaga kerja dengan ciri-ciri sebagai berikut :

- a. Memerlukan kesungguhan dan ketelitian kerja yang dapat diperoleh melalui pengalaman dan kebiasaan.
- b. Memerlukan keteguhan dan ketabahan dan tidak mudah putus asa dalam mencapai hasil.
- c. memerlukan integritas tinggi yang tidak tergoyahkan oleh keadaan terpaksa.

2.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor kepuasan finansial, yaitu terpenuhinya keinginan karyawan terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sehingga kepuasan kerja bagi karyawan dapat terpenuhi. Hal ini meliputi : sistem gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan serta promosi (Moh. As'ad, 1987 : 18).

a. Faktor kepuasan fisik, yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan. Hal ini meliputi : jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan/suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur (Moh. As'ad, 1987 : 118)

b. Faktor kepuasan sosial, yaitu yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Hal ini meliputi : rekan kerja yang kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta pengarahan dan perintah yang wajar (Drs. Heidjrachman dan Drs. Suad Husna. 1986 : 194-195).

c. faktor kepuasan Psikologi, yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan. Hal ini meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap kerja, bakat dan keterampilan (Moh. Sa'ad, 1987: 117).

Dari pengertian faktor-faktor diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor tersebut mempengaruhi kepuasan kerja yang memiliki peran yang penting bagi perusahaan dalam memilih dan menempatkan karyawan dalam pekerjaannya.

2.1.4. Teori Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa teori pemenuhan kebutuhan, menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, maka puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas.

2.2. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen kerja dapat diartikan sebagai :

- a. Sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai pekerjaan.
- b. Sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh guna kepentingan pekerjaannya.
- c. Sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam pekerjaan (Aranya et al, dalam industri 2014 : 81).

Komitmen didefinisikan sebagai pengikat antara individu dengan suatu kegiatan atau secara umum dengan gagasan (siswanto, dalam industri 2014:81). Komitmen adalah tekanan normatif yang terinternalisasi untuk melakukan tindakan individu yang mempunyai perilaku seperti itu karena mereka percaya hal itu benar dan bermoral untuk melakukannya (weiner, Indrastuti 2012 : 81). Komitmen pada organisasi adalah bentuk keterikatan, keterlibatan, dan keikatan karyawan pada apa yang dirasakan dan dialami dalam organisasi.

Komitmen organisasi menghasilkan pertukaran hubungan antara individu dan organisasi dimana individu mengikatkan dirinya sendiri terhadap organisasi sebagai penukaran nilai reward atau

pembayaran dari organisasi (Herbiniak & Alutto,1972 ; Angle and Perry, 1983 dikutip dari Valeria La Mastro 2003 : 1 dalam Indrastuti,2014 : 82)

Menurut Meyer & Allen (Indrastuti,2014:83) Komitmen organisasi merupakan perpaduan antara sikap dan perilaku yang menyangkut rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa terlibat dengan tugas organisasi dan rasa setia pada organisasi.

Secara singkat pada intinya beberapa definisi komitmen organisasi dari beberapa ahli diatas mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu proses pada individu (pegawai) dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan,dan tujuan organisasi. Disamping, itu komitmen organisasi mengandung pengertian sebagai sesuatu hal yang lebih sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, dengan kata lain komitmen organisasi menyiratkan hubungan karyawan dengan perusahaan atau organisasi secara aktif. Karena karyawan yang menunjukkan komitmen yang tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih mendorong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

2.2.1 Analisis Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang memiliki keinginan yang kuat untuk selalu menjadi anggota organisasi, keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin seperti apa yang dilakukan oleh organisasi dan keyakinan dalam menyusun dan melakukan tugas dalam organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dapat disimpulkan beberapa hal yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu nilai-nilai yang tercermin dalam budaya organisasi yang merupakan landasan utama dalam membangun komitmen karyawan dimana perusahaan memiliki asumsi bahwa karyawan merupakan aset utama untuk mengembangkan perusahaan.

Visi dan misi organisasi yang jelas pada suatu organisasi akan memudahkan karyawan dalam

bekerja sehingga karyawan akan bekerja berdasarkan apa yang menjadi tujuan organisasi atau perusahaan. Komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor personal, karakteristik struktur dan pengalaman kerja.

2.2.2. Konsep Komitmen

Menurut Valeria La Mastro(dalam Indrastuti 2014:82) tiga ciri konsep komitmen yaitu :

- a. Keyakinan yang kuat, penerimaan terhadap tujuan organisasi dan nilai organisasi.
- b. Suatu kemauan dan upaya yang amat sangat digunakan atas nama organisasi.
- c. Keinginan yang kuat untuk tetap dalam organisasi.

Disisi lain, penting juga bahwa para karyawan mengerti dan mengidentifikasi diri dengan sasaran dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, perlu diciptakan suasana saling percaya dan saling mendukung diantara para karyawan dan pemimpin, sehingga masing-masing menyumbang sesuatu bagi tercapainya tujuan pihak lain dan keinginan karyawan.

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang memiliki keinginan yang kuat untuk selalu menjadi anggota organisasi, keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin seperti apa yang dilakukan oleh organisasi dan keyakinan dalam menyusun dan melakukan tugas dalam organisasi.

2.2.3. Meningkatkan Komitmen Organisasi

Menurut Dessler (dalam Indrastuti 2014:85) memberikan pedoman khusus untuk meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan melalui:

- a. Berkomitmen pada nilai utama manusia. Membentuk aturan tertulis, memperkerjakan manajer yang baik dan dapat, serta mempertahankan komunikasi.

- b. Memperjelas dan mengomunikasikan misi karyawan. memperjelas misi dan ideologi, berkarisma, menggunakan praktik perekrutan berdasarkan nilai, menekankan orientasi berdasarkan nilai dan pelatihan, membentuk tradisi.
- c. Menjamin keadilan organisasi. memiliki produser penyampaian keluhan yang komprehensif, menyediakan komunikasi dua arah yang ekstensif.
- d. Menciptakan rasa komunitas. Membangun homogenitas berdasarkan nilai, keadilan, menekankan kerjasama, saling mendukung, dan kerja tim, berkumpul bersama.
- e. Mendukung perkembangan karyawan. Melakukan aktualisasi, memberikan pekerjaan menantang pada tahun pertama, memajukan dan memberdayakan, mempromosikan dari dalam, menyediakan aktivitas perkembangan, menyediakan keamanan kepada karyawan tanpa jaminan.

2.2.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Kerja

Menurut Dessler, 1999 (dalam Indrastuti 2014:86) faktor yang mempengaruhi komitmen kerja karyawan adalah :

- a. *Make it charismatic*, yaitu menciptakan karismatik lembaga dengan menghubungkan nilai-nilai dan misi mereka untuk sesuatu hal yang lebih tinggi.
- b. *Build the tradition*, yaitu membangun tradisi yang menciptakan suatu sistem nilai yang mendorong berbagai perilaku yang diinginkan.

- c. *Have comprehensive grievance procedures*, yaitu sudahkah seluruh keluhan diperiksa secara prosedur dan karyawan berhak mendiskusikan keluhan dengan manajemen tanpa takut akan pembalasan.
- d. *Provide extensive two way communication*, yaitu menyediakan komunikasi dua arah untuk menanamkan perasaan yang dialami dalam bekerja dengan cara yang adil.
- e. *Build value based homogeneity*, yaitu memilih karyawan berdasarkan nilai-nilai yang diinginkan, keunggulan, kemampuan tanggung jawab dan pengabdian serta kerja sama.
- f. *Get together*, yaitu kebersamaan melalui pertemuan-pertemuan kelompok diadakan perayaan untuk membina kebersamaan.
- g. *Support employee development*, yaitu organisasi perusahaan mendukung pengembangan karyawan dll.

2.2.5. Dimensi Komitmen dalam Berorganisasi.

Meyer dan Allen 1991 (dalam Nurjanah 2010) merumuskan 3 dimensi komitmen dalam berorganisasi, yaitu :

A. Komitmen Afektif yaitu, berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya. Anggota organisasi dengan afektif komitmen yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk tetap menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk tetap menjadi anggota. Individu dan afektif komitmen akan bekerja lebih keras dan menunjukkan hasil pekerjaan yang lebih baik dibandingkan yang komitmen yang lebih rendah karena memiliki rasa

kepercayaan,loyalitas pada perusahaan sehingga tingkah laku dapat terjaga dalam bekerja.seperti :

- Bangga menjadi bagian dari organisasi
- Merasakan permasalahan dari perusahaan
- Kemauan untuk berusaha bersungguh-sungguh untuk kepentingan perusahaan

B. Komitmen Berkelanjutan yaitu,berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen berkelanjutan yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut. Komitmen berkelanjutan memiliki hubungan yang sangat erat dengan seberapa sering seorang anggota tidak hadir atau absen dalam organisasi,hal tersebut berkaitan dengan respon dan kesetiaan serta situasi yang diciptakan karyawan dalam bekerja.seperti :

- Keterlibatan dengan segala aktivitas karyawan
- Karyawan Berat untuk meninggalkan perusahaan
- Bertahan menjadi bagian dari perusahaan adalah keinginan

C. Komitmen Normatif, Komitmen normatif menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen normatif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut serta adanya kemauan untuk mengembangkan diri dan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Seperti :

- kerugian bagi individu bila keluar dari organisasi.
- Pertimbangan bertahan bagi organisasi.
- Karyawan merasa sudah nyaman dalam organisasi tersebut.

David,berpendapat bahwa komitmen terhadap organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor dikelompokkan menjadi 4 karakteristik, yaitu:

1. Faktor personal yaitu kondisi potensial,kapasitas kemampuan dan kemauan seseorang karyawan sesuai dengan kebutuhan dunia kerja, yang meliputi :

1. Umur : karyawan muda kurang mempunyai komitmen yang kuat dibandingkan karyawan yang sudah tua karyawan muda lebihh merasa masih mempunyai kesempatan dan idealisme tinggi terhadap jenis pekerjaan yang diharapkan.

2. Jenis kelamin : perbedaan jenis kelamin antara pria dan wanita tidak menunjukkan signifikan hubungan terhadap komitmen secara tetap. Tingkat kekuatan komitmen pria dan wanita tidak bisa ditentukan pasti.

3. Pendidikan dan keterampilan : karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi dianggap mempunyai tuntutan dan apabila tuntutan tidak terpenuhi maka biasanya semangat kerja menurun, merasa bosan dan tidak menunjukkan prestasi kerja yang baik. Tingkat pendidikan yang baik,tingkat pendidikan menunjukkan tingkat korelasi negatif terhadap komitmen. Semakin tinggi pendidikan justru hanya akan melemahkan komitmen terhadap organisasi.

4. Motivasi berprestasi : karyawan akan terlibat aktif dalam pekerjaan bila mempunyai semangat kerja yang kuat,semangat kerja tumbuh bukan saja merupakan perwujudan dari fungsi harapan namun juga termasuk kebebasan individu untuk memilih tujuan dan mempunyai komitmen terhadap organisasi.

5. Nilai-nilai personal : komitmen mencatat adanya sikap penerimaan dan kepercayaan terhadap nilai-nilai pribadi dengan organisasi.

2. Karakteristik Kerja

Karakteristik kerja merupakan kondisi nyata yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, karakteristik kerja dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan terhadap tempat kerja, secara terperinci dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Tugas yang menantang karyawan akan merasa cepat bosan bila rutinitas yang dihadapi monoton.
2. Kejelasan tugas merupakan kejelasan dari serangkaian tugas yang menuntun karyawan dalam melaksanakan tugas, sehingga mempunyai tanggung jawab lebih dan mempunyai komitmen terhadap perusahaan.
3. Suasana kondusif interaksi sosial: berupa interpersonal formal dan non formal yang baik sehingga mampu membuat karyawan merasa lebih baik sehingga mampu membuat karyawan merasa lebih betah terhadap lingkungan kerja. Dengan suasana yang pengertian, karyawan menjadi lebih aman, nyaman, percaya diri dan betah sehingga tidak mempunyai keinginan untuk meninggalkan organisasi kerja.

3. Karakteristik struktur

1. Desentralisasi dan otonomi daerah tanggung jawab : organisasi sentralistik dengan sengaja keputusan ditentukan dari atas, terasa kurang efektif dalam operasional sehari-hari. bila jenjang struktural terlalu rumit dan dalam operasionalnya juga rumit maka akan membuat organisasi kerja yang efektif.
2. Partisipasi aktif karyawan : organisasi kerja sistem *top down* kurang memberi keuntungan karena karyawan sekedar dilibatkan dalam pencapaian hasil kerja karyawan akan mempunyai komitmen yang lebih kuat bila organisasi menetapkan sistem *bottom up*, karena terdapat proses keterlibatan karyawan.

3. Hubungan atasan bawahan : kualitas hubungan atasan bawahan merupakan hasil pembentukan peran yang dilakukan seorang atasan terhadap bawahan. Bila hubungan berkualitas baik maka sering terjadi diskusi tentang penyelesaian masalah pekerjaan.
4. Sifat karakteristik pimpinan serta cara pengambilan keputusan dan kebijakan : hal ini sangat berpengaruh pada pembentukan komitmen.pimpinan harus mempunyai sikap peduli,mengerti dan berusaha akomodatif terhadap pendapat bawahan.

