

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN DI UD. JATI DIRI KABUPATEN PAMEKASAN

Ifratu Zuraidah

Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Al-Khairat Pamekasan

Email : iratuszuraidah11@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan: 1) Untuk mengetahui pengaruh secara simultan tentang variabel bebas meliputi : kepuasan kerja (X1) dan komunikasi (X2) terhadap variabel terikat yaitu komitmen karyawan di UD. Jati Diri Kabupaten Pamekasan (Y); 2) Untuk mengetahui pengaruh secara parsial tentang variabel bebas terhadap variabel terikat; dan 3) Untuk mengetahui pengaruh dominan variabel bebas diantara kepuasan kerja dan komunikasi terhadap komitmen karyawan di UD. Jati Diri Kabupaten Pamekasan. Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* yang menjelaskan hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, sampel penelitian : 58 Karyawan sebagai responden. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda, uji-F untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan uji-t untuk mengetahui pengaruh secara parsial.

Kata Kunci :Kepuasan kerja (X1), komunikasi (X2) dan komitmen karyawan (Y)

Abstract

This research aims: 1) To determine the effect simultaneously on independent variables include: job satisfaction (X1) and communication (X2) on the dependent variable employee commitment in UD. Jati Diri Pamekasan (Y); 2) To determine the partial effect of the independent variable on the dependent variable; and 3) To determine the dominant influence of the independent variables between job satisfaction and communication to employee commitment in UD. Jati Diri Pamekasan. This type of research is explanatory research which explains the relationship between one variable with another variable. This study uses a quantitative approach, the sample are 58 Employees as respondents. Data were analyzed using multiple linear regression analysis, F-test to determine the effect simultaneously and t-test to determine the effect partially.

Keywords : *Job satisfaction (X1), communications (X2) and employee commitment (Y)*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Oleh sebab itu, perusahaan harus memprioritaskan untuk menemukan, memperkerjakan, memotivasi, melatih, dan mengembangkan karyawan yang dikehendaki perusahaan, serta mempertahankan karyawan yang berkualitas.

Adanya komitmen akan membuat karyawan mendukung semua kegiatan organisasi secara aktif, ini berarti karyawan akan bekerja lebih produktif. Penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional cenderung mempengaruhi satu sama lain. Karyawan yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin mendapat kepuasan yang lebih besar. Kepuasan kerja sangat diperlukan bagi karyawan, ketidakpuasan pada para karyawan dalam bekerja akan membawa akibat-akibat yang kurang menguntungkan baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Kepuasan kerja sering dihubungkan dengan komitmen karyawan/individu. Kepuasan kerja sendiri adalah sikap umum pekerja tentang pekerjaan yang dilakukannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dengan banyaknya yang pekerja yakini seharusnya diterima. Koesmono menyatakan bahwa pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiiaannya pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Jadi kepuasan kerja karyawan yang tinggi cenderung membuat karyawan memiliki komitmen yang tinggi pula terhadap perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Apriyanti menunjukkan hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen pegawai berpengaruh positif secara signifikan terhadap organisasi. Di sisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Mukhyi hasil penelitiannya menunjukkan tingkat korelasi antara keuasan kerja dengan komitmen kerja mempunyai korelasi yang kecil dan bisa dikatakan hubungannya sangat rendah.

Berdasarkan uraian kedua peneliti tersebut, dapat dilihat adanya perbedaan hasil penelitian/*gab research*. Hal ini membuat peneliti tertarik untuk mengkaji kembali dan mendeskripsikan faktor apa yang menyebabkan *gab research* dengan melakukan penelitian pada objek yang berbeda

Komunikasi merupakan salah satu aspek yang mendukung perusahaan mengikat karyawannya. Kurangnya komitmen karyawan terhadap perusahaan salah satu penyebabnya adalah komunikasi yang buruk di perusahaan tersebut. Imron menjelaskan bahwa pemeliharaan hubungan kerja di dalam suatu organisasi akan tercipta dengan memanfaatkan komunikasi secara efektif dan komunikasi dua arah secara lisan maupun tulisan, informal maupun formal. Timbulnya perselisihan karena tidak adanya keterbukaan dalam komunikasi. Dengan komunikasi memungkinkan adanya keterikatan yang lebih besar antara karyawan dan perusahaan.

