



**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, SIKAP KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI SDM PT PLN (PERSERO) PUSLITBANG KETENAGALISTRIKAN**

**Denny Yoristar**

Dosen STIE Bisnis Indonesia, Jakarta

**Dicky Fardian**

Dosen STIE Bisnis Indonesia, Jakarta

**Abstract**

**Abstract:** *The research objective is to determine the influence of Organizational Commitment, Work Attitude and Job Satisfaction on Employee Performance of PT PLN (Persero) Electricity Research and Development Center in the HR Division. Secondary and primary data sources. Primary data obtained questionnaires to 34 employees as respondents. Multiple regression analysis method using IBM SPSS 22. From the results of the study showed that organizational commitment has a significant influence on employee performance, work attitudes have a significant influence on employee performance, job satisfaction has a significant influence on employee performance, and simultaneously organizational commitment, work attitude and Job Satisfaction has a significant influence on Employee Performance.*

**Keywords:** *Organizational Commitment, Work Attitude, Job Satisfaction, Employee Performance*

**Abstrak:** Tujuan penelitian mengetahui seberapa besar pengaruh Komitmen Organisasi, Sikap Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Puslitbang Ketenagalistrikan pada Divisi SDM. Sumber Data sekunder dan primer. Data primer diperoleh kuesioner kepada 34 karyawan sebagai responden. Metode analisis regresi berganda dengan menggunakan IBM SPSS 22. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Sikap Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan secara simultan Komitmen Organisasi, Sikap Kerja dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Kata Kunci:** *Komitmen Organisasi, Sikap Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan*

## **PENDAHULUAN**

PT PLN (Persero) merupakan sebuah perusahaan besar yang harus dikelola dengan baik oleh orang-orang yang kompeten sehingga mampu mendukung program-program kerja perusahaan yang semakin berat. Salah satu hal yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem dan nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan tersebut makin tinggi kepuasan terhadap kegiatan tersebut. Selain hal di atas faktor komitmen organisasi yang lebih besar dan sikap kerja positif juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Setiap karyawan di suatu perusahaan atau organisasi harus mempunyai komitmen dalam bekerja. Untuk membangun komitmen diperlukan sikap-sikap yang positif karyawan. Sikap yang positif akan menambah kualitas kerja anggota sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik. Sikap adalah hasil evaluasi individu terhadap stimulus untuk memunculkan sikap positif atau negatif. Sementara sikap negatif akan membuat diri kita tidak nyaman untuk bekerja maupun bekerjasama dengan rekan kerja kita. Sikap negatif tersebut akan memengaruhi kinerja. Sikap kerja terhadap organisasi akan memunculkan komitmen organisasi dimana apabila seorang anggota mempunyai sikap kerja yang positif maka akan menimbulkan komitmen kerja yang tinggi dan akan menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi. Dari uraian latar belakang permasalahan di atas, maka formulasi masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Komitmen Organisasi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Sikap Kerja pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja pengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan Komitmen Organisasi, Sikap Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara

simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi.

## **Landasan Teori**

### **Komitmen Organisasi**

#### **2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi**

Menurut Robbins dan Judge (2013), komitmen organisasi adalah tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Mathis dan Jackson (2011) mendefinisikan komitmen organisasi di mana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut. Kreitner dan Kinicki (2014:165) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuantujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

### **Indikator Komitmen Organisasi**

Menurut Sopiah (2008:165), indikator komitmen organisasi dibagi menjadi 3 yaitu: Penerimaan terhadap tujuan organisasi, Keinginan untuk bekerja keras dan Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi.

### **Sikap kerja**

Menurut Azwar (2011), suatu sikap merupakan konstelasi komponen kognitif, afektif dan konatif yang saling berinteraksi didalam memahami, merasakan dan berperilaku terhadap suatu objek. Sikap (*attitude*) didefinisikan oleh Robbins dan Judge (2013) sebagai pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu,

atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu.