4. Pengalaman kerja

Sikap dan kualitas dan pengalaman kerja seorang karyawan dengan berbagai aspek didalamnya dapat mempengaruhi komitmen karyawan antara lain:

1. Sikap kelompok terhadap organisasi : interaksi rela bekerja dalam kelompok kerja formal maupun informal mempengaruhi komitmen karyawan.
2. Makna keterlibatan karyawan bagi tempat kerja : karyawan merasa mendapat pengakuan keberadaan dan peran sehingga tidak sia-sia bekerja. Sehingga karyawan termotivasi berkeinginan kerja lebih baik dan akhirnya memiliki komitmen yang kuat karena keterlibatannya.
3. Kesesuaian kontribusi kerja dengan besar *reward* yang diterima.reward secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan dan membentuk komitmen.
4. Karyawan mempunyai harapan terhadap pekerjaan dan pengembangan karir ditempat kerja. Karyawan dengan persepsi positif pengembangan karir terhadap tempat kerja,cenderung akan berusaha mempunyai komitmen yang kuat dibandingkan mereka berpendapat positif.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor tersebut mendukung terbentuknya komitmen terhadap perusahaan.tingginya komitmen yang dimiliki karyawan

dipengaruhi oleh persepsi mereka terhadap seberapa tinggi komitmen yang ditunjukkan oleh perusahaan terhadap mereka. Semakin tinggi karyawan merasa harapan mereka dapat dicapai oleh perusahaan atau organisasi, akan semakin patuh pula mereka terhadap perusahaan.

2.2.6. Indikator Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dalam diri karyawan juga nampak dari beberapa hal sebagai berikut (priansa,2016;236):

1. Penyesuaian

Melakukan upaya penyesuaian dengan organisasi dan hal-hal yang diharapkan oleh organisasi, serta menghormati norma yang berlaku dan hidup dalam organisasi, serta menaati dan menuruti peraturan dan ketentuan yang berlaku di organisasi.

2. Meneladani

Dengan cara membantu orang lain, menghormati dan menerima hal-hal yang dianggap penting oleh pimpinan, bangga menjadi bagian dari organisasi, serta peduli akan citra organisasi

3. Mendukung secara aktif

Dengan cara bertindak mendukung serta memenuhi kebutuhan organisasi dan menyesuaikan diri dan kepentingannya dengan nilai organisasi.

4. Melakukan pengorbanan pribadi

Dengan cara menempatkan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi, serta mendorong keputusan yang menguntungkan organisasi walaupun keputusan tersebut tidak disenangi oleh karyawan tersebut.

2.2.7. Model Pengukuran Komitmen Organisasi

Mowday, Steers dan, **Potter** 1979 (dalam Nurjanah, 2010) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif dalam pengidentifikasian keterlibatan dirinya dan organisasi. Mereka menyatakan bahwa komitmen organisasi mempunyai 3 komponen utama yaitu :

1. Adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi,
2. Keinginan untuk berusaha keras yang dapat dipertanggung jawabkan atas nama organisasi.
3. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi.



Table 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Anggi Wulan Lestari, Sofia A.P.Sambul	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional PT.Bank Mandiri (PERSERO) Tbk.Area Manado.	Berdasarkan hasil penelitian bahwa tingkat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada PT.Bank Mandiri (Persero)Tbk area Manado dikatakan tinggi, ditunjukkan dari hasil koefisien determinasi dimana faktor lain hanya sebesar 2,97% berpengaruh terhadap komitmen organisasional.
2.	Roza Sasmitra (2019)	Pengaruh komitmen karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Telkom Pekanbaru	Berdasarkan penelitian ini, komitmen karyawan dapat menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Dengan nilai koefisien determinasi menjelaskan kepuasan kerja karyawan pada PT.Telkom Pekanbaru dapat dipengaruhi oleh komitmen karyawan dan siswa dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.
3.	Firmananda Utama Akbar,Djamhur Hamid,dan Mochammad Djudi.	Pengaruh kepuasan terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan (studi pada karyawan tetap PG kebon agung malang)	Berdasarkan analisis deskriptif penelitian yang telah dilakukan bahwa rata-rata distribusi jawaban responden untuk menilai variabel kepuasan kerja (X) yaitu sebesar 4,13, variabel komitmen organisasional (Y1) sebesar 4,04, dan variabel kinerja karyawan (Y2) sebesar 3,84. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan pada PG kebon agung malang sudah baik.

2.4 Kerangka Pemikiran

Model kerangka berfikir dari penelitian ini adalah:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber : (Roza Sasmitra,2019)

2.5 Hipotesis

Berdasarkan pada perumusan masalah dan landasan teoritis dikemukakan di atas, maka dapat dibuat hipotesis didalam penelitian ini adalah:

- Diduga kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT.Holland Bakery Pekanbaru Jl.Sudirman.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan penulis adalah di PT.Dinamika Citra Rasa (Holland Bakery) yang beralamat di jalan jendral Sudirman no.389 B, kelurahan simpang empat, kecamatan pekanbaru kota.

3.2 Operasional Variabel

Table 3 Operasional Variabel

VARIABEL	DIMENSI	INDICATOR	SKALA
Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Luthans,2006:243)	1. Rekan Kerja	a. Rekan kerja bisa diajak bekerja sama dengan baik b. Hubungan yang baik antar sesama karyawan	Ordinal
	2. Promosi	a. Karyawan diberikan jabatan yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki b. Karyawan diberikan jabatan yang tinggi sesuai dengan prestasi kerja	
	3. Tunjangan	a. Karyawan diberikan jaminan sosial yang sesuai b. Karyawan diberikan bonus tambahan atas pekerjaan	
	4. Pengawasan (<i>supervisi</i>)	a. Pimpinan memberikan dukungan pada karyawan b. Hubungan atasan dengan karyawan sangat baik	

VARIABEL	DIMENSI	INDICATOR	SKALA
Komitmen organisasi adalah perpaduan antara sikap dan perilaku yang menyangkut rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa terlibat dengan tugas organisasi dan rasa setia pada organisasi. Menurut Meyer & Allen (Indrastuti,2014:83)	1. Komitmen Afektif	a. Bangga menjadi bagian dari organisasi b. Merasakan permasalahan dari perusahaan c. Kemauan untuk berusaha bersungguh-sungguh untuk kepentingan perusahaan	Ordinal
	2. Komitmen Berkelanjutan	a. Keterlibatan dengan segala aktivitas karyawan b. Karyawan berat untuk meninggalkan perusahaan c. Bertahan menjadi bagian dari perusahaan dari perusahaan adalah keinginan	
	3. Komitmen Normatif	a. Kerugian bagi individu bila keluar dari organisasi. b. Pertimbangan bertahan bagi organisasi karena sulit mencari pekerjaan lain. c. Karyawan merasa sudah nyaman dalam organisasi tersebut.	Ordinal

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dapat diartikan sebagai jumlah keseluruhan semua anggota yang diteliti. Seluruh populasi PT. Holland Bakery Cabang Pekanbaru Jl.Sudirmanini adalah sebanyak 223 orang. Peneliti hanya mengambil sampel yang berjumlah 35 orang yang semuanya di bagian produksi.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data primer

yaitu data yang penulis peroleh secara langsung dari dari obyek penelitian melalui wawancara dengan panduan kuesioner kepada responden tentang lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kepuasan dan komitmen kerja karyawan pada PT.Holland Bakery Cabang Pekanbaru Jl.Sudirman.

b. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah tersedia di pada PT.Holland Bakery Cabang Pekanbaru Jl. Sudirman yang bersangkutan, atau data yang telah tersusun dalam bentuk dokumen maupun angka-angka yang terdiri dari table,struktur organisasi,gambaran umum perusahaan dan laporan-laporan lainnya yang penulis perlukan dalam penulisan ini.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penulisan ini untuk mengumpulkan data yang diperlukan,penulis melakukan penelitian dengan menggunakan metode sebagai berikut:

a. Wawancara

Yaitu data yang dikumpulkan melalui wawancara langsung dengan mengajukan pertanyaan kepada pimpinan perusahaan atau melakukan tanya jawab kepada berbagai pihak yang menjadi sumber data dalam perusahaan yang menjadi objek penelitian.

b. Kuesioner

Yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan cara menyusun daftar pertanyaan yang telah penulis siapkan dan mengajukan daftar pertanyaan tersebut kepada para responden untuk menjawab pertanyaan yang telah disediakan.

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan analisa kuantitatif yaitu dengan suatu model yang dihubungkan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja (X) terhadap komitmen organisasi (Y) karyawan pada PT.Holland Bakery Pekanbaru Jl.Sudirman.

Disini dapat dimasukkan ke dalam regresi sederhana dengan bentuk persamaan matematik.

$$Y = a + bx + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

x = Komitmen organisasi

ε = Epsilon (variabel pengganggu)

1. Korelasi sederhana dilakukan untuk mengukur atau menghitung drajat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

$$R^2 = \frac{n(\alpha \sum y + b \sum X.Y) - (\sum y)^2}{n}$$

Dimana : $r = \sqrt{r^2}$

2. Uji t, yaitu untuk menilai masing- masing dari (partial) variabel bebas (independent) berpengaruh dengan variabel tidak bebas (dependent).

Jika t hitung < dari t tabel, maka hipotesis ditolak,



Jika t hitung $>$ dari t tabel, maka hipotesis diterima.

Adapun rumus yang digunakan, adalah

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

3. Pengujian data

Ketepatan pengujian suatu hipotesis tentang hubungan variabel penelitian sangat tergantung pada suatu kualitas data yang dipakai dalam pengujian tersebut.

a. Validitas (kebenaran)

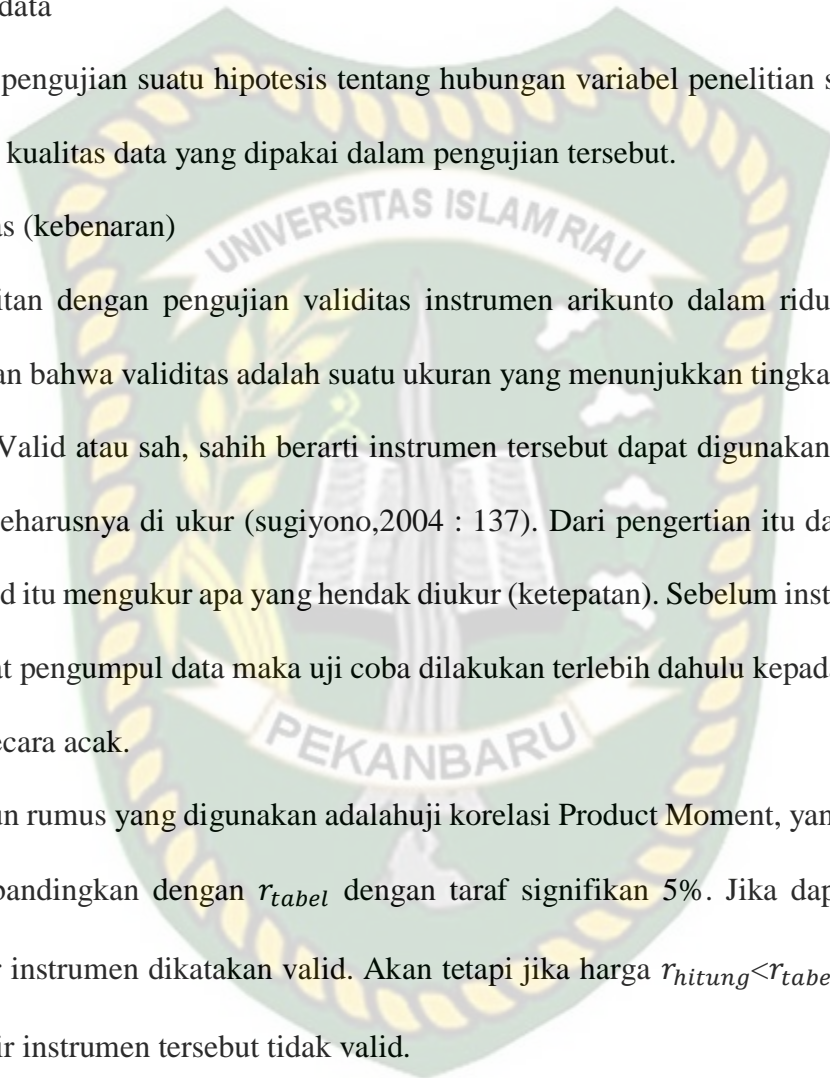
Berkaitan dengan pengujian validitas instrumen arikunto dalam riduwan (2009 : 97) menjelaskan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan suatu alat ukur. Valid atau sah, sah benararti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur (sugiyono,2004 : 137). Dari pengertian itu dapat di simpulkan bahwa valid itu mengukur apa yang hendak diukur (ketepatan). Sebelum instrumen digunakan sebagai alat pengumpul data maka uji coba dilakukan terlebih dahulu kepada responden yang di ambil secara acak.

