

PENGARUH KOMITMEN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LUKAS TOURS DAN TRAVEL

Yusak William Suryahadi

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail: yusak_11076@yahoo.co.id

Abstrak— Penelitian ini bertujuan untuk dapat menyimpulkan ada atau tidaknya pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Lukas Tours dan Travel. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan software SPSS 21 for windows, sedangkan untuk pengujian dilakukan dengan cara pengujian secara simultan dan parsial. Setelah melakukan analisis terhadap data yang diperoleh dari responden, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada regresi linear berganda, komitmen organisasi dan kepuasan kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci— Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Persaingan bisnis yang dihadapi perusahaan saat ini semakin ketat, salah satunya adalah industri jasa yang semakin banyak ragam jasa yang ditawarkan kepada pelanggan dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya (Prasetya, 2012). Salah satu industri jasa tersebut adalah jasa yang bergerak dalam bidang pelayanan wisata dan paket perjalanan yang sering dikenal dengan sebutan tour dan travel. Jasa travel merupakan jasa yang banyak dikonsumsi, hal ini dipicu oleh kemajuan transportasi di Indonesia terutama transportasi udara sehingga perusahaan travel dapat berkembang. Kemajuan teknologi menyebabkan meningkatnya layanan kepada konsumen untuk mendapatkan tiket perjalanan domestik maupun internasional dengan lebih mudah dan cepat, meningkatnya permintaan akan layanan tiket pada berbagai perjalanan ini memicu perkembangan jasa travel di Indonesia.

Perkembangan jasa disebabkan adanya peningkatan kebutuhan masyarakat sehingga konsumsi akan barang-barang, selain kebutuhan primer semakin beragam dan meningkat. Begitu juga dengan kebutuhan untuk mengkonsumsi produk jasa yang timbul dari kebutuhan masyarakat untuk meningkatkan kenyamanan dan kepuasan (Lupiyoadi & Hamdani, 2006). Keberhasilan suatu perusahaan dalam meningkatkan usaha jasa dipengaruhi oleh faktor penempatan individu dalam posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya, di antara semua individu tersebut merupakan suatu bentuk mitra kerja sama antara anggota yang terlibat di dalam perusahaan yang dapat menentukan berhasil atau tidaknya suatu aktivitas dalam perusahaan tersebut. Hal tersebut yang nantinya akan menjadi komitmen karyawan (Kashefi et al, 2013).

Komitmen organisasi merupakan sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan aktif berpartisipasi didalamnya (Nonggo & Ikyanyon, 2012). Budaya dalam organisasi juga merupakan

faktor penting dalam meningkatkan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang terdiri dari keterlibatan, konsistensi, kemampuan beradaptasi, dan komitmen karyawan yang mempunyai hubungan terhadap organisasi. Jadi bila budaya organisasi sudah terbentuk dengan kuat dengan apa yang diharapkan oleh karyawan, maka itu menjadi dasar untuk membuat komitmen karyawan menjadi kuat bagi organisasi, dan semakin kecil kemungkinan orang tersebut untuk berhenti (Nonggo & Ikyanyon, 2012) karena komitmen yang kuat terhadap perusahaan tempat ia bekerja itu juga akan saling berhubungan dengan kepuasan kerja. Meyer dan Allen (1990) mendefinisikan komitmen terdiri dari tiga dimensi, yaitu, affective, normative and continuance commitment (Shurbagi dan Zahari, 2014). Affective commitment didefinisikan sebagai kekuatan relatif identifikasi individu dengan dan komitmen untuk sebuah organisasi, continuance commitment pada komitmen karyawan terhadap organisasi karena investasi yang telah mereka buat atau karena biaya yang harus keluar bila meninggalkan organisasi, normative commitment dijelaskan sebagai bentuk komitmen menyangkut perasaan (moral) kewajiban untuk tetap dalam organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan melakukan tugas yang tidak hanya tugas-tugas yang telah menjadi kewajibannya, tetapi juga melakukan pekerjaan yang lainnya, dimana jika ada karyawan yang tidak mampu mengerjakan suatu pekerjaan, maka karyawan yang berkomitmen ini cenderung akan membantu rekannya demi tercapainya tujuan yang diharapkan oleh perusahaan tanpa membandingkan kemampuannya dengan karyawan yang lain.