### **Faktor-Faktor yang Memengaruhi Sikap**

Menurut Azwar (2011:30) faktor-faktor yang memengaruhi sikap yaitu: pengalaman pribadi, pengaruh orang lain yang dianggap penting, pengaruh kebudayaan, media massa, lembaga pendidikan dan lembaga agama dan faktor emosional

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:169), kepuasan kerja adalah sebuah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini secara tidak langsung menyatakan bahwa kepuasan kerja bukanlah sebuah konsep kesatuan. Namun seseorang bisa merasa cukup puas dengan salah satu aspek pekerjaannya dan merasa kurang puas dengan satu atau beberapa aspek lainnya. Menurut Hellriegel dan Slocum (2011:88), kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana individu menemukan kepuasan dalam pekerjaan mereka. Kepuasan kerja rendah dapat mengakibatkan absensi, keterlambatan, dan kesehatan mental. Menurut Robbins dan Judge (2013:79), kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan mereka yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memegang perasaan positif terhadap pekerjaan mereka, sementara orang yang tidak puas memegang perasaan negatif terhadap pekerjaan mereka. Menurut Mathis dan Jackson (2011) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang.

## **Faktor-Faktor Yang Memengaruhi**

### **Kepuasan Kerja**

Luthans (2006:243) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja yaitu:

#### 1. Pekerjaan itu sendiri.

Isi dari pekerjaan itu sendiri adalah sumber utama dari kepuasan kerja, dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. Karyawan cenderung menyukai pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan kecakapan serta menawarkan variasi pekerjaan, kebebasan dan umpan balik dari atasan tentang sejauh mana pekerjaan mereka.

#### 2. Kompensasi (upah atau gaji)

Pemberian kompensasi merupakan imbalan dari perusahaan untuk karyawan atas pelayanan yang telah diberikan oleh karyawan. Gaji dikatakan penentu penting dalam menentukan kepuasan kerja, karena diperlukan untuk memenuhi banyak kebutuhan hidup pegawai. Hal terpenting ialah sejauh mana gaji yang diterima dirasakan adil. Jika gaji dipersepsikan sebagai keadilan yang didasarkan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.

#### 3. Promosi Jabatan

Promosi jabatan merupakan faktor yang berhubungan dengan ada atau tidak adanya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja. Promosi menunjuk pada suatu kesempatan untuk memperoleh jenjang

tertentu yang lebih tinggi dalam organisasi. Kesempatan tersebut bisa timbul karena berbagai faktor diantaranya pengetahuan dan kemampuan yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan. Pencapaian prestasi tertentu juga memungkinkan diberikannya kesempatan untuk mendapatkan jenjang jabatan yang lebih menantang.

#### 4. Hubungan dengan rekan kerja

Faktor ini berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan pegawai yang lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan sosial. Oleh karena itu, bila mempunyai rekan kerja, kelompok kerja yang kohesif, ramah dan menyenangkan dapat menciptakan kepuasan kerja yang meningkat. Dukungan, motivasi, perhatian, dan tingkat pemahaman ditunjukkan sebagai suatu proses positif dari sebuah interaksi antar sesama pegawai dalam organisasi. Kesetiakawanan, kerukunan dan kesediaan untuk saling bekerjasama antar teman sekerja merupakan sumber peningkatan kepuasan kerja.

#### 5. Supervisi

Supervisi adalah kemampuan seorang atasan untuk memberikan bantuan secara teknis maupun memberikan dukungan, baik adalah hal mengarahkan, memimpin, dan mengembangkan karyawan yang bekerja dibawah divisinya. Para atasan umumnya menaruh perhatian yang cukup untuk memperhatikan bawahannya, tapi beberapa diantaranya tidak cukup menaruh perhatian. Cara-cara atasan dalam memperlakukan bawahannya dapat menjadi

menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi bawahannya tersebut, dan hal ini memengaruhi kepuasan kerja. Hubungan antara bawahan dan atasan sangat penting gunanya dalam perusahaan, oleh sebab itu, penting bagi para bawahan untuk mengetahui harapan atasan mereka. Atasan yang baik mampu menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi karyawan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah atau ibu atau teman, sekaligus atasan. Hubungan antara mereka disebut *functional attraction* yang menjelaskan sejauh mana karyawan merasa atasannya membantu mereka dalam mencapai hasil yang terbaik. Dengan kata lain, konsep ini adalah sejauh mana atasan memberikan peluang kepada karyawannya melalui tugas-tugas yang mereka berikan dan umpan balik dari karyawan.