Adapun rumus yang digunakan adalah uji korelasi Product Moment, yang kemudian hasil r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} dengan taraf signifikan 5%. Jika dapat $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir instrumen dikatakan valid. Akan tetapi jika harga $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dikatakan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid.

Adapun perhitungan teknik analisa data tersebut, peneliti menggunakan bantuan komputer dengan softwore SPSS.

b. Realibilitas instrumen

Realibilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dipergunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut



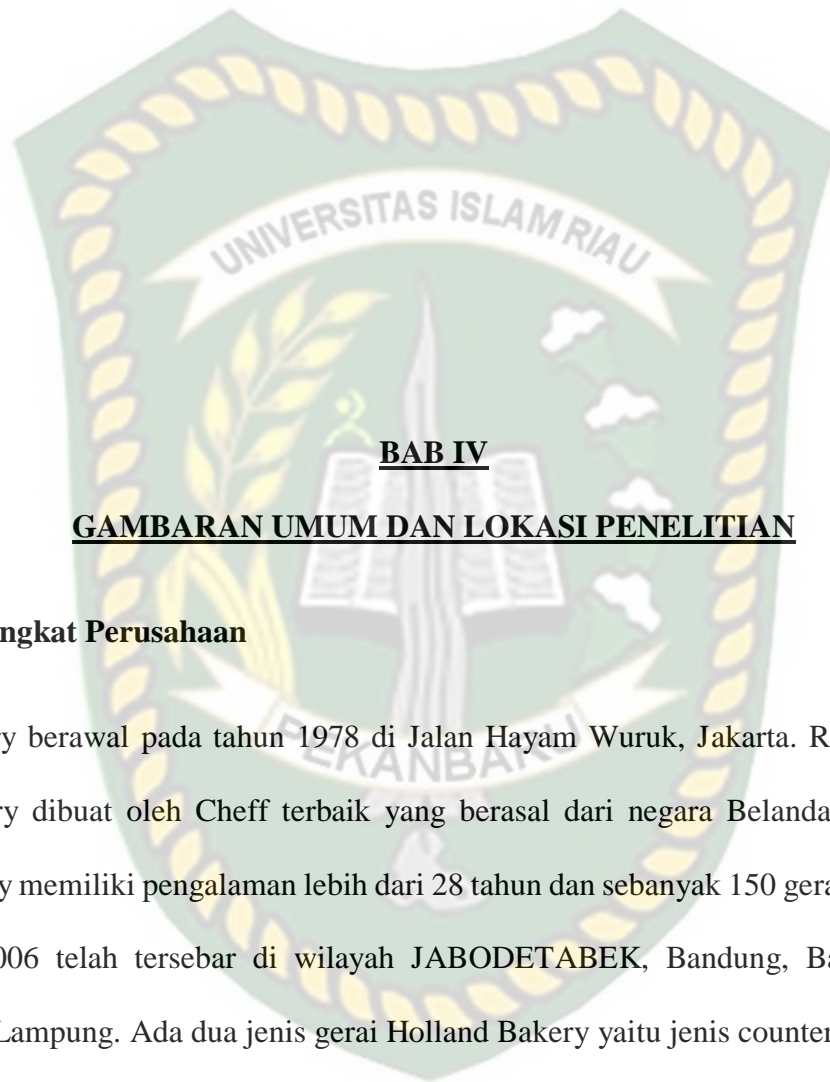
sudah baik (Arikunto, 2006 : 154). Pada penelitian ini untuk mencari realibilitas instrumen menggunakan teknik Alpa dari cronbach.

Jika harga $r_{11} > r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan reliabel dan sebaliknya jika harga $r_{11} < r_{tabel}$ maka dikatakan instrumen tersebut tidak reliabel.

Untuk melakukan penganalisaan data kuantitatif sesuai dengan formulasi di atas, penulis menggunakan program windows SPSS (*statistical product and service solution*).

Untuk mendapatkan hasil data dari variabel tersebut maka penulis mentransformasikan dari data kualitatif menjadi data kuantitatif dengan memberi skor atau bobot pada quisioner. Dengan kata lain dipergunakan skala lima berarti terdapat lima alternatif jawaban :

- Sangat Setuju : bobot/ nilai = 5
- Setuju : bobot/nilai = 4
- Cukup setuju : bobot/nilai = 3
- Tidak setuju : bobot/nilai = 2
- Sangat tidak setuju : bobot/nilai = 1



BAB IV

GAMBARAN UMUM DAN LOKASI PENELITIAN

4.1. Sejarah Singkat Perusahaan

Holland Bakery berawal pada tahun 1978 di Jalan Hayam Wuruk, Jakarta. Resep roti dan kue Holland Bakery dibuat oleh Cheff terbaik yang berasal dari negara Belanda. Perusahaan roti Holland Bakery memiliki pengalaman lebih dari 28 tahun dan sebanyak 150 gerai Holland Bakery pada tahun 2006 telah tersebar di wilayah JABODETABEK, Bandung, Batam, Pekanbaru, Surabaya dan Lampung. Ada dua jenis gerai Holland Bakery yaitu jenis counter merupakan gerai yang berdiri sendiri berupa bangunan individu dan jenis outlet yang hanya terdapat di pusat perbelanjaan. Khusus untuk di wilayah JABODETABEK terdapat 5 unit produksi yang berfungsi sebagai gerai dan tempat produksi, yaitu untuk wilayah Jakarta Barat di counter Hayam Wuruk, Jakarta Selatan di counter Pondok Pinang, Jakarta Timur di counter Jati Negara, Jakarta Utara di counter Sunter dan di Jakarta Pusat di counter Cikini. Sedangkan untuk di Pekanbaru sendiri

Holland Bakery terdiri dari 7 gerai yaitu terdapat di jalan Sudirman, jalan Riau, jalan KH. Nasution, jalan subrantas, jalan Soekarno-hatta, jalan Arifin Ahmad, dan Rumbai. Holland Bakery Pekanbaru dimiliki oleh Bapak Drs. Kasan M.si selaku pemilik tunggal perusahaan Holland Bakery Pekanbaru. Holland bakery sendiri didirikan sebagai standar nasional dalam keunggulan layanan. Holland Bakery telah membuktikan diri untuk menjadi pemimpin toko roti modern di Indonesia dengan memenangkan 2009, 2010 dan 2011 Penghargaan Top Brand dari Frontier Consulting Group dan Majalah Marketing. Holland Bakery juga memenangkan gelar "The Bakery Paling Favorit dan Populer" berdasarkan penelitian survei oleh Bakery Indonesia Magazine pada tahun 2009. Semua penghargaan ini telah membuktikan bahwa setelah 33 tahun melayani produk-produk berkualitas tinggi panggang, Holland Bakery selalu menjadi favorit di antara orang Indonesia. Gerai Holland Bakery terdapat dua jenis yaitu counter yaitu gerai yang berdiri sendiri berupa bangunan individu dan outlet yang hanya terdapat di pusat perbelanjaan. Counter Holland Bakery buka di jam 07.00 – 22.00, sedangkan yang berupa outlet disesuaikan dengan jam buka dan tutup Mall tempatnya berada. Produksi dilakukan dalam 3 shift yaitu shift pagi, siang, dan malam untuk mencukupi supply produk pada tiap wilayah. Sejak bulan Desember 2007, Holland Bakery memiliki call center yang melayani delivery service untuk mempermudah customer melakukan pemesanan dan akan didistribusikan ke cabang Holland Bakery yang terdekat. Visi Holland Bakery yaitu untuk selalu dekat dengan customer, maka di tiap tahunnya perusahaan roti ini membuka outletnya di tiap 1 kota di Indonesia khususnya di luar pulau Jawa. Tiap kota minimal memiliki 5 counter atau outlet dengan 1 unit produksi. Salah satu produk yang paling dicari adalah produk lapis legit. Holland Bakery telah memproduksi lapis legit sejak tahun 1988. Kami memiliki beberapa varian lapis legit yang menjadi favorit. Lapis Legit topping Kenari, Lapis Prunes, Lapis

Keju, Lapis Maskovisch, Lapis Coklat dan Lapis Pandan merupakan produk yang diminati dari masa ke masa. Adapun Visi dan Misi dari PT.Holland Bakery yaitu:

VISI:

Membuat produk Holland Bakery menjadi salah satu alternatif hidangan utama (sarapan,makan siang,atau makan malam) masyarakat indonesia.

MISI:

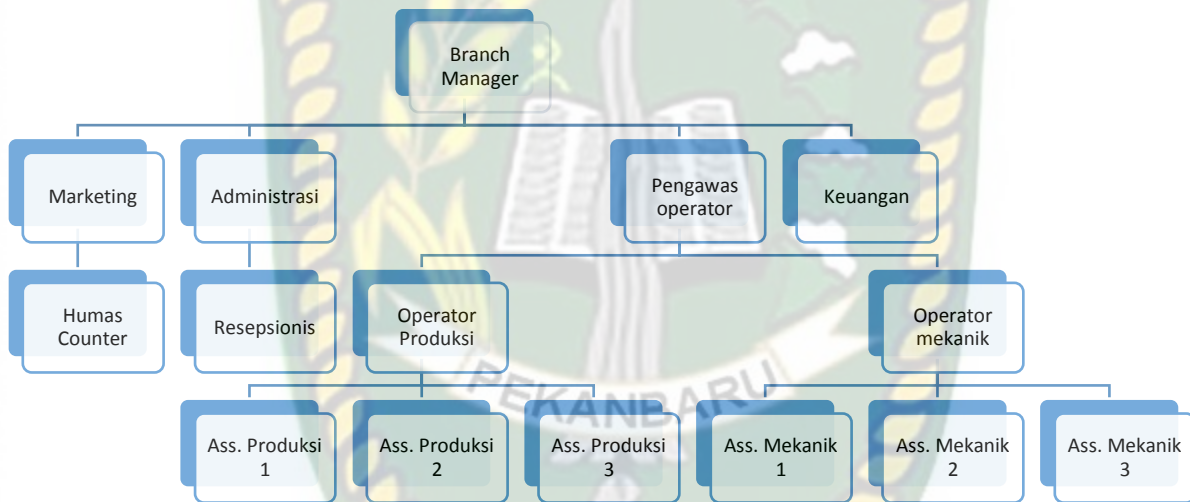
1. Terus meningkatkan kualitas produk dan mengembangkan produk sehat dan bergizi yang baru, mengikuti kebutuhan masyarakat Indonesia.
2. Terus mengembangkan toko baru dalam rangka untuk mencapai kebutuhan semua orang di seluruh wilayah Indonesia.
3. Terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan meningkatkan kesejahteraan karyawan, pendidikan dan keterampilan dalam rangka untuk terus meningkatkan kualitas layanan pelanggan.

4.2. Struktur Organisasi Perusahaan

Salah satu alat untuk mencapai tujuan perusahaan secara rasional dan efektif yaitu struktur organisasi perusahaan. Struktur organisasi yang baik akan memudahkan koordinasi dan komunikasi serta kontrol atas semua aktivitas untuk mencapai tujuan. Struktur organisasi merupakan hubungan yang teratur diantara berbagai sektor atau fungsi yang perlu untuk mencapai tujuan dan tanggung jawab serta wewenang dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, struktur

organisasi memiliki arti penting dalam organisasi untuk mengatur proses dan mekanisme kerja sekaligus memungkinkan pilihan strategi dan kebijakan yang serasi dalam mencapai tujuan organisasi. Demikian juga dengan PT. Holland Bakery Cabang Pekanbaru Jl.Sudirman, sebagai suatu organisasi dalam usaha serta kegiatannya telah merumuskan tentang pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab setiap bidangnya. Untuk lebih jelasnya struktur organisasi yang terdapat pada PT. Holland Bakery Cabang Pekanbaru Jl.Sudirman dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Pt.Holland Bakery Cabang Pekanbaru



Sumber : PT. Holland Bakery Pekanbaru

4.3. Tugas dan Tanggung Jawab Karyawan

Adapun tugas dan tanggung jawab sruktur organisasi tersebut adalah :

1. Branch Manager

a. Menetapkan tujuan dan kebijakan-kebijakan perusahaan.

b. Menyusun strategi pengembangan usaha sesuai dengan kemampuan dan anggaran yang tersedia atau yang telah direncanakan oleh PT. Holland Bakery.

c. Mengawasi dan menilai kegiatan staf-stafnya.

2. Marketing

a. Mengambil keuntungan penjualan kepada setiap counter yang ada di Pekanbaru.

b. Menawarkan produk-produk kepada konsumen.

c. Melakukan penawaran kepada klan untuk wara laba.

3. Pengawas Operator

a. Bertugas mengawasi kerja operator

b. Menandatangani time slip

4. Administrasi

a. Pengarsipan

b. Menghitung jam operational

5. Keuangan

Adalah bertanggung jawab atas arus keluar masuk kas.