Sebagai organisasi/perusahaan yang tumbuh dan berkembang dengan berorientasi kepada kualitas produk dan layanan yang prima UD. Jati Diri Kabupaten Pamekasan menjalankan usaha-usaha di bidang *Furniture* (mebel) berusaha menerapkan beberapa aspek yang dapat mendorong karyawan berkomitmen tinggi pada perusahaan

Berdasarkan pengamatan peneliti di UD. Jati Diri Kabupaten Pamekasan terjadi fenomena bahwa komitmen karyawan dalam bekerja belum optimal, hal ini terlihat dari beberapa karyawan yang tidak tepat waktu atau datang terlambat ke tempat kerja. Ada juga sebagian karyawan yang kadang tidak masuk tanpa keterangan atau pemberitahuan. Hal ini disebabkan oleh faktor komunikasi antara pimpinan dengan bawahan diperusahaan belum maksimal, selain itu, terdapat anggapan para karyawan selama bekerja di UD. Jati Diri Kabupaten Pamekasan merasa kurang puas karena kurangnya perhatian dari pimpinan sehingga komitmen individunya terhadap organisasi masih rendah.

Berdasarkan uraian pada latar belakang yang telah dijelaskan pada bahasan sebelumnya, maka sangatlah penting bagi perusahaan untuk selalu memperhatikan kondisi pekerja disamping memperhatikan keuntungan perusahaan. Isu dan sejumlah alasan inilah yang mendorong peneliti untuk membahas topik tentang: “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komunikasi terhadap Komitmen Karyawan di UD. Jati Diri Kabupaten Pamekasan”.

KAJIAN PUSTAKA

Landasan Teori

1. Komitmen Karyawan

Komitmen karyawan adalah keteguhan hati, tekad yang mantap dan janji untuk melakukan atau mewujudkan sesuatu yang diyakini. Sedangkan Menurut Greenberg dan Baron Komitmen

karyawan menggambarkan seberapa jauh seseorang itu mengidentifikasi dan melibatkan dirinya pada organisasinya dan keinginan untuk tetap tinggal di organisasi itu. Berbicara tentang komitmen karyawan, tentu akan selalu berkaitan dengan komitmen organisasi. Semakin tinggi komitmen yang diwujudkan oleh karyawan maka secara otomatis berdampak pada peningkatan komitmen organisasi semakin meningkat pula.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum pekerja tentang pekerjaan yang dilakukannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dengan banyaknya yang pekerja yakini seharusnya diterima. Pekerjaan merupakan bagian yang penting dalam kehidupan seseorang. Oleh karena itu kepuasan kerja adalah bagian dari kepuasan hidup.

Koesmono menyatakan bahwa pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Kepuasan kerja itu sendiri sebenarnya mempunyai dua kata yaitu kepuasan dan kerja. Kepuasan adalah sesuatu perasaan yang dialami oleh seseorang, dimana apa yang diharapkan telah terpenuhi atau bahkan apa yang diterima melebihi apa yang diharapkan, sedangkan kerja merupakan usaha seseorang untuk mencapai tujuan dengan memperoleh pendapatan atau kompensasi dari kontribusinya kepada tempat pekerjaannya.

3. Komunikasi

Istilah komunikasi mempunyai banyak pengertian yang berbeda-beda, diantaranya "komunikasi didefinisikan sebagai tindakan yang menyalurkan gagasan-gagasan dan membuat diri seseorang dipahami oleh orang lain". Dengan kata lain, komunikasi merupakan tindakan membujuk orang lain untuk menafsirkan suatu gagasan yang dimaksudkan oleh pembicara.

Stoner, dkk mendefinisikan komunikasi sebagai berikut: Komunikasi sebagai proses yang dipergunakan oleh manusia untuk mencari kesamaan arti lewat transmisi pesan simbolik. Definisi tersebut mengandung arti, (1) bahwa komunikasi melibatkan orang; (2) kesamaan arti berarti bahwa untuk dapat berkomunikasi manusia harus menyetujui definisi istilah yang mereka gunakan; (3) simbol berupa gerak badan, suara, huruf, angka, dan kata hanya dapat mewakili atau mendekati ide yang mereka maksudkan untuk dikomunikasikan.

Komunikasi di dalam perusahaan disebut dengan komunikasi organisasi. Komunikasi dalam organisasi sebagai suatu sistem yang mempunyai maksud atau tujuan, tata kerja atau prosedur dan struktur. Sutrisno menjelaskan bahwa komunikasi organisasi merupakan penciptaan pesan,

penafsiran dan penanganan kegiatan anggota organisasi, sejauh mana komunikasi berlangsung dalam organisasi dan maknanya bergantung pada konsep individu tentang organisasi yang bersifat subjektif.

Menurut Hardjana maksud atau tujuan dari komunikasi dalam organisasi untuk membantu pencapaian tujuan–tujuan organisasi (*organizational goal*). Tata kerja operasional menyangkut tiga hal : pemanfaatan jaringan–jaringan komunikasi yang terkait pada tujuan organisasi, adopsi kebijakan komunikasi yang cocok untuk tujuan jaringan komunikasi dan pelaksanaan kebijakan tersebut melalui kegiatan komunikasi yang sesuai. Struktur organisasi terdiri dari empat unsur yaitu unit–unit kerja komunikasi, jaringan komunikasi fungsional, kebijakan komunikasi dan kegiatan komunikasi.