Lukas Tours dan Travel merupakan perusahaan keluarga yang bergerak dalam bidang jasa tours dan travel yang melayani tiket penerbangan domestik dan internasional serta membuat paket tour. Perusahaan memberikan berbagai bentuk insentif ini diantaranya adalah insentif dari penjualan tiket baik domestik maupun internasional, ketika tercapai target penjualan tiket maka karyawan mendapatkan insentif dalam jumlah tertentu dari maskapai penerbangan. Insentif lain yang bisa didapatkan oleh karyawan adalah insentif hotel, karyawan akan mendapatkan sejumlah insentif dari agen hotel ketika mengarahkan pelanggan ke hotel bersangkutan. Selain insentif-insentif tersebut juga masih terdapat insentif lainnya seperti insentif dari tour yang diberikan kepada karyawan ketika menjual sebuah paket tour wisata.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausal komperatif. Menurut Sugiyono (2008) penelitian kausal komperatif merupakan penelitian yang menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas

(*independent*) dengan variabel terikat (*dependent*), disamping mengukur kekuatan hubungannya. Dalam penelitian ini, populasinya adalah karyawan Lukas Tours dan Travel yang berjumlah 31 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, dimana jumlah populasi dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2008).

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional menjelaskan apa yang dimaksud dari variabel-variabel dalam penelitian ini serta bagaimana variabel-variabel tersebut dapat diukur. Definisi operasional variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi (X_1) adalah kumpulan perasaan dan keyakinan bahwa orang-orang tersebut memiliki organisasi secara keseluruhan.

Indikator pertanyaan bersumber dari Luthans (2006):

- a. Komitmen afektif, dengan indikator:
 - 1) Nilai saya dan perusahaan
 - 2) Melakukan pekerjaan
 - 3) Rasa bangga
- b. Komitmen kontinuan, dengan indikator:
 - 1) Sesuai dengan keinginan dan harapan saya
 - 2) Memberikan kesempatan kepada karyawan
- c. Komitmen normatif, dengan indikator:
 - 1) Senang dengan tempat kerja
 - 2) Tanggung jawab pekerjaan
 - 3) Tetap bekerja di perusahaan
2. Kepuasan Kerja (X_2) adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Indikator pertanyaan bersumber dari Sunyoto (2013):

- a. Pekerjaan yang secara mental menantang, dengan indikator:
 - 1) Menggunakan kemampuan
 - 2) Menawarkan beragam tugas
 - 3) Memberikan kebebasan dalam bekerja
- b. Ganjaran yang pantas, dengan indikator:
 - 1) Gaji yang diterima sudah memadai
 - 2) Penerimaan gaji tidak membingungkan
 - 3) Gaji sesuai dengan posisi pekerjaan
- c. Kondisi kerja yang mendukung, dengan indikator:
 - 1) Jaminan keamanan karyawan
 - 2) kondisi kerja perusahaan yang nyaman
- d. Rekan kerja yang mendukung, dengan indikator:
 - 1) Hubungan rekan kerja
3. Kinerja Karyawan (Y) adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja.

Indikator pertanyaan bersumber dari Sunyoto (2013):

- a. *Quality*, dengan indikator:
 - 1) Hasil yang diharapkan dari pekerjaannya
- b. *Quantity*, dengan indikator:
 - 1) Jumlah yang diproduksi
- c. *Timeliness*, dengan indikator:
 - 1) Menyelesaikan pekerjaan
- d. *Cost effectiveness*, dengan indikator:

- 1) Memperoleh keuntungan
- e. *Need for supervision*, dengan indikator:
 - 1) Melaksanakan pekerjaan
- f. *Interpersonal impact*, dengan indikator:
 - 1) Suasana nyaman dalam bekerja

Analisis data adalah kegiatan mengolah data yang telah dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner untuk mencapai suatu kesimpulan yang tepat. Analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji T, uji F yang kemudian diolah menggunakan SPSS versi 21.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Umum Hasil Penelitian

Berikut adalah pembahasan deskripsi komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja.