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Pada bab ini akan dibahas analisis dan pembahasan terhadap hasil-hasil penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi pada PT. Holland Bakery Cabang Pekanbaru Jl.Sudirman. Data-data yang dianalisis diperoleh melalui kuesioner yang ditujukan kepada para responden yang merupakan para karyawan pada PT.Holland Bakery Pekanbaru Sudirman. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi pada perusahaan tersebut. Sebelum melakukan analisis komitmen dan kepuasan kerja karyawan pada PT.Holland Bakery Cabang Pekanbaru Jl. Sudirman,maka terlebih akan dianalisis hal-hal yang bersangkutan dengan identitas responden yang menjadi sampel pada penelitian ini yang berjumlah 34 responden. Hal- hal tersebut antara lain mencakup mengenai umur responden dan tingkat pendidikan yang menjadi responden dalam penelitian ini.

5.1.1 Jenis Kelamin

Untuk mengetahui jenis kelamin karyawan berdasarkan jumlah sampel pada PT.Holland Bakery Pekanbaru Sudirman,maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Table 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

<u>No</u>	<u>Jenis Kelamin</u>	<u>Jumlah</u>	<u>Presentase</u>
-----------	----------------------	---------------	-------------------

<u>1</u>	<u>Perempuan</u>	<u>15</u>	<u>42,9</u>
<u>2</u>	<u>Laki-laki</u>	<u>20</u>	<u>57,1</u>
<u>Jumlah</u>		<u>35</u>	<u>100</u>

Sumber: data olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.1 diatas, diketahui dari 35 orang responden pada PT.Holland Bakery Pekanbaru Sudirman, responden yang berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 15 orang atau 42,9% dan sisanya laki-laki sebanyak 20 orang atau 57,1%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di PT.Holland Bakery Cabang Pekanbaru Jl.Sudirman, dimana mayoritas karyawannya kebanyakan berjenis laki-laki.

5.1.2. Tingkat Umur

Adapun tingkat umur karyawan berdasarkan jumlah sampel pada PT.Holland Bakery Cabang Pekanbaru Jl.Sudirman yang menjadi responden dalam penelitian ini dapat dilihat tabel berikut ini :

Table 5.2 Tingkat Umur Karyawan Pada PT.Holland Bakery

<u>Klarifikasi Tingkat</u>	<u>Frekuensi (orang)</u>	<u>Persentase</u>
<u>Umur</u>		
<u>20-29</u>	<u>31</u>	<u>88,6</u>
<u>30-39</u>	<u>4</u>	<u>11,4</u>
<u>Jumlah</u>	<u>35</u>	<u>100</u>

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.2 di atas dapat diketahui tingkat umur responden yang merupakan karyawan pada PT.Holland Bakery Cabang Pekanbaru Jl.Sudirman ,yaitu sebanyak 31 orang atau sebesar 88,6% merupakan karyawan yang berumur 20-29 tahun, sedangkan 4 orang atau sebesar 11,4% merupakan karyawan yang berumur 30-39 tahun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden yang terbanyak adalah karyawan yang berumur 20-29 tahun.

Tingkat umur sangat menentukan produktivitas seseorang dan umur yang dianggap produktivitas dan karyawan pada PT.Holland Bakery Cabang Pekanbaru Jl.Sudirman, ini jika dilihat dari segi tingkat umur kebanyakan karyawannya merupakan karyawan dalam usia produktifitas. Hal ini diharapkan oleh instansi agar kinerja karyawan tetap baik dan mampu mencapai produktivitas yang diharapkan perusahaan tersebut.

5.1.3. Tingkat Pendidikan

Pendidikan memegang peranan penting dalam upaya meningkat kemampuan seorang karyawan. Seseorang yang berpendidikan tinggi pada umumnya akan lebih mudah dan menerima setiap masukan dan pembelajaran yang diberikan padanya jika dibandingkan dengan karyawan yang pendidikannya lebih rendah. Adapun tingkat pendidikan karyawan berdasarkan jumlah sampel PT.Holland Bakery Cabang Pekanbaru Jl.Sudirman, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Table 5.3 Tingkat Pendidikan Responden Pada PT.Holland Bakery

<u>Klarifikasi Tingkat Pendidikan</u>	<u>Frekuensi (orang)</u>	<u>Persentase (%)</u>
<u>SMA</u>	<u>2</u>	<u>5,71</u>
<u>SMK</u>	<u>33</u>	<u>94,29</u>
<u>Jumlah</u>	<u>35</u>	<u>100</u>

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.3 dapat diketahui tingkat pendidikan responden yang merupakan karyawan pada PT.Holland Bakery Cabang Pekanbaru Jl. Sudirman

Sebanyak 2 orang atau 5,71% berpendidikan SMA sedangkan 33 orang atau 94,29% berpendidikan SMK. Demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya karyawan PT.Holland Bakery Pekanbaru Jl. Sudirman berpendidikan SMK.

5.1.4. Masa Kerja

Adapun masa kerja karyawan berdasarkan jumlah sampel yang diambil pada PT.Holland Bakery Pekanbaru Jl. Sudirman, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Table 5.4 Masa Kerja Karyawan Pada PT.Holland Bakery Pekanbaru

<u>Klarifikasi Masa Kerja</u>	<u>Frekuensi (orang)</u>	<u>Presentase (%)</u>
<u>< 5 tahun</u>	<u>14</u>	<u>40</u>
<u>5-10 tahun</u>	<u>21</u>	<u>60</u>
<u>>10</u>	<u>-</u>	<u>-</u>
<u>Jumlah</u>	<u>35</u>	<u>100</u>

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.4 dapat diketahui masa kerja responden yang merupakan karyawan pada PT.Holland Bakery Pekanbaru Jl. Sudirman yaitu sebanyak 14 orang atau 40% memiliki masa kerja <5 tahun sedangkan yang memiliki masa kerja 5-10 tahun sebanyak 21 orang atau 60%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya para karyawan pada PT.Holland Bakery Pekanbaru Jl. Sudirman tersebut memiliki masa kerja 5-10 tahun sekitar 21 orang atau sebesar 60%.

5.2 Uji Validitas dan Realibilitas Instrument

5.2.1. Uji Validitas

Ujivaliditas dilakukan terhadap instrumen penelitian, yaitu butir-butir pertanyaan dalam kuisioner.

Semakin tinggi validitas suatu tes, maka semakin akurat pengamanaan kuisioner tersebut. Maka

terlebih dahulu akan ditentukan nilai r-tabel, yaitu dengan cara dari hasil validitas, $r\text{-hitung} > r\text{-}$

tabel. Dengan nilai $DF N=35=0,334$.

Table 5.5 Hasil Pengujian Validitas Variabel Kepuasan (x)

	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kepuasan Karyawan (X)	1	0,681	0,334	VALID
	2	0,597	0,334	VALID
	3	0,599	0,334	VALID
	4	0,571	0,334	VALID
	5	0,586	0,334	VALID
	6	0,537	0,334	VALID
	7	0,730	0,334	VALID
	8	0,629	0,334	VALID

Sumber : Data Olahan 2020

Hasil pengujian validitas untuk variabel komitmen dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Table 5.6 Hasil Pengujian Validitas Variabel Komitmen (Y)

	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Komitmen (Y)	1	0,652	0,334	VALID
	2	0,529	0,334	VALID
	3	0,596	0,334	VALID
	4	0,661	0,334	VALID

	5	0,550	0,334	VALID
	6	0,525	0,334	VALID
	7	0,537	0,334	VALID
	8	0,528	0,334	VALID
	9	0,661	0,334	VALID

Sumber : Data Olahan 2020

Pada tabel nilai r-hitung yang kurang dari r-tabel menunjukkan bahwa pertanyaan tidak mampu mengukur variabel yang ingin diukur, dan apabila r-hitung $>$ r-tabel maka pertanyaan tersebut valid. Dapat dilihat dari hasil tabel menunjukkan bahwa nilai korelasi dari tiap skor butir pertanyaan variabel yang ada dalam penelitian di atas r-tabel yaitu 0,334 yang berarti valid. Artinya semua item pertanyaan mampu mengukur variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja Karyawan.

5.2.2. Uji Reliabilitas

Pengujian ini merupakan uji tingkat kepercayaan suatu hasil pengukuran. Nilai reliabilitas yang tinggi dapat memberikan hasil ukur yang terpercaya atau disebut reliable. Nilai koefisien reliabilitas dapat diketahui dengan menggunakan model alpha cronbach's.

Table 5.7 Hasil Pengujian Realibilitas

Variabel Penelitian	<i>Alpha cronbach's</i>	<i>Critical value</i>	Kesimpulan
Kepuasan kerja	0,768	0,60	Reliabel
Komitmen	0,757	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan 2020

Pada tabel 5.7 menunjukkan bahwa setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,60. Berdasarkan dari hasil uji reliabilitas yang disajikan bahwa menunjukkan masing-masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6 sehingga instrumen yang semua digunakan dinyatakan reliabel. Artinya semua jawaban responden sudah konsisten dalam menjawab setiap item pertanyaan yang mengukur masing-masing variabel. Variabel tersebut meliputi Kepuasan dan Komitmen Kerja Karyawan.

5.3 Analisis Deskriptif Variabel kepuasan kerja

Menurut Siagian (Indrastuti, 2014:67) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif terhadap pekerjaannya. Sebuah organisasi adalah tempat berkumpulnya orang-orang yang bekerja secara bersama-sama demi mencapai tujuan yang diinginkan. Tujuan dari sebuah organisasi bisa berarti tujuan bagi individu organisasi ataupun tujuan secara institusional organisasi. Keinginan dari pencapaian tujuan tersebut tentunya melatarbelakangi oleh beberapa hal seperti adanya sikap dan perilaku individu, kelompok dan organisasi. Perilaku tersebut nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan, tingkat kehadiran, ataupun kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan persepsi seorang individu dalam memandang suatu pekerjaan mereka. Apabila kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang yang bernilai positif terhadap kehidupan karyawannya.

Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama dalam mencapai kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian yang berhubungan dengan pendekatan karakteristik pekerjaan terhadap desain kerja, menunjukkan bahwa umpan balik dari pekerjaan itu sendiri dan otonomi pekerjaan merupakan dua faktor motivasi utama yang berhubungan langsung terhadap pekerjaan.

5.3.1 Rekan Kerja

Hubungan dengan rekan kerja merupakan salah satu hal yang perlu dibangun dalam lingkup organisasi, organisasi yang terbentuk berdasarkan adanya kumpulan dan banyak individu yang lebih dari satu sehingga perlu dibangun kerjasama yang baik diantara sesama pelaku organisasi.

5.3.1.1 Rekan kerja bisa diajak bekerja sama dengan baik

Kerjasama karyawan menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama itu akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi bagi individu-individu yang tergabung dalam kerjasama. Tanpa kerjasama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang. Bahwa kerjasama yang dilakukan karyawan merupakan kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. Dengan adanya hubungan kerjasama dapat dirasakan memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja yang sudah terjalin hubungan keluarga untuk meningkatkan pelayanan pengunjung dan menghasilkan produktivitas yang tinggi bagi perusahaan.

Dengan adanya hubungan kerjasama antar rekan kerja pekerjaan yang dikerjakan akan menghasilkan waktu yang maksimal dalam meringankan beban pekerjaan sesama karyawan. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden tentang hubungan kerjasama dengan rekan kerja pada PT.Holland Bakery Pekanbaru Jl. Sudirman dapat dilihat sebagai berikut :

Table 5.8Tanggapan responden mengenai Rekan Kerja bisa diajak Kerja sama dengan baik pada PT.Holland Bakery Pekanbaru Jl. Sudirman

<u>Kategori</u>	<u>Frekuensi (orang)</u>	<u>Presentase (%)</u>
-----------------	--------------------------	-----------------------

<u>Sangat setuju</u>	<u>16</u>	<u>45,7</u>
<u>Setuju</u>	<u>16</u>	<u>45,7</u>
<u>Cukup setuju</u>	<u>3</u>	<u>8,6</u>
<u>Tidak setuju</u>	<u>-</u>	<u>-</u>
<u>Sangat tidak setuju</u>	<u>-</u>	<u>-</u>
<u>Jumlah</u>	<u>35</u>	<u>100,0</u>

Sumber : Olahan Data 2020

Dari tabel 5.8 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai tanggapan responden mengenai rekan kerja bisa diajak bekerja sama dengan baik ada sebesar 45,7 atau sebanyak 16 orang yang menyatakan sangat setuju dan responden yang menyatakan setuju sama dengan sangat setuju yaitu sebesar 45,7 atau sebanyak 16 orang, sedangkan yang menyatakan cukup setuju sebesar 8,6 atau sebanyak 3 orang. Banyaknya responden yang menyatakan setuju dan tidak setuju sebanyak 25 orang atau sebesar 45,7. Ini berarti karyawan merasa terbantu oleh rekan kerjanya yang mau diajak kerja sama sehingga memudahkan rekan kerja lainnya untuk lebih bekerja lebih efektif dan efisien.