Hubungan Kepuasan Kerja dan Komunikasi dengan Komitmen Karyawan

1. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Karyawan

Johan mengemukakan “Kepuasan kerja dapat dirumuskan sebagai respons umum pekerja berupa perilaku yang ditampilkan oleh karyawan sebagai hasil persepsi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya”. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya atau suka dengan pekerjaannya, sebaliknya seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah (tidak puas) akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya atau tidak suka dengan pekerjaannya. Orang yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih mencintai organisasinya dibandingkan dengan orang yang tidak puas karena mereka merasa sudah diperhatikan perusahaan. Jaramillo *et al.* (2006) menyatakan ketika karyawan menerima kepuasan dari tempat kerjanya, mereka akan menunjukkan sikap yang menyenangkan terhadap pekerjaan tersebut dan pada akhirnya meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi.

2. Hubungan Komunikasi dengan Komitmen Karyawan

Perusahaan bukan hanya sekelompok orang yang bekerja di tempat tersebut, namun mereka adalah tim. Tim yang solid akan memajukan perusahaan. Perusahaan akan memiliki tim yang solid apabila memiliki komitmen terhadap organisasi yang baik dan komunikasi yang baik pula.

Kurangnya komitmen karyawan salah satunya disebabkan oleh komunikasi antara pimpinan dengan bawahan terjalin kurang baik. Contohnya ketika terjadi kesalahpahaman antara atasan

dengan bawahan, yaitu adanya komunikasi yang tidak sampai ke bawah, membuat karyawan melakukan demonstrasi sehingga membuat mereka berfikir untuk mengundurkan diri dari perusahaan tersebut. Semakin baik komunikasi yang terbangun antara individu yang satu dengan individu lainnya di lingkungan kerja, maupun komunikasi antara pimpinan dengan bawahan maka akan semakin baik juga komitmen karyawan dalam bekerja. Imron menjelaskan bahwa pemeliharaan hubungan kerja di dalam suatu organisasi akan tercipta dengan memanfaatkan komunikasi secara efektif dan komunikasi dua arah secara lisan maupun tulisan, informal maupun formal. Timbulnya perselisihan karena tidak adanya keterbukaan dalam komunikasi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa komunikasi mempengaruhi komitmen karyawan. Semakin baik komunikasi maka akan semakin baik juga komitmen karyawan.

Penelitian Terdahulu

Tentang penelitian terdahulu secara ringkas dipaparkan dalam Tabel 2.1 di bawah ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel	Metode	Hasil
1.	Apriyanti (2016)	Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Pegawai PT. Lintang Sarana Media Malang	– Variabel Bebas Kompensasi dan Kepuasan Kerja – Variabel Terikat Komitmen Pegawai	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen pegawai baik secara parsial maupun secara simultan.
2.	Fajariyah, Nur (2015)	Pengaruh Komunikasi, Kompetensi SDM dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen pegawai Inspektorat	– Variabel Bebas Kompetensi SDM dan Kepuasan Kerja	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan kompetensi SDM dan kepuasan kerja

		Kabupaten Pamekasan	– Variabel terikat Komitmen pegawai		berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen pegawai baik secara parsial maupun secara simultan.
3.	Syafrianti, Yenni (2014)	Analisa Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan	– Variabel bebas Motivasi dan Kepuasan Kerja – Variabel terikat Komitmen pegawai	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen pegawai baik secara parsial maupun secara simultan.
4.	Budi, Setia (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Komitmen Pegawai” (Studi Kasus RSUD Dr. H. Slamet Martodirdjo Kabupaten Pamekasan)	– Variabel bebas Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Motivasi – Variabel terikat Komitmen Pegawai	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja, komunikasi dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai

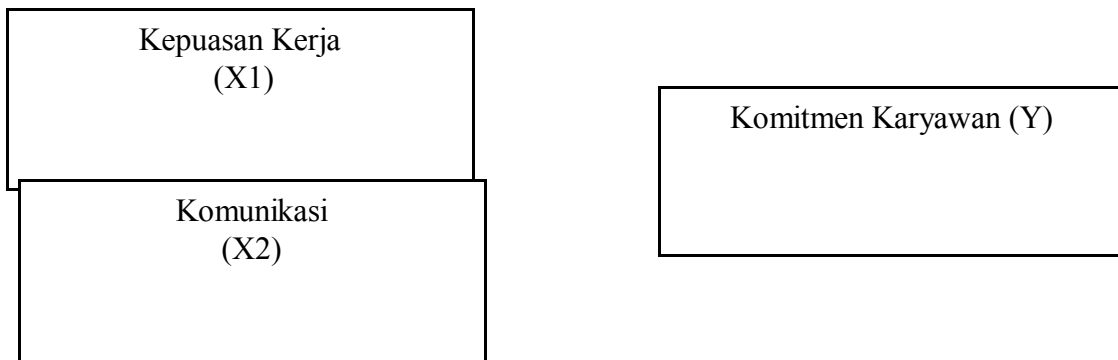
5.	Mukhyi (2007)	Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen dalam Lingkungan Institusi Pendidikan di Kota Depok	– Variabel Bebas Kepuasan Kerja – Variabel Bebas Komitmen	Model backwad dengan uji F dan T	Hasil penelitian tingkat korelasi antara kepuasan kerja dan komitmen kerja kecil atau bisa dikatakan hubungannya sangat rendah.
----	---------------	--	--	----------------------------------	---