#### 6. Lingkungan kerja

Faktor ini lebih banyak berkaitan dengan kondisi fisik lingkungan kerja. Jika kondisi kerjanya berkualitas baik misalnya tampak bersih dan menarik, maka individu akan dapat lebih semangat melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya jika kondisi lingkungan kerja tidak berkualitas baik misalnya kotor, berisik dan panas, maka individu seringkali tidak betah dan mengeluh dalam bekerja.

### **Kinerja Karyawan**

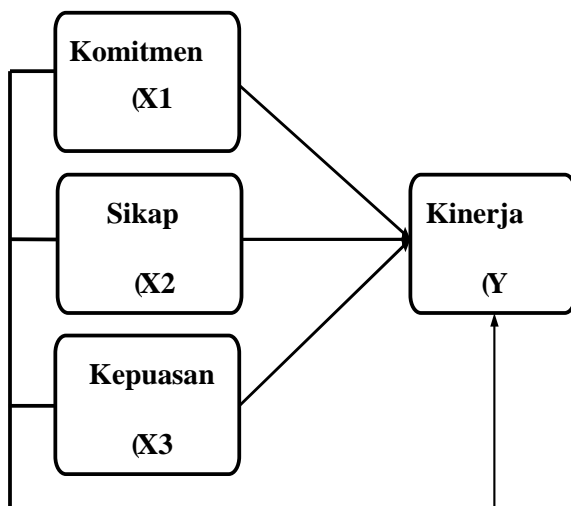
Menurut Mangkunegara (2011), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2012), kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Rivai

(2011:554), kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

### Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu: Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Pelaksanaan tugas, pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan dan Tanggung jawab terhadap pekerjaan

### Kerangka Penelitian



Gambar 1 Kerangka Penelitian

Sumber: Penulis, 2016

### METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Menurut Sugiyono (2013) metode survei digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alami (bukan buatan), yang dilakukan melalui menyebarkan kuesioner. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif. Unit analisis yang dituju adalah individu, yaitu para karyawan Divisi SDM PT PLN (Persero) Puslitbang Ketenagalistrikan dan

informasi yang didapat dari karyawan tersebut hanya dikumpulkan satu kali pada waktu tertentu atau disebut juga *cross sectional* (Sekaran, 2007:177). Pengolahan data menggunakan SPSS 22.0 dengan analisis regresi berganda.

### Hasil olah data

#### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan pada jumlah data sebanyak 34 responden dengan menggunakan *software* SPSS 22, caranya yaitu dengan membandingkan antara tingkat nilai kepercayaan 95%, dimana  $df = n - 2$ . Nilai  $n$  dalam penelitian ini adalah 34, sehingga nilai  $df = 32$ . Dengan nilai Cronbach's Alpha harus lebih besar dari 0,60. Selanjutnya dengan menggunakan rumus  $r$  tabel, maka diperoleh nilai  $r$  tabel = 0,30.

Tabel 1 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
Komitmen Organisasi (X1)	0,664
Sikap Kerja (X2)	0,875
Kepuasan Kerja (X3)	0,925
Kinerja Karyawan (Y)	0,755

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2016

Berdasarkan tabel 1 di atas seluruh nilai Cronbach's Alpha di lebih besar dari 0,60, sehingga seluruh variabel reliabel dan ke empat variabel dapat dipergunakan dalam penelitian selanjutnya.

Tabel 2 Uji Validitas

Komitmen Organisasi		Sikap Kerja	
Pernyataan 1	r hitung	Pernyataan	r hitung
1	0,528	1	0,921
2	0,594	2	0,463
3	0,378	3	0,921
Kepuasan Kerja		4	0,336
Pernyataan	r hitung	5	0,930
1	0,487	Kinerja Karyawan	
2	0,407	Pernyataan	r hitung
3	0,768	1	0,619
4	0,830	2	0,418
5	0,777	3	0,564
6	0,844	3	0,629
7	0,777		
8	0,846		
9	0,820		

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2016

Berdasarkan tabel 2 di atas semua indikator variabel penelitian menunjukkan

nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,30, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner kepada 34 orang responden dan bertujuan untuk mengetahui apakah data-data tersebut berdistribusi normal atau tidak normal. Data berdistribusi normal jika nilai sig. Kolmogorov-Smirnov  $\geq 0.05$ . Data tidak berdistribusi normal jika nilai sig. Kolmogorov-Smirnov  $< 0.05$ . Berikut ini adalah hasil uji normalitas dari variabel Komitmen Organisasi (X1), Sikap Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3), Kinerja karyawan (Y).