A. Responden berdasarkan jenis kelamin

Berikut deskripsi jenis kelamin responden dari hasil penyebaran kuesioner:

Tabel 1. Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Pria	11	35.5
Wanita	20	64.5
Total	31	100.0

Sumber: Olahan Peneliti

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 31 responden dalam penelitian ini jenis kelamin wanita sebanyak 20 orang atau 64,5%, sedangkan responden yang berjenis kelamin pria lebih sedikit daripada responden wanita, yaitu sebanyak 11 orang atau 35,5%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa mayoritas karyawan Lukas Tours dan Travel dalam penelitian ini sebagian besar adalah berjenis kelamin wanita sebanyak 64,5%. Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin dapat menunjukkan kemampuan dalam menarik konsumen, Karena produktivitas perempuan lebih tinggi dibanding laki-laki. Hal tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dimiliki oleh perempuan seperti ketelitian dan kesabaran, dalam pekerjaan dalam menghadapi konsumen seperti perusahaan jasa biasanya perempuan lebih teliti dan sabar.

B. Responden berdasarkan Usia

Berikut deskripsi usia responden dari hasil penyebaran kuesioner:

Tabel 2. Responden berdasarkan usia

Usia	Frekuensi	Persentase
≤ 20 tahun	3	9.7
21 – 30 tahun	10	32.3
31 – 40 tahun	17	54.8
≥ 40 tahun	1	3.2
Total	31	100.0

Sumber: Olahan Peneliti

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden dalam penelitian ini yang berusia antara ≤ 20 tahun sebanyak 3 orang atau 9,7%, berusia antara 21–30 tahun sebanyak 10

orang atau 32,3%, berusia 31–40 tahun sebanyak 17 orang atau 54,8%, berusia ≥ 40 tahun sebanyak 1 orang atau 3,2%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di Lukas Tours dan Travel adalah usia 21-30 dan usia 31-40 berpikiran maju, pandai, pengetahuan luas, dan memiliki produktifitas yang tinggi, umur diatas 40 lebih berpengalaman dan membantu karyawan lain bila mengalami kesulitan dalam menghadapi konsumen, sedangkan yang usia dibawah 20 mau belajar dari yang lain dan menciptakan suasana yang menyenangkan didalam perusahaan mengalami kesulitan dalam menghadapi konsumen.

C. Responden berdasarkan tingkat pendidikan

Berikut akan ditampilkan profil responden berdasarkan pendidikan terakhir:

Tabel 3. Responden berdasarkan jenjang pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
Tidak sekolah	0	0
SD	3	9,7
SMP	5	16,1
SMA	5	16,1
Diploma	7	22,6
S1	11	35,5
Total	31	100,0

Sumber: Olahan Peneliti

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden dalam pendidikan ini memiliki pendidikan S1 sebanyak 11 orang atau 35,5%, pendidikan diploma sebanyak 7 orang atau 22,6%, pendidikan SMA sebanyak 5 orang atau 16,1%, pendidikan SMP sebanyak 5 orang atau 16,1%, dan pendidikan SD sebanyak 3 orang atau 9,7%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan Lukas Tours dan Travel sebagian besar adalah pendidikan S1 sebanyak 35,5, hal ini menunjukkan Lukas Tours dan Travel lebih mengoptimalkan karyawannya dengan lulusan S1 dan diploma karena pendidikan yang lebih tinggi dapat membantu perusahaan dan produktivitas kerja yang tinggi, SMA dan SMP sabar dalam berbicara kepada konsumen dan memiliki kinerja yang lumayan tinggi, untuk SD keinginan mau terus belajar dan memperbaiki diri dari kesalahan yang dibuat untuk tidak terjadi lagi.

D. Responden berdasarkan lama bekerja

Berikut akan ditampilkan profil responden berdasarkan lama bekerja:

Tabel 4. Lama Bekerja Responden

Lama bekerja	Frekuensi	Persentase
≤ 3 bulan	2	6,5
4 – 6 bulan	2	6,5
7 – 9 bulan	9	29,0
10 – 12 bulan	14	45,2
≥ 12 bulan	4	12,9
Total	31	100,0

Sumber: Olahan Peneliti

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini karyawan memiliki lama bekerja kurang dari 3 bulan sebanyak 2 orang atau 6,5%, lama

bekerja 4-6 bulan sebanyak 2 orang atau 6,5%, lama bekerja 7-9 bulan sebanyak 9 orang atau 29%, lama bekerja 10-12 bulan sebanyak 14 orang atau 45,2%, lama bekerja lebih dari 12 bulan sebanyak 4 orang atau 12,9%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan yang lama bekerja di Lukas Tours dan Travel 10-12 bulan dan lebih dari 12 bulan, Karena memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan dan ingin terus bertanggung jawab membantu perusahaan serta sabar dalam menghadapi konsumen, 7-9 bulan dan 4-6 bulan bahwa karyawan sudah senang dan bangga berkerja di perusahaan serta lumayan sabar dalam menghadapi konsumen, kurang dari 3 bulan bahwa karyawan sudah memiliki komitmen yang sama dengan perusahaan tapi masih perlu dibimbing dan dibina agar dapat mengatasi masalah sendiri, karena di Lukas Tours dan Travel usia masih kurang dari 3 bulan masih menimbulkan banyak masalah dan kesulitan dan kurang sabar dalam menghadapi permintaan konsumen.