Sumber: Data diolah (2016)

Kerangka Konseptual

Kerangka konsep dalam penelitian ini dibuat berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan tinjauan pustaka yang dibangun oleh peneliti secara terperinci. Berikut ini merupakan kerangka konseptual yang dipaparkan pada Gambar 2.1 di bawah ini:

Gambar 2.1
Kerangka konseptual



Keterangan :

= pengaruh simultan

= pengaruh parsial

Hipotesis

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya dan teori-teori yang ada, maka hipotesis (Ha) yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- (H1) Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan kepuasan kerja dan komunikasi terhadap komitmen karyawan di UD. Jati Diri Kabupaten Pamekasan.
- (H2) Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial kepuasan kerja dan komunikasi terhadap komitmen karyawan di UD. Jati Diri Kabupaten Pamekasan.
- (H3) Komunikasi berpengaruh dominan terhadap komitmen karyawan di UD. Kabupaten Jati Diri Kabupaten Pamekasan.

METODE PENELITIAN

1. Jenis dan pendekatan penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiono penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Jenis penelitian yang dilakukan merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*). “Penelitian menurut tingkat eksplanasi adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lain”.

2. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Penelitian

Variabel Penelitian

Secara terperinci tentang definisi operasional variabel penelitian ini dijabarkan pada Tabel 3.1 berikut ini:

Tabel 3.1
Variabel dan Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator
1.	Komitmen Karyawan (Y) Grenberg dan Baron (2007) meliputi	1. Penerimaan karyawan terhadap tujuan organisasi. 2. Keterlibatan karyawan sesuai peran dan tanggung jawab. 3. Kahangatan dan keakraban karyawan saat bekerja. 4. Loyalitas karyawan terhadap organisasi. 5. Rasa memiliki terhadap organisasi yang ditunjukkan oleh karyawan. 6. Kesiediaan karyawan untuk menampilkan usaha yang

		maksimal.
2.	Kepuasan Kerja (X1) Robbins (2003)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri <ul style="list-style-type: none"> – Pekerjaan yang diberikan kepada saya sudah sesuai dengan pendidikan, kemampuan, dan keahlian yang saya miliki 2. Kesempatan atau promosi <ul style="list-style-type: none"> – Karyawan yang memiliki pengalaman kerja mendapat kesempatan untuk dipromosikan 3. Perhatian dari atasan <ul style="list-style-type: none"> – Perhatian yang diberikan atasan/pimpinan kepada karyawan cukup baik 4. Hubungan dengan rekan kerja <ul style="list-style-type: none"> – Rekan kerja saya menunjukkan sikap bersahabat dan saling mendukung dalam lingkungan kerja 5. Gaji yang diterima <ul style="list-style-type: none"> – Gaji yang diterima sesuai dengan ketentuan perusahaan/ organisasi
3.	Komunikasi (X2) Robbins (2001)	<p>Kendali</p> <ul style="list-style-type: none"> – Komunikasi antara pimpinan dengan bawahan sebagai bentuk pengendalian perilaku karyawan – Komunikasi dilakukan sebagai bentuk pengawasan antara pimpinan dengan atasan di lingkungan organisasi <p>Motivasi</p> <ul style="list-style-type: none"> – Komunikasi dalam organisasi dilakukan untuk menjelaskan tentang standart kerja yang harus dilakukan oleh karyawan – Komunikasi yang dilakukan antara pimpinan dengan bawahan untuk memberikan informasi penting terkait target yang akan dicapai oleh perusahaan/organisasi <p>Informasi</p> <ul style="list-style-type: none"> – Komunikasi dilakukan untuk menilai pilihan-pilihan alternatif dalam organisasi – Komunikasi di lingkungan organisasi dilakukan untuk pengambilan keputusan penting terkait

		keberlanggungan organisasi.
--	--	-----------------------------

Sumber: Data diolah (2016)

3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di UD. Jati Diri Desa Peltong Kecamatan Larangan Kabupaten Pamekasan. Pengambilan lokasi penelitian di UD. Jati Diri Kabupaten Pamekasan karena terdapat hasil penelitian/*gap research* dan terjadi fenomena baru komitmen karyawan dalam lingkungan kerja yang belum optimal.

4. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD. Jati Diri Kabupaten Pamekasan yang berjumlah 58 orang (yang terdiri dari 55 dalam bagian pembuatan furniture, 2 dalam bidang pelayanan dan 1 bendahara).

Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan total sampling. Berdasarkan pendapat Sugiyono total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Jumlah karyawan UD. Jati Diri Kabupaten Pamekasan sebanyak 58 orang yang sekaligus dijadikan responden dalam penelitian ini.

5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang relevan dengan permasalahan yang telah ditetapkan, maka teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode angket (*Kuesioner*) dan metode dokumentasi

6. Metode Pengukuran Data

Angket atau kuesioner ini menggunakan skala pengukuran untuk menghasilkan data kuantitatif. Skala yang digunakan adalah skala likert. Adapun cara pemberian skor dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk pernyataan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1
- 2) Untuk pernyataan Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- 3) Untuk pernyataan Ragu-ragu (R) diberi skor 3

- 4) Untuk pernyataan Setuju (S) diberi skor 4
- 5) Untuk pernyataan Sangat Setuju (SS) diberi skor 5

7. Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian Instrumen penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji realibilitas.

8. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dimana menurut Suharyadi regresi linear berganda digunakan untuk analisis dengan jumlah variabel bebas lebih dari lebih dari dua variabel. Adapun model analisis regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

- Y : komitmen karyawan
- a : konstanta
- b_1, b_2 : koefisien regresi
- X_1 : kepuasan Kerja
- X_2 : komunikasi
- e : standar eror

9. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji F atau simultan dan uji t atau parsial.

Adapun ketentuan pengujian hipotesis sebagai berikut:

- a. $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen (kepuasan kerja dan komunikasi) terhadap variabel dependen (komitmen karyawan).
- b. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas sig atau ($0,05 \geq sig$), maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya signifikan.

- c. $T_{hitung} > T_{tabel}$, artinya ada pengaruh secara individu atau parsial variabel independen (kepuasan kerja dan komunikasi) terhadap variabel dependen (komitmen karyawan).
- d. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas sig atau $(0,05 \geq sig)$, maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya signifikan

HASIL PENELITIAN

1. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Berikut ini dijelaskan hasil uji validitas dan uji reliabilitas masing-masing variabel penelitian.

Tabel 4.1
Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel Kepuasan Kerja (X1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	17.1930	1.659	.355	.331
X1.2	17.2456	1.939	.354	.409
X1.3	17.2281	2.072	.387	.452
X1.4	17.0175	1.696	.324	.422
X1.5	17.2105	1.812	.391	.384

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.618	5

Sumber: hasil olah data SPSS, 2016

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas diketahui mengenai hasil pengujian validitas dan reliabilitas variabel kepuasan kerja (X1). Semua nilai *corrected item-total correlation* dari X1.1, X1.2, X1.3, X1.4 dan X1.5 adalah lebih besar dari 0,3. Sehingga bisa dikatakan bahwa semua instrumen dari variabel kepuasan kerja adalah valid. Sedangkan *cronbach's alpha* menunjukkan nilai lebih dari 0,6, sehingga bisa dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah reliable

atau handal. Oleh karena itu instrumen penelitian variabel kepuasan kerja bisa dikatakan valid dan reliabel.

Tabel 4.2
Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel komunikasi (X2)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	21.4828	1.833	.332	.318
X2.2	21.5517	2.006	.306	.448
X2.3	21.4828	2.044	.407	.349
X2.4	21.3276	1.663	.366	.391a
X2.5	21.3793	2.520	.379	.359
X2.6	21.4828	2.079	.414	.331

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.696	6

Sumber: hasil olah data SPSS, 2016

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas diketahui mengenai hasil pengujian validitas dan reliabilitas variabel komunikasi (X2). Semua nilai *corrected item-total correlation* dari X2.1, X2.2, X2.3, X2.4, X2.5 dan X2.6 adalah lebih besar dari 0,3. Sehingga bisa dikatakan bahwa semua instrumen dari variabel komunikasi adalah valid. Sedangkan *cronbach's alpha* menunjukkan nilai lebih dari 0,6, sehingga bisa dikatakan bahwa komunikasi adalah reliable atau handal. Oleh karena itu instrumen penelitian variabel komunikasi bisa dikatakan valid dan reliabel.