Tabel 3 Normalitas

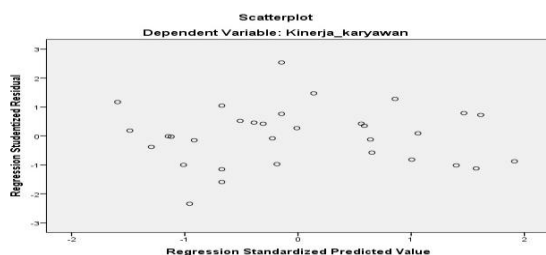
Variabel	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>
Komitmen Organisasi (X1)	0,072
Sikap Kerja (X2)	0,200
Kepuasan Kerja (X3)	0,183
Kinerja Karyawan (Y)	0,200

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017

Dari output di atas, maka dasar pengambilan keputusan untuk pengujian normalitas variabel Kinerja Karyawan memiliki Sig di atas 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa data pada variabel Kinerja Karyawan telah berdistribusi normal, sehingga variabel Kinerja Karyawan telah layak untuk pengujian regresi.

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas pada variabel X1, X2, X3 dan Y dengan responden sebanyak 34 orang. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik berikut:



Gambar 2 Grafik Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil *Output* SPSS, 2016

Dari *scatterplot* tersebut, menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, baik pada bagian atas angka nol atau bagian bawah angka nol dari sumbu vertikal atau sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

#### Uji Multikolinearitas

Hasil uji Multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Komitmen_Organisasi	.179	8.621
1 Sikap_Kerja	.178	8.812
Kepuasan_Kerja	.173	8.787

a. Dependent Variable: Kinerja\_karyawan

Sumber: Hasil *Output* SPSS, 2016

Pada tabel menunjukkan bahwa VIF sebesar 8,621 pada variabel Komitmen Organisasi, VIF sebesar 8,812 pada Sikap Kerjadan VIF sebesar 8,787 pada variabel Kepuasan Kerja berarti nilai VIF lebih kecil dari pada 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas diantara variabel bebas.

#### Uji Determinasi

Tabel 5 Model Summary

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.494 <sup>a</sup>	.244	.163	.58385

a. Predictors: (Constant), Kepuasan\_Kerja, Komitmen\_Organisasi, Sikap\_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Hasil *Output* SPSS, 2016

Dalam tabel Model Summary terdapat kolom Adjusted R Square dengan angka 0,163, artinya untuk mencari persentasenya harus dikalikan dengan 100%, jadi  $0,163 \times 100\% = 16,3\%$ . Kesimpulannya, komitmen organisasi, sikap kerja dan kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan sebesar 16,3% dan sisanya sebanyak 83,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

### Uji F

Uji F (Simultan) yang dilakukan untuk semua variabel penelitian akan dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 6 Anova**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3.078	3	1.026	3.010	.047 <sup>b</sup>
Residual	9.545	30	.341		
Total	12.623	33			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

b. Predictors:(Constant),Kepuasan\_Kerja, Komitmen\_Organisasi, Sikap\_Kerja

Sumber: Hasil *Output* SPSS, 2016

Dari tabel Anova diatas dapat dilihat bahawa sig. Memiliki nilai 0,047 lebih kecil dari 0,05 , maka Ho ditolak dan Ha diterima. Jadi kesimpulannya yaitu Ada pengaruh antara Komitmen Organisasi, Sikap Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

### Uji t (Parsial)

Analisa *Coefficients* dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara keseluruhan antara komitmen organisasi, sikap kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan menggunakan program SPSS 22.0 ditunjukkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 7 Koefisien**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.522	.427		5.907	.000
Komitmen_Organisasi	.390	.142	.447	2.739	.010
Sikap_Kerja	.292	.128	.385	2.288	.029
Kepuasan_Kerja	.349	.125	.453	2.784	.009

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Hasil *Output* SPSS, 2016

Berdasarkan tabel Variabel Komitmen Organisasi (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Variabel Sikap Kerja(X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).Variabel Kepuasan Kerja(X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) karena ke tiga variabel nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung lebih besar dari 2,50.