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan dengan tujuan untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan sebab akibat antara variabel bebas (X_1, X_2) terhadap variabel terikat (Y) yang akan diperoleh analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 21.

Tabel 5. Analisis regresi linear berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	4,576	1,651
Komitmen Organisasi	0,368	0,083
Kepuasan kerja	0,180	0,077

Sumber: Olahan Peneliti

Dari tabel di atas diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

$$Y = 4,576 + 0,368 X_1 + 0,180 X_2$$

Keterangan:

- Nilai konstanta sebesar 4,576 di mana nilai komitmen organisasi dan kepuasan kerja bernilai konstan, maka nilai kinerja karyawan sebesar 4,576.
- Nilai komitmen organisasi sebesar 0,368 sehingga jika terjadi perubahan variable komitmen organisasi sebesar 1 poin, akan mengakibatkan perubahan yang positif pada nilai kinerja karyawan sebesar 0,368. Namun sebaliknya jika terjadi penurunan 1 poin komitmen organisasi, akan mengurangi nilai kinerja karyawan sebesar 0,368.
- Nilai kepuasan kerja sebesar 0,180 sehingga jika terjadi perubahan variable kepuasan kerja sebesar 1 poin, akan mengakibatkan perubahan yang positif pada nilai kinerja karyawan sebesar 0,180. Namun sebaliknya jika terjadi penurunan 1 poin kepuasan kerja, akan mengurangi nilai kinerja karyawan sebesar 0,180.

Koefisien Determinasi Berganda

Dalam penelitian ini koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel komitmen organisasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) dalam penelitian ini

Tabel 6. Analisis koefisien determinasi berganda

Model Summary ^b			
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.833a	0.694	0.672	2.11349

Sumber: Olahan Peneliti

Batasan-batasan nilai koefisien korelasi yang sudah diinterpretasikan sebagai berikut:

1. 0.00 sampai dengan 0.20 berarti korelasinya sangat lemah.
2. 0.21 sampai dengan 0.40 berarti korelasinya lemah.
3. 0.41 sampai dengan 0.70 berarti korelasinya kuat.
4. 0.71 sampai dengan 0.90 berarti korelasinya sangat kuat.
5. 0.91 sampai dengan 0.99 berarti korelasinya sangat kuat sekali.
6. 1.00 berarti korelasinya sempurna.

Dalam regresi linier berganda, nilai R sebesar 0,833 yang menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang sangat kuat antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

Nilai R Square sebesar 0,672 menunjukkan besarnya peran atau kontribusi variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 67,2%. Sedangkan sisanya sebesar 32,8% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, kualitas SDM dan sebagainya.

Uji T

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variable komitmen organisasi organisasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara individu terhadap kinerja karyawan (Y) dengan melihat tabel *coefficients* untuk dapat mengetahui hasil nilai signifikansi yang dibandingkan nilai signifikansi yang telah ditetapkan.

Hipotesa:

H_0 diterima jika nilai sig. > 5% atau 0,05

H_0 ditolak jika nilai sig. < 5% atau 0,05

Tabel 7. Analisis uji T

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
(Constant)	2.772	0.010
Komitmen Organisasi	4.421	0.000
Kepuasan kerja	2.329	0.027

Sumber: Olahan Peneliti

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat diketahui bahwa t_{hit} untuk komitmen organisasi adalah sebesar 4,421 dengan nilai signifikansi 0,000 dan nilai signifikansi yang telah ditentukan sebesar 5% atau 0,05. Oleh karena probabilitas $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesa (H_2) diterima.

Sedangkan t_{hit} untuk kepuasan kerja adalah sebesar 2,329 dengan nilai signifikansi 0,027 dan nilai signifikansi yang telah ditentukan sebesar 5% atau 0,05. Oleh karena

signifikansi $0,027 < 0,05$ maka H_0 ditolak, sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesa (H_3) diterima.