Tabel 4.3
Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel komitmen karyawan (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	21.2931	1.965	.433	.391
Y.2	21.3793	1.783	.412	.338

Y.3	21.4138	2.001	.317	.304
Y.4	21.4483	1.690	.309	.424
Y.5	21.3448	2.090	.412	.324
Y.6	21.4828	1.938	.314	.313

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.680	6

Sumber: hasil olah data SPSS, 2016

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas diketahui mengenai hasil pengujian validitas dan reliabilitas variabel komitmen karyawan (Y). Semua nilai *corrected item-total correlation* dari Y.1, Y.2, Y.3, Y.4, Y.5 dan Y.6 adalah lebih besar dari 0,3. Sehingga bisa dikatakan bahwa semua instrumen dari variabel komitmen karyawan adalah valid. Sedangkan *cronbach's alpha* menunjukkan nilai lebih dari 0,6, sehingga bisa dikatakan bahwa komitmen karyawan adalah reliable atau handal. Oleh karena itu instrumen penelitian variabel komitmen karyawan bisa dikatakan valid dan reliabel.

2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan analisis statistik regresi dengan menggunakan bantuan program SPSS 16.0. Pengujian dimaksud adalah dengan menggunakan pengujian simultan dan pengujian parsial. Untuk lebih lengkapnya seperti dalam Tabel 4.4 berikut ini

Tabel 4.4
Hasil Analisis Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	4.247	.560		7.581	.000			
	Kepuasan Kerja	.261	.225	.198	2.718	.002	.015	.016	.016
	Komunikasi	.269	.267	.174	4.633	.000	.002	.085	.085

Sumber: hasil olah data SPSS, 2016

Berdasarkan hasil analisis data dari Tabel 4.4 di atas yang didasarkan pada hasil analisis regresi berganda diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 4,247 + 0,261 X_1 + 0,269 X_2 + e$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa berdasarkan perhitungan analisis regresi di atas, bahwa :

1. Nilai konstanta adalah sebesar 4,247. Angka ini mempunyai arti bahwa apabila kepuasan kerja (X1) dan komunikasi (X2) dianggap tidak ada atau nol, maka besarnya komitmen karyawan di UD. Jati Diri Pamekasan Kecamatan Larangan Kabupaten Pamekasan (Y) adalah 4,247.
2. Angka 0,261 X1. Angka ini mengandung arti bahwa kepuasan kerja (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen karyawan (Y), yaitu bahwa apabila ada upaya peningkatan kepuasan kerja, maka akan meningkatkan komitmen karyawan. Adapun besarnya perubahan komitmen karyawan yang disebabkan oleh kepuasan kerja adalah sebesar 0,261 satuan untuk setiap perubahan satu satuan yang bersifat positif, dengan asumsi bahwa variabel lain (komunikasi) adalah konstan.
3. Angka 0,269 X2. Berdasarkan perhitungan analisis regresi di atas, komunikasi (X2) juga meningkatkan komitmen karyawan (Y). Adapun besarnya perubahan komitmen karyawan yang disebabkan oleh komunikasi sebesar 0,269 satuan untuk setiap perubahan yang bersifat positif. Artinya apabila ada peningkatan komunikasi sebesar 0,269 satuan, maka akan meningkatkan komitmen karyawan sebesar 0,269 satuan, **dengan asumsi bahwa variabel yang lain adalah konstan.**

3. Uji F

Hasil pengujian dengan uji F atau Anova diketahui seperti dalam Tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5
Analisis Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.035	2	.017	23.258	.000 ^a
	Residual	3.702	55	.067		

Total	3.737	57		
-------	-------	----	--	--

Sumber: hasil olah data SPSS, 2016

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji F (anova) sebagaimana ditunjukkan dalam Tabel 4.5 di atas diketahui bahwa nilai F hitung adalah sebesar 23,258 dengan tingkat signifikansi yaitu sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian dapat dikatakan secara parsial atau bersama-sama kepuasan kerja (X1) dan komunikasi (X2) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap komitmen karyawan di UD. Jati Diri Kecamatan Larangan Kabupaten Pamekasan. Oleh karena itu, hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “kepuasan kerja dan komunikasi secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh terhadap komitmen karyawan di UD. Jati Diri Kecamatan Larangan Kabupaten Pamekasan” terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

4. Uji t

Secara terperinci hasil Uji t penelitian dipaparkan pada Tabel 4.3 berikut ini

Tabel 4. 6

Hasil Uji t

Variabel	Nilai t hitng	Signifikansi
Kepuasan Kerja (X1)	2,718	0,002
Komunikasi (X2)	4,633	0,000

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan uji t diperoleh nilai t hitung untuk masing-masing variabel sebagaimana penulis jelaskan berikut ini :

1. Nilai t hitung untuk kepuasan kerja (X1) sebesar 2,718 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja (X1) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan di UD. Jati Diri Kecamatan Larangan Kabupaten Pamekasan (Y).
2. Nilai t hitung untuk komunikasi (X2) sebesar 4,633 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa komunikasi (X2) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan di UD. Jati Diri Kecamatan Larangan Kabupaten Pamekasan (Y).