Dari tabel *Coefficients* di atas menggambarkan bahwa persamaan Regresi Berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,522 + 0,390X_1 + 0,292X_2 + 0,349X_3$$

Dari persamaan regresi di atas, dapat disimpulkan, jika variabel komitmen organisasi naik, maka kinerja karyawan akan naik pula. Dan sebaliknya jika variabel komitmen organisasi menurun, maka kinerja karyawan akan turun pula. Jika variabel sikap kerja naik, maka kinerja karyawan akan naik pula, dan sebaliknya jika variabel sikap kerja menurun, maka kinerja karyawan akan turun pula. Jika variabel kepuasan kerja naik, maka kinerja karyawan akan naik pula, dan sebaliknya jika variabel kepuasan kerja menurun, maka kinerja karyawan akan turun pula.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan setelah semua data diperoleh dan selesai dianalisis menggunakan SPSS 22 maka dapat diketahui sebagai berikut:

#### Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Variabel komitmen organisasi memiliki tingkat hubungan yang cukup kuat dan

searah terhadap variabel kinerja karyawan dengan besar pengaruh 20%, dimana 80% pengaruhnya di pengaruhi oleh variabel lain. Komitmen organisasi terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana semakin tinggi tingkat komitmen organisasimaka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Berdasarkan kuesioner ditemukan bahwa indikator pernyataan "Saya berkeinginan bekerja keras untuk organisasi saya." Karyawan mempunyai keinginan yang kuat untuk bekerja keras untuk organisasi. Namun Divisi SDM PT PLN (Persero) Puslitbang Ketenagalistrikan perlu untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi melihat dari hasil nilai ratarata pada seluruh pernyataan variabel komitmen organisasiditemukan dengan pernyataan "Saya ingin bertahan untuk menjadi bagian dari organisasi." memiliki nilai rata rata terendah yang berarti mayoritas karyawan Divisi SDM PT PLN (Persero) Puslitbang Ketenagalistrikan kurang setuju dengan pernyataan tersebut. Keinginan karyawan untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi cukup rendah karena PT PLN (Persero) Puslitbang Ketenagalistrikan tidak mempunyai cabang di kota-kota lain sehingga mutasi internal tidak terjadi padahal dalam suatu organisasi mutasi adalah hal yang wajar untuk penyegaran pegawai.

### **Pengaruh Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel sikap kerjamemiliki tingkat hubungan yang rendah dan searah terhadap variabel kinerja karyawan dengan besar pengaruh 14,9%, dimana 85,1% pengaruhnya di pengaruhi oleh variabel lain. Sikap kerjaterbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana semakin tinggi tingkat sikap kerjamaka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Berdasarkan kuesioner ditemukan bahwa indikator

pernyataan tertinggi "Saya selalu berperilaku baik terhadap lingkungan pekerjaan saya." Karyawan selama ini selalu berperilaku baik terhadap lingkungan pekerjaan mereka. Namun PT PLN (Persero) Puslitbang Ketenagalistrikan perlu untuk meningkatkan sikap kerjakaryawan melihat dari hasil nilai rata-rata pada seluruh pernyataan variabel sikap kerjaditemukan dengan pernyataan "Saya merasa memiliki pengetahuan yang cukup tentang pekerjaan saya." memiliki nilai rata rata terendah yang berarti mayoritas karyawan Divisi SDM PT PLN (Persero) Puslitbang Ketenagalistrikan kurang setuju dengan pernyataan tersebut. Karyawan seringkali merasa tidak memiliki pengetahuan yang cukup tentang pekerjaannya biasanya disebabkan oleh *training* yang kurang dan keinginan dari masing-masing individu untuk mempelajari atau menambah pengetahuan cukup rendah. Selain itu juga dapat dikarenakan jumlah *training* sudah mencukupi namun kurang tepat sasaran. Pada PT PLN (Persero) Puslitbang Ketenagalistrikan terdapat *training* wajib dan *training optional*, dimana pada *training optional* karyawan dapat memilih materi *training*. Terkadang materi *training* yang dipilih oleh karyawan tidak fokus terhadap apa yang karyawan tersebut hadapi.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel kepuasan kerjamemiliki tingkat hubungan yang cukup kuat dan searah terhadap variabel kinerja karyawan dengan besar pengaruh 20,5%, dimana 79,5% pengaruhnya di pengaruhi oleh variabel lain. Kepuasan kerjaterbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana semakin tinggi kepuasan kerjayang karyawan miliki maka semakin tinggi kinerja karyawan. Berdasarkan kuesioner ditemukan bahwa indikator tertinggi