5.3.1.2 Hubungan yang baik antar sesama karyawan

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai Hubungan yang baik antar sesama karyawan siappada PT.Holland Bakery Pekanbaru Jl. Sudirman. Dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Table 5.9Tanggapan responden mengenai Hubungan yang baik antar sesama karyawan
PT.Holland Bakery Pekanbaru Jl. Sudirman**

<u>Kategori</u>	<u>Frekuensi (orang)</u>	<u>Presentase(%)</u>
-----------------	--------------------------	----------------------

<u>Sangat setuju</u>	<u>12</u>	<u>34,3%</u>
<u>Setuju</u>	<u>22</u>	<u>62,9%</u>
<u>Cukup setuju</u>	<u>1</u>	<u>2,9%</u>
<u>Tidak setuju</u>	<u>=</u>	<u>=</u>
<u>Sangat tidak setuju</u>	<u>=</u>	<u>=</u>
<u>Total</u>	<u>35</u>	<u>100,0</u>

Sumber : Data olahan 2020

Pada tabel 5.9 dapat diketahui tanggapan responden mengenai hubungan baik antar sesama karyawan Pt.Holland Bakery Pekanbaru Jl. Sudirman ada sebanyak 12 orang atau sebesar 34,3% yang menyatakan sangat setuju, dan ada sebanyak 22 orang atau sebesar 62,9% yang menyatakan setuju dan hanya satu orang yang menyatakan cukup setuju atau sebesar 2,9%.

Banyaknya responden yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang atau sebesar 62,9% . ini dikarenakan sebuah perusahaan harus memiliki hubungan yang baik antar sesama karyawan karena mempengaruhi tingkat kepuasan kerja dalam suatu perusahaan dan kemampuan dalam menjalankan tugas.

5.3.2. Promosi

Promosi (Naik Pangkat) suatu promosi dalam suatu perusahaan merupakan suatu hal yang penting karena sangat berpengaruh pada pencapaian tujuan yang dibangun oleh sebuah perusahaan.

5.3.2.1. Karyawan diberikan jabatan sesuai dengan keahlian yang dimiliki

Kesesuaian keahlian karyawan dalam memberikan jabatan kepada karyawan dalam suatu perusahaan merupakan suatu hal yang penting karena sangat berpengaruh pada pencapaian tujuan yang dibangun oleh perusahaan tersebut.

Table 5.10 Tanggapan responden mengenai Karyawan diberikan jabatan sesuai dengan keahlian yang dimiliki

<u>Kategori</u>	<u>Frekuensi (orang)</u>	<u>Presentase (%)</u>
<u>Sangat setuju</u>	<u>22</u>	<u>62,9%</u>
<u>Setuju</u>	<u>11</u>	<u>31,4%</u>
<u>Cukup setuju</u>	<u>2</u>	<u>5,7%</u>
<u>Tidak setuju</u>	<u>=</u>	<u>=</u>
<u>Sangat tidak setuju</u>	<u>=</u>	<u>=</u>
<u>Total</u>	<u>35</u>	<u>100,0</u>

Sumber : Data Olahan 2020

Pada tabel 5.10 dapat dilihat tanggapan responden mengenai karyawan diberikan jabatan sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Ada sebanyak 22 orang atau sebesar 62,9% yang menyatakan sangat setuju lalu yang menyatakan setuju sebanyak 11 orang atau sebesar 31,4% sedangkan sebanyak 2 orang atau sebesar 5,7% yang menyatakan cukup setuju. Dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden yang paling banyak menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 22 orang atau sebesar 62,9%, karena kesesuaian keahlian karyawan dalam memberikan jabatan kepada karyawan dalam suatu perusahaan merupakan suatu hal yang penting karena sangat berpengaruh pada pencapaian tujuan yang dibangun oleh sebuah perusahaan tersebut. Dengan sesuainya jabatan dengan keahlian menjadikan karyawan lebih produktif terhadap dan memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaannya, serta adanya kenyamanan dalam bekerja. Semakin banyak orang menemukan bahwa mereka dapat memenuhi kepentingannya sambil ditempat kerja, semakin puas mereka dapat memenuhi kepentingannya sambil ditempat kerja, semakin puas mereka dapat memenuhi kepentingannya sambil di tempat kerja, semakin puas mereka dengan pekerjaannya.

5.3.2.2. Karyawan diberikan jabatan yang tinggi sesuai dengan prestasi kerja

Kesesuaian dalam memberi pangkat yang tinggi kepada karyawan sesuai dengan prestasi kerja merupakan suatu hal yang penting karena prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan sangat berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan:

Table 5.11Tanggapan responden mengenai Karyawan diberi jabatan yang tinggi sesuai prestasi kerja

<u>Kategori</u>	<u>Frekuensi (orang)</u>	<u>Presentase (%)</u>
<u>Sangat setuju</u>	<u>8</u>	<u>22,9%</u>
<u>Setuju</u>	<u>21</u>	<u>60,0%</u>
<u>Cukup setuju</u>	<u>6</u>	<u>17,1%</u>
<u>Tidak setuju</u>	<u>-</u>	<u>-</u>
<u>Sangat tidak setuju</u>	<u>-</u>	<u>-</u>
<u>Total</u>	<u>35</u>	<u>100,0</u>

Sumber : Data Olahan 2020

Pada tabel 5.11 dapat dilihat tanggapan responden mengenai karyawan diberi jabatan yang tinggi sesuai prestasi kerja. Dari 35 responden di bagian produksi yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang sebesar 22,9%,sedangkan yang menyatakan setuju sebanyak 21 orang atau sebesar 60,0% sedangkan yang menyatakan cukup setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 17,1%. Dapat dijelaskan karyawan bagian produksi sebanyak 2 orang hanya tamat sma dan 33 orang lainnya hanya tamatan smk(ada yang tataboga), 21 karyawan lama bekerja 5-10 tahun lamanya, dengan lamanya karyawan bekerja di perusahaan maka karyawan dijabatan sesuai dengan pengalaman kerja. Hal ini karena kesesuaian pengalaman kerja karyawan dalam memberikan jabatan kepada karyawan dalam suatu perusahaan merupakan suatu hal yang penting karena dengan pengalaman yang lebih banyak dan sangat berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

5.3.3. Tunjangan

Tunjangan adalah setiap tambahan benefit yang ditawarkan pada pekerja,yang bisa meningkatkan tingkat kepuasan kerja yang telah dilakukan karyawan terhadap perusahaan,misalnya tunjangan pendidikan,tunjangan kesehatan,keagamaan,tunjangan kebutuhan pangan,serta bonus yang telah diberikan PT.Holland Bakery Pekanbaru Jl. Sudirman.

5.3.3.1. karyawan diberikan jaminan sosial yang sesuai

Jaminan sosial tenaga kerja adalah program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi resiko sosial ekonomi tertentu penyelenggaranya menggunakan mekanisme asuransi sosial seperti JAMSOSTEK yang diberikan perusahaan pada karyawan:

Table 5.12 Tanggapan responden mengenai Karyawan diberikan jaminan sosial yang sesuai

<u>Kategori</u>	<u>Frekuensi (orang)</u>	<u>Presentase(%)</u>
<u>Sangat setuju</u>	<u>8</u>	<u>22,9%</u>
<u>Setuju</u>	<u>21</u>	<u>60,0%</u>
<u>Cukup setuju</u>	<u>6</u>	<u>17,1%</u>
<u>Tidak setuju</u>	<u>-</u>	<u>-</u>
<u>Sangat tidak setuju</u>	<u>-</u>	<u>-</u>
<u>Total</u>	<u>35</u>	<u>100,0</u>

Sumber : Data Olahan 2020

Pada tabel 5.12 dapat dilihat tanggapan responden mengenai karyawan diberikan jaminan sosial yang sesuai yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 22,9% dan 21 orang atau sebesar 60,0% yang menyatakan setuju,sementara sebanyak 6 orang atau sebesar 17,1% yang menyatakan cukup setuju. Dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden yang paling banyak menyatakan setuju sebanyak 21 orang atau sebesar 60,0%. Maka karyawan diberikan jaminan sosial kepada karyawan yang telah menyumbangkan ide-ide dan kemampuan untuk kemajuan perusahaan maka diberikan jaminan sosial,dan tunjangan.

5.3.3.2. Karyawan diberikan bonus tambahan atas pekerjaannya

Pemberian upah merupakan suatu imbalan/jasa dari perusahaan kepada tenaga kerjanya atas prestasi dan jasa yang disumbangkan dalam perusahaan.

Table 5.13Tanggapan responden mengenai karyawan diberikan bonus tambahan atas pekerjaan

<u>Kategori</u>	<u>Frekuensi (orang)</u>	<u>Presentase(%)</u>
<u>Sangat setuju</u>	<u>11</u>	<u>31,4%</u>
<u>Setuju</u>	<u>23</u>	<u>65,7%</u>
<u>Cukup setuju</u>	<u>1</u>	<u>2,9%</u>
<u>Tidak setuju</u>	<u>-</u>	<u>-</u>
<u>Sangat tidak setuju</u>	<u>-</u>	<u>-</u>
<u>Total</u>	<u>35</u>	<u>100,0</u>

Sumber : Data Olahan 2020

Pada tabel 5.13 dapat dilihat tanggapan responden mengenai karyawan diberikan bonus tambahan atas pekerjaan. Dari 35 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang atau sebesar 31,4%, dan yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang atau sebesar 65,7%,sedangkan yang menjawab cukup setuju hanya 1 orang, dapat disimpulkan bahwa responden paling banyak menjawab setuju ada 23 orang atau sebesar 65,7%. Bonus adalah kompensasi tambahan yang diberikan kepada karyawan yang nilainya diatas gaji normalnya. Bonus bisa digunakan sebagai penghargaan terhadap pencapaian tujuan-tujuan spesifik yang ditetapkan oleh perusahaan, atau untuk dedikasinya kepada perusahaan dan karyawan merasa diberikan bonus tambahan atas prestasi yang dimiliki.

5.3.4. Atasan

Atasan adalah pengarah serta pengendalian kepada tingkat karyawan yang berada di bawahnya dalam suatu organisasi atau kelompok. Orang yang menjalankan kegiatan supervisi

biasanya disebut dengan supervisor. Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerja bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai fitur,teman,ayah/ibu dan sekaligus atasan.

5.3.4.1. Hubungan atasan dan Karyawan sangat baik

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai Hubungan atasan dan karyawan sangat baik pada PT.Holland Bakery Pekanbaru Jl. Sudirman. Dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Table 5.14 Tanggapan responden mengenai Hubungan Atasan dan Karyawan sangat baik karyawan

<u>Kategori</u>	<u>Frekuensi (orang)</u>	<u>Presentase(%)</u>
<u>Sangat setuju</u>	<u>14</u>	<u>40,0%</u>
<u>Setuju</u>	<u>16</u>	<u>45,7%</u>
<u>Cukup setuju</u>	<u>5</u>	<u>14,3%</u>
<u>Tidak setuju</u>	<u>-</u>	<u>-</u>
<u>Sangat tidak setuju</u>	<u>-</u>	<u>-</u>
<u>Total</u>	<u>35</u>	<u>100,0</u>

Sumber : Data Olahan 2020

Pada tabel 5.14 dapat dilihat tanggapan responden mengenai hubungan atasan dan karyawan sangat baik yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang atau sebesar 40,0% dan yang menyatakan setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 45,7% sedangkan yang menyatakan cukup setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 14,3%. Dapat disimpulkan bahwa yang paling banyak responden menjawab 16 orang atau sebesar 45,7%, dalam sebuah organisasi seseorang yang memimpin harus mempunyai kemampuan dan skill yang tinggi agar bisa mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing

orang lain dapat mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan dalam suatu organisasi. Oleh karena itu untuk menciptakan hasil yang maksimal dan waktu yang efektif atasan maupun bawahan sudah memiliki hubungan yang sangat intens salah satu faktornya ialah karena faktor masa kerja karyawan yang kebanyakan sudah sampai 5-10 tahun lamanya bahkan ada yang sampai 10 tahun lebih. Sehingga menciptakan hubungan yang baik antara atasan maupun karyawan.