Pembahasan

1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan di UD. Jati Diri Kabupaten Pamekasan

Hasil perhitungan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien variabel kepuasan kerja sebesar 0,261. Angka ini mengandung arti bahwa kepuasan kerja (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi (Y), yaitu bahwa apabila ada upaya peningkatan kepuasan kerja, maka akan meningkatkan komitmen karyawan. Nilai t hitung untuk kepuasan kerja (X1) sebesar 2,718 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja (X1) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan di UD. Jati Diri Kecamatan Larangan Kabupaten Pamekasan (Y). Hasil ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang berarti bagi karyawan untuk tetap komit terhadap organisasi.

2. Pengaruh Komunikasi terhadap komitmen karyawan di UD. Jati Diri Kabupaten Pamekasan

Hasil perhitungan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel komunikasi terhadap komitmen karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien variabel komunikasi sebesar 0,269. Angka ini mengandung arti bahwa komunikasi (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen karyawan (Y), yaitu apabila ada upaya peningkatan komunikasi dengan baik, maka akan meningkatkan komitmen karyawan. Nilai t hitung untuk komunikasi (X2) sebesar 4,633 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa komunikasi (X2) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan di UD. Jati Diri Kecamatan Larangan Kabupaten Pamekasan (Y).

3. Pengaruh kepuasan kerja dan komunikasi terhadap komitmen karyawan

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji F ditemukan bahwa secara bersama-sama (simultan) kepuasan kerja (X1) dan komunikasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen karyawan di UD. Jati Diri Kecamatan Larangan Kabupaten Pamekasan (Y), yang dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar sebesar 23,258 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ (). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa secara simultan atau bersama-sama kepuasan kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap komitmen karyawan di UD. Jati Diri Kecamatan Larangan Kabupaten Pamekasan terbukti kebenarannya, jadi landasan teori yang diajukan mendukung penelitian.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini yaitu:

1. Kondisi deskriptif kepuasan kerja, komunikasi, dan komitmen karyawan di UD. Jati Diri Kabupaten Pamekasan berada pada kategori tinggi
2. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji F terbukti secara bersama-sama (simultan) kepuasan kerja (X1) dan komunikasi (X2) berpengaruh signifikan dan memiliki peran yang berarti terhadap komitmen karyawan di UD. Jati Diri Kabupaten Pamekasan (Y). Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu serta sesuai dengan hipotesis pertama dalam penelitian yang dilakukan ini.
3. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji t terbukti secara sendiri-sendiri (parsial) kepuasan kerja (X1) dan komunikasi (X2) berpengaruh signifikan dan memiliki peran yang berarti terhadap komitmen karyawan di UD. Jati Diri Kabupaten Pamekasan (Y). Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu serta sesuai dengan hipotesis kedua dalam penelitian yang dilakukan ini.
4. Variabel Komunikasi (X2) memiliki pengaruh dominan terhadap komitmen karyawan di UD. Jati Diri Kecamatan Larangan Kabupaten Pamekasan (Y). Hasil temuan ini memperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fajariyah serta sejalan dengan hipotesis ketiga.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Variabel komunikasi memiliki nilai yang sangat berarti dalam meningkatkan komitmen karyawan. Oleh karena itu hendaknya pimpinan senantiasa mempertahankan serta menjaga agar komunikasi di lingkungan kerja terjalin dengan baik antara atasan dengan bawahan sehingga komitmen karyawan terus meningkat.
2. Walaupun kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen karyawan, akan tetapi nilai pengaruhnya sangat kecil sehingga tidak berdampak secara langsung untuk meningkatkan komitmen karyawan atau tidak memiliki nilai yang berarti. Oleh karena itu hendaknya perusahaan melakukan upaya yang mampu meningkatkan kepuasan kerja yang nantinya akan berpengaruh terhadap komitmen karyawan yang semakin meningkat.
Upaya peningkatan kepuasan kerja bisa melalui faktor-faktor : memberikan tugas atau pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan keahlian karyawan; memberikan kesempatan serta mempromosikan karyawan yang memiliki pengalaman kerja cukup baik; memberikan perhatian kepada karyawan tanpa membedakan; menciptakan hubungan serta menanamkan sikap saling mendukung sesama rekan kerja dalam lingkungan organisasi; serta memberikan reward/bonus kepada karyawan sebagai bentuk motivasi agar karyawan semakin komit dalam pekerjaannya.
3. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa komunikasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen karyawan di UD. Jati Diri Kabupaten Pamekasan. Oleh karena itu disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian selanjutnya dengan menggunakan atau memasukkan variabel lain di luar penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J. Dan Meyer J.P. 2002. *Commitment in the workplace: Theory Research and Application*. Thousand Oaks, CA: Sage publishing, Inc.
- Apriyanti. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Pegawai PT. Lintang Sarana Media Malang. *Jurnal Jibeka* Vol. 10, No. 01 (Online), (<http://www.lp3m.asia.ac.id>, diakses 12 Mei 2016).
- Arifin, Rois. 2003. *Perilaku Organisasi*. Malang: Bayu Media.

Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V. Jakarta: Rineka Cipta.

Arni, M. 2009. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara.

Budi, Setia. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi terhadap Komitmen Pegawai (Studi Kasus RSUD Dr. H. Slamet Martodirjo Kabupaten Pamekasan)*. Tesis. Universitas Wijaya Putra Surabaya.

Fajariyah, Nur. 2015. *Pengaruh Komunikasi, Kompetensi SDM dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Pegawai Inspektorat Kabupaten Pamekasan*. Tesis. Universitas Wijaya Putra Surabaya

Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang. UNDIP.

Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. 2007. *Behaviour in Organizations, Understanding and Managing The Human Side of Work*. Third Edition. Allin and Baron. A Division of Schuster. Massachusets.

Hardjana, Andre.2000. *Audit Komunikasi*. PT. Grasindo

Imron, Kristiani. 2006. *Hubungan antara Keterbukaan, Komunikasi, Pemecahan Konflik, Kinerja Koordinator KIA dengan Kepuasan Kerja Bidan di Kabupaten Lombok Barat, Lombok Tengah, dan Lombok Timur Provinsi Nusa Tenggara Barat*. KMPK. Working Paper Series No. 5 Januari 2007, Firt Draf.

Jaramillo, F., J.P. Mulki dan P. Salomon. 2006. “ The Role of Ethical Climate on Salesperson’s Role stress, Job Attitudes, Turnover Intentions, and Job Performance”. *Journal of Personal Selling Management* . Vol. 24, No. 3 (summer). Pp.271 – 282.

Johan, R. 2002. *Kepuasan Kerja dalam Lingkungan Institusi Pendidikan*. *Jurnal Penabur*, (Online). No 1, (<http://www.bpkpenabur.co.id>, diakses 12 Mei 2016)

Kuntjoro, Zainuddin, Sri. 2002. *Komitmen Organisasi*. (Online), (<http://www.e-psikologi.com/masalah/250702.htm>, diakses 12 Mei 2016).

Koesmono, T.H. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur*. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, (Online), Vol 7 No. (2), (<http://puslit.petra.ac.id/~puslit/journals>, diakses 27 Mei 2016).

Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Yogyakarta: Penerbit Andi
_____, Fred. 2008. *Organizational behavior*.United States: McGraw-Hill.

Mathis, Robert L dan JH. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakart : Salemba Empat.

- Mowday, R. T, Porter, L, W, Steer. RM. 2002. Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technician. Journal of Applied Psychology Skill Building Approach. Fourth Edition, Jhon Willey and Sons. New York.
- Mukhyi, M. A. 2007. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Dalam Lingkungan Institusi Pendidikan di Kota Depok. Proceeding PESAT , Vol. 2. Agustus.
- Pace, R. Wayne. dan Faules. Don. F. (Ed). 2001. Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan. Terjemahan oleh Deddy Mulyana. Cetakan III. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Panggabean, S.M. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rivai, V. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari teori ke praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. 2001. Perilaku Organisasi. Jakarta: Prenhallindo.
- _____, Stephen. P. 2003. Perilaku Organisasi. Jilid 2. Jakarta: Prenhallindo.
- _____, Stephen. P. 2006. Perilaku Organisasi. Jakarta : Bumi Aksara
- Rachmayani, Joko Suyono. 2007. Pengaruh Ketidakamanan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Pengunduran Diri Pekerja. Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 7 No. 1 , 2007: 121- 134..
- Soelaeman, Henni T. 2001. Mengikat Karyawan Membangun Komitmen Mereka. Informasi dan Peluang Bisnis SWA Sembada, XVII (14): 32-34.
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasional. Yogyakarta : Andi Yogyakarta
- Sugiyono. 2004. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan VII. Bandung: Alfabeta.
- Syafrianti, Yenni. 2014. Analisa Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan. Tesis. Universitas Wijaya Putra Surabaya.
- Suharyadi. 2009. Statistik untuk Ekonomi dan Keuangan Modern. Jakarta : Salemba Empat
- Suprihanto, John. 2003. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: STIE.
- Sutrisno, Edy. 2010. Budaya Organisasi. Jakarta : Kencana.
- Tamin, Feisal, 2003, Pengarahan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Di Depan Jajaran Aparatur Negara Provinsi Maluku, Ambon.

Widayat. 2004. Metode Penelitian Pemasaran. Malang: CV. Cahaya Press.

Witasari, L. 2009. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap turnover intentions (Studi Empiris pada Novel Semarang. Tesis. Universitas Diponegoro.