pernyataan "Memiliki hubungan baik dengan rekan kerja yang dapat mendukung saya membuat saya puas bekerja di perusahaan ini." Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja yang dapat mendukung mereka. Namun PT PLN (Persero) Puslitbang Ketenagalistrikan perlu untuk meningkatkan kepuasan kerjakaryawan melihat dari hasil nilai rata-rata pada seluruh pernyataan variabel kepuasan kerjaditemukan bahwa pernyataan "Saya mampu melakukan pekerjaan saya sendiri tanpa bantuan dari orang lain sehingga saya merasa puas." memiliki nilai rata-rata terendah, itu berarti mayoritas karyawan Divisi SDM PT PLN (Persero) Puslitbang Ketenagalistrikan kurang setuju dengan pernyataan tersebut. Karyawan merasa kurang mampu melakukan pekerjaannya sendiri tanpa bantuan dari orang lain karena beban pekerjaan yang diberikan kepada karyawan belum sesuai dengan jam terbangnya. Contohnya, pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh karyawan senior dilakukan oleh karyawan junior.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi, Sikap Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel komitmen organisasi, sikap kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh sebesar 16,3% dimana sisanya sebesar 83,7% di pengaruhi oleh variabel lain. Komitmen organisasi, sikap kerja dan kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana semakin tinggi komitmen organisasi, sikap kerja dan kepuasan kerjayang karyawan miliki maka semakin tinggi kinerja karyawan.

### **Simpulan**

Berdasarkan pada hasil analisa dan pengolahan data mengenai analisa pengaruh komitmen organisasi, sikap kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi SDM PT PLN (Persero) Puslitbang Ketenagalistrikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi SDM PT PLN (Persero) Puslitbang Ketenagalistrikan.
2. Terdapat pengaruh Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi SDM PT PLN (Persero) Puslitbang Ketenagalistrikan.
3. Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi SDM PT PLN (Persero) Puslitbang Ketenagalistrikan.
4. Terdapat pengaruh Komitmen Organisasi, Sikap Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi SDM PT PLN (Persero) Puslitbang Ketenagalistrikan.

### **Saran**

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan diatas, maka saran-saran yang dapat diberikan kepada Divisi SDM PT PLN (Persero) Puslitbang Ketenagalistrikan adalah sebagai berikut:

1. Membuat kebijakan yang memudahkan untuk mutasi karyawan dari unit PLN Puslitbang ke unit PLN lainnya agar proses penyegaran karyawan tetap bisa berlangsung sehingga karyawan tidak merasa jenuh dan tetap ingin bertahan menjadi bagian dari organisasi.
2. Mendorong karyawan untuk memilih *training* yang sesuai dengan apa yang diperlukan
3. Beban pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan jam terbangnya atau pengalaman kerja karyawan.
4. Lakukan pekerjaan mandiri tidak melakukan hire karyawan dari perusahaan lain sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

### **Daftar Pustaka**

- Azwar, S. 2011. Reliabilitas dan Validitas. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Hasibuan, Malayu S. P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Keenam belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi, Alih Bahasa V.A Yuwono. Yogyakarta : Andi
- Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. Human Resource Management (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu., 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Rosdakarya, Bandung.
- Rivai, Veithzal. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori dan Praktik. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. Organizational Behavior Edition 15. New Jersey: Pearson Education.
- Sekaran, Uma. 2007. Research Methods For Business (Metodologi Penelitian untuk Bisnis). Jakarta: Salemba Empat.
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasi, Yogyakarta : Andi
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.