5.3.4.2. Pimpinan memberikan dukungan pada karyawan

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai pimpinan memberikan dukungan pada karyawan pada PT.Holland Bakery Pekanbaru Jl. Sudirman. Dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Table 5.15 Tanggapan responden mengenai pimpinan memberikan dukungan pada karyawan

<u>Kategori</u>	<u>Frekuensi (orang)</u>	<u>Presentase(%)</u>
<u>Sangat setuju</u>	<u>11</u>	<u>31,4%</u>
<u>Setuju</u>	<u>20</u>	<u>57,1%</u>
<u>Cukup setuju</u>	<u>4</u>	<u>11,4%</u>
<u>Tidak setuju</u>	<u>:</u>	<u>:</u>
<u>Sangat tidak setuju</u>	<u>:</u>	<u>:</u>
<u>Total</u>	<u>35</u>	<u>100,0</u>

Sumber : Data Olahan 2020

Pada tabel 5.15 dapat dilihat tanggapan responden mengenai pimpinan memberikan dukungan pada karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang atau sebesar 31,4%, dan sebanyak 20 orang atau sebesar 57,1% menyatakan setuju sedangkan yang menyatakan cukup setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 11,4%. Dapat disimpulkan bahwa paling banyak responden menjawab 20 orang atau sebesar 57,1% yang menyatakan setuju, ini dikarenakan didalam sebuah perusahaan juga didukung oleh para karyawan yang mempunyai kinerja yang bagus sehingga

tujuan perusahaan dapat terlaksana. Karyawan dan pemimpin mempunyai kontribusi yang sangat besar terhadap perusahaan, karena tanpa keduanya perusahaan tidak akan berjalan. Oleh karena pemimpin harus bisa menempatkan perannya sebagai kepala semua bidang diperusahaan sehingga dapat mengatur para karyawan agar bekerja dengan baik dan juga bisa memotivasi karyawan. Untuk mengetahui hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai kepuasan kerja pada PT.Holland Bakery Pekanbaru Jl. Sudirman dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Table 5.16 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Holland Bakery

<u>No</u>	<u>Indikator</u>	<u>Klarifikasi Jawaban</u>					<u>Total Skor</u>
		<u>Sangat Setuju</u>	<u>Setuju</u>	<u>Cukup Setuju</u>	<u>Tidak Setuju</u>	<u>Sangat Tidak Setuju</u>	
<u>1.</u>	<u>Rekan kerja bisa diajak bekerja sama dengan baik</u>	<u>16</u>	<u>16</u>	<u>3</u>	<u>:</u>	<u>:</u>	<u>153</u>
<u>2.</u>	<u>Hubungan yang baik antar sesama karyawan</u>	<u>12</u>	<u>22</u>	<u>1</u>	<u>:</u>	<u>:</u>	<u>149</u>
<u>3.</u>	<u>Karyawan diberikan jabatan sesuai dengan keahlian yang dimiliki</u>	<u>22</u>	<u>11</u>	<u>2</u>	<u>:</u>	<u>:</u>	<u>160</u>
<u>4.</u>	<u>Karyawan diberikan jabatan yang tinggi sesuai prestasi kerja</u>	<u>8</u>	<u>21</u>	<u>6</u>	<u>:</u>	<u>:</u>	<u>142</u>
<u>5.</u>	<u>Karyawan diberikan jaminan sosial yang sesuai</u>	<u>8</u>	<u>21</u>	<u>6</u>	<u>:</u>	<u>:</u>	<u>142</u>
<u>6.</u>	<u>Karyawan diberikan bonus tambahan atas pekerjaan</u>	<u>11</u>	<u>23</u>	<u>1</u>	<u>:</u>	<u>:</u>	<u>148</u>
<u>7.</u>	<u>Hubungan atasan dan karyawan sangat baik</u>	<u>14</u>	<u>16</u>	<u>5</u>	<u>:</u>	<u>:</u>	<u>149</u>
<u>8.</u>	<u>Pimpinan memberikan dukungan pada karyawan</u>	<u>11</u>	<u>20</u>	<u>4</u>	<u>:</u>	<u>:</u>	<u>139</u>
<u>Total Skor</u>							<u>1.182</u>

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel 5.16 di atas mengenai rekapitulasi mengenai variabel kepuasan kerja karyawan pada PT.Holland Bakery Pekanbaru Jl. Sudirman, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 1.182. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 8 \times 5 \times 35 = 1.400$$

$$\text{Nilai Terendah} = 8 \times 1 \times 35 = 280$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah :

$$\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimum} = \frac{1.400}{5} - \frac{280}{5} = 1.120 = 224$$

$$\text{Skor} \quad \quad \quad 5 \quad \quad \quad 5$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel kepuasan kerja pada PT.Holland Bakery Pekanbaru Jl.Sudirman, maka dapat diketahui skor terendah dan tertinggi pada tabel dibawah ini

Table 5.17 Interval kategori jawaban

<u>Interval Skor</u>	<u>Kategori</u>
<u>1.176 – 1.400</u>	<u>Sangat setuju</u>
<u>952 – 1.176</u>	<u>Setuju</u>
<u>727 - 952</u>	<u>Cukup setuju</u>
<u>503 - 727</u>	<u>Tidak setuju</u>
<u>279 – 503</u>	<u>Sangat tidak setuju</u>

Sumber : data olahan 2020

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variabel kepuasan pada PT.Holland Bakery Pekanbaru Jl.Sudirman berada pada kategori sangat setuju. Hasil tanggapan responden yang menyatakan baik karena responden bertanggung bahwa selama melakukan pekerjaan responden mentaati segala peraturan yang ada sehingga kepuasan organisasi dapat terwujud. Peraturan yang dibuat juga berdasarkan kemampuan masing-masing karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga karyawan dapat memberikan hasil kerja yang baik.

5.4. Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Karyawan

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang memiliki keinginan yang kuat untuk selalu menjadi anggota organisasi, keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin seperti apa yang dilakukan oleh organisasi dan keyakinan dalam menyusun dan melakukan tugas dalam organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dapat disimpulkan beberapa hal yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu nilai-nilai yang tercermin dalam budaya organisasi yang merupakan landasan utama dalam membangun komitmen karyawan dimana perusahaan memiliki asumsi bahwa karyawan merupakan aset utama untuk mengembangkan perusahaan. Visi dan misi organisasi yang jelas pada suatu organisasi yang jelas pada suatu organisasi akan memudahkan karyawan dalam bekerja sehingga karyawan akan bekerja berdasarkan apa yang menjadi tujuan organisasi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor personal, karakteristik peran, karakteristik struktur dan pengalaman kerja.

Komitmen organisasi dalam tiga tema pertama komitmen sebagai suatu kelekatan afeksi karyawan terhadap organisasi, kedua komitmen dipandang sebagai biaya yang timbul jika meninggalkan organisasi dan yang ketiga komitmen sebagai suatu kewajiban untuk tetap berada dalam organisasi. Elemen dalam komitmen organisasi tersebut yaitu komitmen afektif, komitmen kontinu, dan komitmen normatif. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai komitmen organisasi pada PT.Holland Bakery Pekanbaru Jl. Sudirman, maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini:

5.4.1. Komitmen Afektif

Komitmen afektif menunjukkan suatu kelekatan secara emosi maupun psikologis dan hasrat untuk mengidentifikasi diri dengan organisasi. Seseorang dikatakan memiliki komitmen afektif

yang tinggi merasa bahwa organisasinya baik dan dijadikan sebagai bagian dari konsep diri. Faktor yang menyebabkan munculnya model komitmen ini adalah hal-hal yang meliputi:

5.4.1.1 Bangga menjadi bagian dari organisasi

Pimpinan merangsang kesediaan bekerja dari para pengikut dan bawahan. Pimpinan merangsang bawahan bawahan agar mereka mau bekerja guna mencapai sasaran-sasaran organisasi maupun untuk memenuhi tujuan-tujuan pribadi. Maka kepemimpinan yang mampu memotivasi orang lain akan sangat mementingkan aspek-aspek psikis manusia seperti pengakuan martabat,status sosial,kepastian emosional,memperhatikan keinginan dan kebutuhan pegawai,kegairahan kerja,minat dan lain-lain. Dalam melakukan pekerjaan agar karyawan merasa nyamandalam melakukan segala kegiatannya. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan pada PT.Holland Bakery Pekanbaru Jl. Sudirman, maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini:

Table 5.18Tanggapan responden mengenai karyawan merasa bangga menjadi bagian dari organisasi pada PT.Holland Bakery Pekanbaru Jl.Sudirman

<u>Kategori</u>	<u>Frekuensi (orang)</u>	<u>Presentase(%)</u>
<u>Sangat setuju</u>	<u>20</u>	<u>57,1%</u>
<u>Setuju</u>	<u>13</u>	<u>37,1%</u>
<u>Cukup setuju</u>	<u>2</u>	<u>5,7%</u>
<u>Tidak setuju</u>	<u>=</u>	<u>=</u>
<u>Sangat tidak setuju</u>	<u>=</u>	<u>=</u>
<u>Total</u>	<u>35</u>	<u>100,0</u>

Sumber : Data Olahan 2020

Pada tabel 5.18 dapat dilihat tanggapan responden mengenai karyawan merasa bangga menjadi bagian dari organisasi pada PT.Holland Bakery Pekanbaru Jl.Sudirman yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang atau sebesar 57,1% ,dan yang menyatakan setuju sebanyak 13 orang atau sebesar 37,1% sedangkan yang menjawab cukup setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 5,7%. Dapat disimpulkan bahwa jawaban tertinggi pada kategori sangat setuju yaitu sebanyak 20 orang sebesar 57,1% dikarenakan faktor lama bekerja sehingga karyawan telah merasa nyaman dan bekerja dalam organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang bangga pekerja pada organisasi yaitu menjawab sangat setuju karena organisasi ini selalu memberikan kenyamanan,tunjangan,serta bonus kepada semua karyawan.

Sopiah (2008) menyatakan komitmen organisasi mencakup kebanggaan anggota,dan kemauan anggota pada organisasi. Seseorang karyawan akan merasa bangga bekerja dalam organisasi serta bangga menjadi anggota baru bagian dari perusahaan dan memiliki kemauan yang tinggi untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Seperti dikemukakan oleh (sopiah) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi yang tinggi dari para karyawan terhadap perusahaannya dapat ditunjukkan dengan adanya rasa bangga dari para anggota kelompok apabila kelompok tersebut mendapat nama baik dari masyarakat.

5.4.1.2. Merasakan Permasalahan dari perusahaan

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai kepedulian karyawan terhadap nasib organisasi pada PT.Holland Bakery Pekanbaru Jl. Sudirman dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Table 5.19Tanggapan responden mengenai Merasakan permasalahan dari perusahaan

<u>Kategori</u>	<u>Frekuensi (orang)</u>	<u>Presentase(%)</u>
<u>Sangat setuju</u>	<u>12</u>	<u>34,3%</u>
<u>Setuju</u>	<u>22</u>	<u>62,9%</u>
<u>Cukup setuju</u>	<u>1</u>	<u>2,9%</u>
<u>Tidak setuju</u>	<u>-</u>	<u>-</u>
<u>Sangat tidak setuju</u>	<u>-</u>	<u>-</u>
<u>Total</u>	<u>35</u>	<u>100,0</u>

Sumber : Data Olahan 2020

Pada tabel 5.19 dapat dilihat tanggapan responden mengenai karyawan merasakan permasalahan dari perusahaan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang atau sebesar 34,3% dan yang menyatakan setuju 22 orang atau sebesar 62,9%,sedangkan yang menyatakan cukup setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 2,9%. Dapat disimpulkan bahwa yang paling tinggi jawaban responden yaitu sebanyak 22 orang atau sebesar 62,9% yang menyatakan setuju ini dikarenakan karyawan merasa permasalahan yang ada di dalam perusahaan merupakan suatu hal yang berdampak pada dirinya sendiri maupun organisasi terlihat dari masa kerjanya karyawan yang kebanyakan telah bekerja 5-10 tahun dengan ini karyawan sudah terbiasa merasakan permasalahan yang terjadi di perusahaan. Seperti penjualan menurun otomatis karyawan tidak mendapat bonus atau kompensasi, hubungan yang tidak baik antar sesama karyawan juga merupakan permasalahan di dalam perusahaan .

5.4.1.3. Kemauan untuk berusaha bersungguh-sungguh untuk kepentingan perusahaan

Untuk mengetahui bagaimana responden mengenai karyawan merasa memiliki organisasi pada PT.Holland Bakery Pekanbaru Jl. Sudirman dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Table 5.20 Tanggapan responden mengenai Kemauan untuk berusaha bersungguh-sungguh untuk kepentingan perusahaan pada PT.Holland Bakery Pekanbaru Jl. Sudirman

<u>Kategori</u>	<u>Frekuensi (orang)</u>	<u>Presentase(%)</u>
<u>Sangat setuju</u>	<u>17</u>	<u>48,6%</u>
<u>Setuju</u>	<u>17</u>	<u>48,6%</u>
<u>Cukup setuju</u>	<u>1</u>	<u>2,9%</u>
<u>Tidak setuju</u>	<u>:</u>	<u>:</u>
<u>Sangat tidak setuju</u>	<u>:</u>	<u>:</u>
<u>Total</u>	<u>35</u>	<u>100,0</u>

Sumber : Data Olahan 2020

Pada tabel 5.20 dapat dilihat tanggapan responden mengenai kemauan untuk berusaha bersungguh-sungguh untuk kepentingan perusahaan. Yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang atau sebesar 48,6% ,dan yang menyatakan setuju sama dengan sangat setuju yaitu 17 orang atau sebesar 48,6%, sedangkan yang menyatakan cukup setuju hanya 1 orang atau sebesar 2,9%. Dapat disimpulkan bahwa jawaban tertinggi pada kategori sangat setuju dan setuju yang memiliki skor yang sama yaitu 17 orang atau sebesar 48,6% dikarenakan karyawan akan selalu berusaha semaksimal mungkin untuk dapat mensukseskan perusahaan tempat mereka bekerja. Karyawan menempatkan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan akan selalu berusaha keras untuk dapat memajukan dan mensukseskan tujuan perusahaan dengan sebaik mungkin. Karena perusahaan dapat memberikan dorongan dan keinginan karyawan sehingga karyawan merasa memiliki kepuasan dalam bekerja. Oleh karena itu maka karyawan akan meningkatkan komitmennya terhadap perusahaan dan rela berkorban serta berusaha keras untuk dapat mewujudkan tujuan perusahaan dengan sebaik mungkin.

5.4.2 Komitmen Berkelanjutan

[Pendapat karyawan mengenai keinginannya untuk tetap bertahan di organisasinya karena karyawan tersebut takut kehilangan keuntungan-keuntungan finansial dan tidak memperoleh](#)

pekerjaan ditempat lain. Jadi komitmen tersebut timbul dikarenakan oleh desakan ekonomi dan ketidakmampuan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik lagi.

5.4.2.1 Keterlibatan dengan segala aktivitas karyawan

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai keterlibatan dengan segala aktivitas karyawan pada PT.Holland Bakery Pekanbaru Jl. Sudirman. Dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Table 5.21 Tanggapan responden mengenai keterlibatan dengan segala aktivitas karyawan

<u>Kategori</u>	<u>Frekuensi (orang)</u>	<u>Presentase(%)</u>
<u>Sangat setuju</u>	<u>5</u>	<u>14,3%</u>
<u>Setuju</u>	<u>24</u>	<u>68,6%</u>
<u>Cukup setuju</u>	<u>6</u>	<u>17,1%</u>
<u>Tidak setuju</u>	<u>-</u>	<u>-</u>
<u>Sangat tidak setuju</u>	<u>-</u>	<u>-</u>
<u>Total</u>	<u>35</u>	<u>100,0</u>

Sumber : Data Olahan 2020

Pada tabel 5.21 dapat dilihat tanggapan responden mengenai keterlibatan dengan segala aktivitas karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 14,3%, dan yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang atau sebesar 68,6%, sedangkan cukup setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 17,1%. Dapat disimpulkan disini responden paling banyak menjawab setuju yaitu sebanyak 24 orang atau sebanyak 68,6%. Dikarenakan karyawan ikut terlibat dalam aktivitas dalam produksi agar lebih efisien dan efektif dimana dapat menguntungkan untuk perusahaan.

5.4.2.2 Bertahan menjadi bagian dari perusahaan adalah keinginan

Dalam mengatur suatu organisasi,kekuasaan dan kewenangan tidak akan selalu membawa hasil sesuai dengan yang diharapkan. Adanya kenyataan ini, maka banyak pimpinan yang lebih suka untuk mempersuasi bawahannya dari pada memberi perintah. Sebab pekerjaan yang

dilakukan secara sukarela oleh karyawan akan menghasilkan kepedulian yang lebih besar dibanding kalau pimpinan sering memperlihatkan kekuasaannya. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai bertahan menjadi bagian dari perusahaan adalah keinginan pada PT.Holland Bakery Pekanbaru Jl. Sudirman, maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini :



Table 5.22 Tanggapan responden mengenai bertahan menjadi bagian dari perusahaan adalah keinginan pada PT.Holland Bakery Pekanbaru Jl. Sudirman

<u>Kategori</u>	<u>Frekuensi (orang)</u>	<u>Presentase(%)</u>
<u>Sangat setuju</u>	<u>8</u>	<u>22,9%</u>
<u>Setuju</u>	<u>22</u>	<u>62,9%</u>
<u>Cukup setuju</u>	<u>5</u>	<u>14,3%</u>
<u>Tidak setuju</u>	<u>:</u>	<u>:</u>
<u>Sangat tidak setuju</u>	<u>:</u>	<u>:</u>
<u>Total</u>	<u>35</u>	<u>100,0</u>

Sumber : Data Olahan 2020

Pada tabel 5.22 dapat dilihat tanggapan responden mengenai bertahan menjadi bagian dari perusahaan adalah keinginan. Yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 22,9%, dan yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang atau sebesar 62,9%, sedangkan yang menyatakan cukup setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 14,2%. Dapat disimpulkan bahwa responden yang menyatakan paling tinggi pada kategori setuju yaitu sebesar 22 orang atau sebesar 62,9%. Bahwa bekerja di PT.Holland Bakery Pekanbaru Jl. Sudirman merupakan keinginan karyawan karena mereka merasa melakukan hal sesuai dengan kemampuannya.

5.4.2.3.Karyawan berat untuk meninggalkan perusahaan

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai karyawan berat untuk meninggalkan perusahaan pada PT.Holland Bakery Pekanbaru Jl. Sudirman. Dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Table 5.23 Tanggapan responden mengenai Karyawan berat meninggalkan perusahaan

<u>Kategori</u>	<u>Frekuensi (orang)</u>	<u>Presentase(%)</u>
<u>Sangat setuju</u>	<u>13</u>	<u>37,1%</u>
<u>Setuju</u>	<u>21</u>	<u>60,0%</u>
<u>Cukup setuju</u>	<u>1</u>	<u>2,9%</u>
<u>Tidak setuju</u>	<u>-</u>	<u>-</u>
<u>Sangat tidak setuju</u>	<u>-</u>	<u>-</u>
<u>Total</u>	<u>35</u>	<u>100,0</u>

Sumber : Data Olahan 2020

Pada tabel 5.23 dapat dilihat tanggapan responden mengenai karyawan berat meninggalkan perusahaan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang atau sebesar 37,1% dan yang menyatakan setuju 21 orang atau 60,0% sedangkan yang menyatakan cukup setuju 1 orang atau 2,9%. Ini dikarenakan karyawan sudah merasa nyaman terhadap lingkungan organisasi

5.4.3. Komitmen Normatif

Pendapat karyawan mengenai keinginannya untuk tetap bertahan yang disebabkan oleh kewajiban-kewajiban pekerjaan mereka terhadap organisasi dengan kata lain mereka berada di organisasi tersebut karena seharusnya mereka begitu.

5.3.3.1 Kerugian bagi individu bila keluar dari organisasi

Karyawan yang sudah bekerja di sebuah organisasi akan merasa rugi secara finansial jika keluar dari organisasi untuk itu karyawan yang bekerja di perusahaan harus bekerja dengan baik agar bisa tetap bertahan di sebuah organisasi.

Table 5.24 Tanggapan responden mengenai kerugian bagi individu bila keluar dari organisasi

<u>Kategori</u>	<u>Frekuensi (orang)</u>	<u>Presentase(%)</u>
<u>Sangat setuju</u>	<u>4</u>	<u>11,4%</u>
<u>Setuju</u>	<u>26</u>	<u>74,3%</u>
<u>Cukup setuju</u>	<u>5</u>	<u>14,3%</u>
<u>Tidak setuju</u>	<u>-</u>	<u>-</u>
<u>Sangat tidak setuju</u>	<u>-</u>	<u>-</u>
<u>Total</u>	<u>35</u>	<u>100,0</u>

Sumber : Data Olahan

Pada tabel 5.24 dapat dilihat tanggapan responden mengenai kerugian bagi individu bila keluar dari organisasi yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 11,4% dan yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang atau sebesar 74,3% sedangkan yang menjawab cukup setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 14,3%. Dapat disimpulkan bahwa jawaban tertinggi pada kategori setuju sebanyak 26 orang atau 74,3%. Dikarenakan karyawan merasa rugi secara financial jika keluar dari organisasi. Karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan merasa berat untuk meninggalkan perusahaan dan faktor lain yaitu karena sulitnya mencari pekerjaan diluar yang lebih baik dari pada yang dijalankan sekarang lagi pun karyawan merasa nyaman atas semua fasilitas serta bonus yang mereka terima selama ini apabila mereka keluar dari organisasi akan merasa rugi.

5.4.3.2. Pertimbangan bertahan bagi organisasi karena sulit mencari pekerjaan lain

Karyawan harus bertahan di dalam organisasi, apapun peraturan yang dibuat perusahaan harus dipatuhi, karena karyawan sangat merasa kesulitan mencari pekerjaan jika karyawan keluar dari organisasi.

Table 5.25 Tanggapan responden mengenai pertimbangan bertahan bagi organisasi karena sulit mencari pekerjaan lain

<u>Kategori</u>	<u>Frekuensi (orang)</u>	<u>Presentase(%)</u>
<u>Sangat setuju</u>	<u>7</u>	<u>20,0%</u>
<u>Setuju</u>	<u>24</u>	<u>68,6%</u>
<u>Cukup setuju</u>	<u>4</u>	<u>11,4%</u>
<u>Tidak setuju</u>	<u>:</u>	<u>:</u>
<u>Sangat tidak setuju</u>	<u>:</u>	<u>:</u>
<u>Total</u>	<u>35</u>	<u>100,0</u>

Sumber : Data Olahan 2020

Pada tabel 5.25 dapat dilihat tanggapan responden mengenai pertimbangan bertahan bagi organisasi karena sulit mencari pekerjaan lain yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 20,0%, yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang atau sebesar 68,6%, dan yang menyatakan cukup setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 11,4%. Dapat disimpulkan bahwa jawaban yang paling tinggi pada kategori setuju dikarenakan karyawan akan merasa sulit mencari pekerjaan jika keluar dari organisasi. Karyawan yang sudah bekerja di sebuah organisasi akan tetap bertahan di organisasi karena sulit mencari pekerjaan lain. Rugi secara financial jika keluar dari organisasi untuk itu karyawan yang bekerja di perusahaan harus bekerja dengan baik bisa tetap bertahan di sebuah organisasi. Karyawan harus bertahan di dalam organisasi, apapun peraturan yang dibuat perusahaan harus dipatuhi, karena karyawan sangat merasa kesulitan mencari pekerjaan jika karyawan keluar dari organisasi.

5.4.3.3. Merasa sudah nyaman dalam organisasi tersebut

Disebuah perusahaan karyawan yang bekerja nyaman jika perusahaan memberikan fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan oleh karyawan, itu adalah salah satu penunjang pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dan untuk tujuan perusahaan.

Table 5.26 Tanggapan responden mengenai Karyawan merasa sudah nyaman dalam organisasi tersebut

<u>Kategori</u>	<u>Frekuensi (orang)</u>	<u>Presentase(%)</u>
<u>Sangat setuju</u>	<u>5</u>	<u>14,3%</u>
<u>Setuju</u>	<u>24</u>	<u>68,6%</u>
<u>Cukup setuju</u>	<u>6</u>	<u>17,21%</u>
<u>Tidak setuju</u>	<u>:</u>	<u>:</u>
<u>Sangat tidak setuju</u>	<u>:</u>	<u>:</u>
<u>Total</u>	<u>35</u>	<u>100,0</u>

Sumber : Data Olahan 2020

Pada tabel 5.26 dapat dilihat tanggapan responden mengenai karyawan merasa sudah nyaman dalam organisasi yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 14,3 sedangkan setuju sebanyak 24 orang atau sebesar 68,6% sedangkan yang menyatakan cukup setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 17,21%. Dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling tinggi pada kategori setuju yaitu sebanyak 24 orang atau sebesar 68,6%, dikarenakan karyawan merasa nyaman karena faktor lamanya bekerja ntah itu dari sektor fasilitas maupun berupa uang, itu adalah salah satu penunjang pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dan untuk tujuan perusahaan dan jika seseorang merasakan kepuasan dan nyaman dalam bekerja maka akan mempengaruhi kondisi kerja yang positif dan dinamis tentunya karyawan akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal.

Tabel5.27 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Komitmen Kerja

<u>No</u>	<u>Indikator</u>	<u>Klarifikasi Jawaban</u>					<u>Total Skor</u>
		<u>Sangat Setuju</u>	<u>Setuju</u>	<u>Cukup Setuju</u>	<u>Tidak Setuju</u>	<u>Sangat Tidak Setuju</u>	

<u>1.</u>	<u>Bangga menjadi bagian dari organisasi</u>	<u>20</u>	<u>13</u>	<u>2</u>	<u>:</u>	<u>:</u>	<u>158</u>
<u>2.</u>	<u>Merasakan permasalahan dari perusahaan</u>	<u>12</u>	<u>22</u>	<u>1</u>	<u>:</u>	<u>:</u>	<u>151</u>
<u>3.</u>	<u>Kemauan untuk bersungguh-sungguh</u>	<u>17</u>	<u>17</u>	<u>1</u>	<u>:</u>	<u>:</u>	<u>156</u>
<u>4.</u>	<u>Keterlibatan dengan segala aktivitas karyawan</u>	<u>5</u>	<u>24</u>	<u>6</u>	<u>:</u>	<u>:</u>	<u>139</u>
<u>5.</u>	<u>Karyawan berat untuk meninggalkan perusahaan</u>	<u>8</u>	<u>22</u>	<u>5</u>	<u>:</u>	<u>:</u>	<u>143</u>
<u>6.</u>	<u>Bertahan menjadi bagi perusahaan adalah keinginan</u>	<u>13</u>	<u>21</u>	<u>1</u>	<u>:</u>	<u>:</u>	<u>152</u>
<u>7.</u>	<u>Kerugian bagi individu bila keluar dari organisasi</u>	<u>4</u>	<u>26</u>	<u>5</u>	<u>:</u>	<u>:</u>	<u>139</u>
<u>8.</u>	<u>Pertimbangan bertahan bagi organisasi karena sulit mencari pekerjaan lain</u>	<u>7</u>	<u>24</u>	<u>4</u>	<u>:</u>	<u>:</u>	<u>143</u>
<u>9.</u>	<u>Karyawan merasa sudah nyaman dalam organisasi tersebut</u>	<u>5</u>	<u>24</u>	<u>6</u>	<u>:</u>	<u>:</u>	<u>139</u>
<u>Total Skor</u>							<u>1.320</u>

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi mengenai variabel komitmen kerja karyawan pada PT.Holland Bakery Pekanbaru Jl. Sudirman, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 1.320

Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 9 \times 5 \times 35 = 1.575$$

$$\text{Nilai Terendah} = 9 \times 1 \times 35 = 315$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah :

$$\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimum} = 1.575 - 315 = 1.260 = 252$$

$$\text{Skor} \quad \quad \quad 5 \quad \quad \quad 5$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel komitmen organisasi pada PT.Holland Bakery Pekanbaru Jl. Sudirman, maka diketahui skor tertinggi dan terendah dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Table 5.28 Interval kategori jawaban

Interval Skor	Kategori
<u>1.323 - 1.575</u>	Sangat setuju
<u>1.071 - 1.323</u>	Setuju
<u>819 - 1.071</u>	Cukup setuju
<u>567 - 819</u>	Tidak setuju
<u>315 - 567</u>	Sangat tidak setuju

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel 5.28 maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variabel komitmen kerja pada PT.Holland Bakery Pekanbaru Jl. Sudirman berada pada kategori setuju. Karena jumlah total skor item yang diperoleh 1.320 berada pada kategori baik diantara 1.071 – 1.323.

5.5 Analisis Data Penelitian

5.5.1 Analisis Regresi Sederhana

Table 5.29 Hasil Output Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,860	2,500		3,144	,004
KEPUASAN KERJA	,875	,073	,902	11,989	,000

Sumber : Data Olahan 2020

Adapun uraian tersebut adalah sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 7,860 artinya jika variabel independen (Kepuasan Kerja) = 0 maka variabel Y (Komitmen Kerja Karyawan) sebesar 7,860
2. Koefisien regresi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (X) sebesar 0,875

Artinya jika variabel independen (Kepuasan Kerja) nilainya tetap maka Komitmen Kerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,875 satuan. Koefisien bernilai positif,

artinya antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja Karyawan memiliki pengaruh hubungan yang positif.

5.5.2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil artinya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

Table 5.30 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,902 ^a	,813	,808	1,29662

a. Predictors: (Constant), Komitmen

Nilai R Square sebesar 0,813, maka dapat diketahui bahwa Komitmen Kerja Karyawan “SANGAT KUAT” dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja dalam penelitian ini sebesar 72,9%. Sisanya 27,1% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

5.5.3. Uji t Statistik

Uji t bertujuan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Untuk dapat mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen, maka dibandingkan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} serta membandingkan nilai signifikan t dengan *level of significant* (α). Berdasarkan pengujian yang dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut :

Table 5.31 Korelasi Parsial Uji T

Variabel Independen	T- Hitung	T- Tabel	Sig.
Kepuasan Kerja (X)	11,989	2,035	0,000

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa sebagai berikut :

1. Untuk variabel X, t-hitung adalah sebesar $11,989 > t\text{-tabel } 2,035$ dengan tingkat signifikan dibawah $0,005$ yaitu $0,000$.

Adapun nilai T-tabel didapati dari rumus sebagai berikut :

$$T\text{-tabel} = t (\alpha / 2 ; n - k - 1)$$

$$= t (0,05 / 2 ; 35 - 1 - 1)$$

$$= t (0,025 ; 33) = 2,035$$

Keterangan : n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas (X)

$\alpha = 0,05$

5.6 Pembahasan pengaruh kepuasan kerja karyawan Terhadap komitmen Organisasi Pada PT.Holland Bakery Pekanbaru Jl.Sudirman

Berdasarkan hasil penelitian terhadap pengujian hipotesis, ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini berarti apabila perusahaan mampu membuat karyawan merasa puas akan pekerjaannya maka komitmen organisasional karyawan dalam perusahaan akan semakin tinggi pula kepuasan kerja merupakan aspek penting bagi karyawan dalam menjalani pekerjaan. Kepuasan kerja sering dituntut menurut seberapa baik hasil yang dicapai yang memenuhi atau melampaui harapan. Perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan agar para karyawan merasa lebih semangat dalam bekerja serta dapat meningkatkan komitmen berupa rasa memiliki, tanggung jawab dan loyalitas

dalam organisasi kepuasan kerja ditunjukkan dari sikap positif karyawan terhadap pelaksanaan pekerjaannya maupun antar sesama rekan kerjanya.

Berdasarkan hasil uji statistik di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT.Holland Bakery Pekanbaru Jl.Sudirman. hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian imron saleh(2019) yang menyimpulkan bahwa secara simultan variabel bebas kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu komitmen organisasi karyawan.

Banyak teori yang menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan, akan terlihat dari hasil kerja karyawan begitu juga dengan komitmen kerja karyawan akan sangat membawa pengaruh terhadap hasil kerja karyawan (Stephen Robbins,2012). Faktor-faktor diatas tentunya sangat membawa pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manajemen.

Kepuasan berkaitan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan komitmen berkaitan dengan level organisasi, dan terdapat hubungan yang kuat kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Banyak karyawan yang puas dengan pekerjaannya namun tidak menyukai banyaknya birokrasi organisasi. Karyawan tidak puas dengan pekerjaannya tetapi tetap menjalankan visi perusahaan. Hal tersebut membuat organisasi memberikan imbalan kepada karyawan tersebut. Bagi karyawan imbalan yang diberikan organisasi dapat memuaskan satu atau lebih kebutuhannya.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja (x) berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Y) pada PT.Holland Bakery Pekanbaru Jl.Sudirman.

Berdasarkan rekapitulasi kepuasan kerja dibagian produksi dapat dijelaskan bahwa kategori hasil jawaban responden berada pada kategori sangat setuju. Dengan demikian berdasarkan hasil

rekapitulasi kuesioner dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi dilihat dari bonus,upah/gaji,tunjangan maupun atasan(supervise).

Komitmen merupakan perpaduan antara sikap dan perilaku yang menyangkut rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi rasa terlihat dengan tugas organisasi dan rasa setia pada organisasi.(Mayer&Allen(indrastuti,2014:83).

Semakin tinggi komitmen organisasi dari karyawan maka akan semakin meningkatkan kerja karyawan. Komitmen organisasi pada karyawan yang tinggi biasanya akan meningkatkan kinerja yang tinggi,tingkat absensi berkurang,loyalitas karyawan dan karyawan akan lebih puas dengan pekerjaannya. Dalam bekerja seseorang karyawan memberikan apa yang ada dalam dirinya pada organisasi,dan sebaliknya dia juga menuntut supaya organisasi memberikan apa yang menjadi keinginannya.

Berdasarkan hasil rekapitulasi komitmen organisasi dibagian produksi dapat dijelaskan bahwa kategori hasil jawaban responden berada pada kategori setuju. Dengan demikian berdasarkan hasil rekapitulasi kuesioner dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi sangat mempengaruhi kepuasan kerja dikarenakan dapat dilihat dari keadilan,pemahaman organisasi dan keterlibatan pekerja.

Adapun Menurut Mangkumanegara (2011 : 120) teori kepuasan kerja terdiri dari

Enam yaitu :

1. Teori keseimbangan,Dalam teori ini disebutkan harus adanya keseimbangan kepuasan dari para pegawai, hasil penelitian menyebutkan sebanyak 35 orang merasa puas dengan hasil pekerjaannya.
2. Teori Perbedaan, apabila yang didapat pegawai lebih besar dari yang diharapkan maka pegawai akan puas menurut dari hasil penelitian berdasarkan dari indikator kepuasan kerja seperti: gaji,tunjangan,dsb.

3. Teori Pemenuhan Kebutuhan, menurut teori ini kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Sedangkan dihasil penelitian kebutuhan karyawan sudah terpenuhi dari segi indikatornya.

4. Teori Pandangan Kelompok, karyawan akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan permintaan dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.misalnya, produksi sesuai target penjualan dan pendapatan dari penjualan mencapai keuntungan yang diharapkan. Dengan hasil penelitian penjualan sudah memenuhi target.

5. Teori Dua Faktor, teori ini menganjurkan bahwa ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu pemeliharaan dan pemotivasi

6. Teori Pengharapan, menurut teori ini semakin besar kesesuaian antara harapan dan kenyataan maka semakin puas seseorang,begitu pula sebaliknya. Dari hasil penelitian, menunjukkan indikator kepuasan kerja yang sangat baik.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Setelah menguraikan pembahasan tentang analisis komitmen dan kepuasan kerja karyawan pada PT.Holland Bakery Pekanbaru Jl. Sudirman, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel kepuasan kerja berada pada kategori sangat setuju / sangat baik. Itu berarti karyawan sudah merasakan kepuasan bekerja dimana kepuasan bekerja sangat besar dipengaruhi oleh komitmen organisasi, yang dapat dilihat dari masa bekerjanya yang rata-ratanya sampai 5 tahun ke atas.

2. Variabel komitmen organisasi berada pada kategori setuju/baik. Dimana komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

6.2 Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan dan mungkin akan menjadi masukan bagi PT.Holland Bakery Pekanbaru Jl. Sudirman yaitu :

1. Pengukuran atau penilaian kinerja karyawan harus dilakukan pihak perusahaan untuk mendapatkan mutu pelayanan yang berkualitas dan terdepan, sehingga karyawan yang dipekerjakan benar-benar menjalankan tugasnya sesuai dengan harapan.
2. Pihak perusahaan sebaiknya mempertimbangkan komitmen organisasi yang diterapkan agar karyawan tidak terlalu terikat dan disesuaikan dengan kemampuan serta keahlian yang dimiliki karyawan tersebut.
3. Pimpinan diperusahaan tersebut hendaknya memperhatikan karakteristik bawahan secara seksama dan juga meningkatkan hubungan kerja yang baik dengan memperhatikan lingkungan kerja sehingga tercipta hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan yang secara tidak langsung akan lebih meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
4. dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan hendaknya pemimpin dapat memberikan tunjangan dan bonus serta kesesuaian antara pendidikan karyawan dengan kemampuan serta kecakapan yang dimiliki karyawan tersebut agar pekerjaan yang dihasilkan karyawan sesuai dengan ketentuan yang telah diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Serli. 2016. Skripsi *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Inti Kharisma Mandiri Riau Pekanbaru*. Pekanbaru : UIR
- Agustin,Yovi Rianda.2016.Skripsi *Pengaruh stress kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PadaPT. Adira Finance Cabang Pekanbaru*. Pekanbaru : UIR
- Alves, S. 2013. *A study of occupational stress, scope of practice, and collaboration in nurse anesthetists practicing in anesthesia care team settings*. AANA journal, vol. 73. No 6, pg. 443.
- As'ad, Moh. (2009). *Psikologi Industri*. Edisi. Keempat. Yogyakarta: Liberti.
- Basna,Frengky,2016, *Analisis Gaya Kepemimpinan,Kepuasan Kerja,Komitmen Organisasi dan tensi terhadap Kinerja Pegawai*,jurnal Riset Bisnis dan Manajemen vol 4,No.3,Edisi Khusus SDM 2016: 319-334.
- Cut Zurnali,2010,"*Learning Organization,Competency,Organizational Commitment,dan Customer Orientation : Knowledge Worker - Kerangka rist manajemen sumberdaya manusia di masa depan*". Penerbit UNPAD press, Bandung
- Gibson,James,John M.Ivanevich,James H. Donnely,2009,*Organisasi dan Manajemen*, Edisi Keempat, Alih Bahasa Umar,Erlangga,Jakarta
- Handoko,T,Hani. 2011 . *Manajemen*, Edisi II,BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrastuti,Sri.2014.*Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*.Pekanbaru : UR Press
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Ghalia Indonesia.

Octraviyanda,K Windy.2015.Skripsi *Analisis Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Dexe Medica Cabang Pekanbaru*. Pekanbaru : UIR

Rucky,achmad S.,2009,*Sistem Manajemen Kinerja*,Gramedia,Jakarta

Robbins, Stephen P. & Timonhy A. Judge. 2009. *Organizational Behavior*. USA: Pearson International Edition, Prentice-Hall.

Simamora,Achmad S.,2009, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.

Soekidjan.2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara,Jakarta

Sukirno,Syamsiah. 2013.Skripsi *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Buana Wiralestari Mas Indrasakti Mill Kecamatan Rakit Kulim Kabupaten Indragiri Hulu*.Pekanbaru UIR.

Sunyoto,Danang. 2012. *Model Analisis Jalur Untuk Riset Ekonomi Yrama Widya* : Bandung

Thoha,Mifta,2009,*Kepemimpinan Dalam Manajemen*,Rajawali Press: Jakarta