Uji F

Pengujian ini untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variable bebas (X_1, X_2) secara bersama-sama terhadap variable terikat (Y). Dengan melihat dari tabel ANOVA untuk membandingkan hasil nilai signifikansi dengan nilai signifikansi yang telah ditetapkan.

Hipotesa:

H_0 diterima jika nilai sig. > 0,05

H_0 ditolak jika nilai sig. < 0,05

Tabel 8. Analisis uji F

ANOVA ^b		
Model	Fhit	Sig.
Regression		
Residual	31.757	0.000a
Total		

Sumber: Olahan Peneliti

Berdasarkan hasil dari tabel diatas, maka diketahui F_{hit} sebesar 31,757 dengan nilai signifikansi 0,000 dan nilai signifikansi yang telah ditentukan sebesar 5% atau 0,05. Oleh karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Lukas *Tours* dan *Travel*. Hal ini berarti komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan apabila kedua hal tersebut diterapkan secara bersama-sama.

Jadi dapat dikatakan bahwa secara komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Lukas *Tours* dan *Travel*. Sehingga hipotesa (H_3) di mana diduga terdapat pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Lukas *Tours* dan *Travel* diterima.

Pembahasan

Setelah melakukan pengujian melalui program SPSS 21, maka:

1. Pada regresi linier berganda, didapatkan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh yang positif pada kinerja karyawan. Lukas Tour dan Travel membuat karyawan ikut merasakan memiliki perusahaan agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya, sehingga ini yang memotivasi karyawan untuk dapat bekerja dengan maksimal. Menurut Kashefi., et al (2013) mengatakan bahwa komitmen organisasi sangat mempengaruhi kinerja para karyawan, dimana dengan adanya komitmen organisasi yang meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat pula, dan sebaliknya. Hal ini diyakini bahwa karyawan dengan komitmen organisasi kuat akan bekerja lebih keras dalam rangka memberikan kontribusi terhadap kinerja perusahaan.
2. Pada regresi linier berganda, didapatkan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh yang positif pada kinerja

karyawan. Lukas Tours dan Travel memberikan gaji tepat waktu serta memberikan tambahan insentif dari penjualan yang dilakukan karyawan dan rekan kerja yang bersahabat yang membantu bila karyawan yang lain tidak dapat menyelesaikan masalah yang terjadi gaji sesuai dengan posisi pekerjaannya. Karena menurut Sirohi & Shrivastva (2013) juga mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana kepuasan kerja yang meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat pula, dan sebaliknya. Dengan adanya kepuasan kerja maka karyawan secara individual akan berusaha meningkatkan kemampuannya, karena kepuasan kerja adalah istilah yang menunjukkan sampai seberapa jauh perusahaan dapat memenuhi kebutuhan dan harapan para karyawan serta yang paling dapat merasakan hanyalah yang bersangkutan saja dan sifatnya tidak selalu sama antara orang yang satu dengan orang yang lain.

3. Pengujian secara parsial menunjukkan apabila komitmen organisasi dan kepuasan kerja digunakan atau diuji secara terpisah menghasilkan hal yang sama, yaitu sama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Lukas *Tours* dan *Travel* karena Lukas tour dan travel memberikan kesempatan berupa dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi dan fasilitas yang menunjang sehingga karyawan akan memiliki komitmen dan kepuasan kerja tersendiri yang akan membuat kinerja meningkat yaitu karyawan meningkatkan kreativitas dalam bekerja untuk dapat dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi karyawan kinerja meningkat. Hal ini sesuai dengan para peneliti terdahulu yang mengatakan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara individu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Pengujian secara simultan menunjukkan apabila komitmen organisasi dan kepuasan kerja diterapkan secara bersama-sama atau diuji secara simultan menghasilkan pengaruh pada kinerja karyawan pada perusahaan Lukas *Tours* dan *Travel* karena Lukas *Tours* dan *Travel* membuat karyawan mendapatkan banyak keuntungan dengan tetap bertahan bekerja disini dengan gaji yang cukup untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan, sehingga ini membuat karyawan dapat meminimalisir kesalahan yang terjadi dalam bekerja agar karyawan merasa puas dalam bekerja dan membuat karyawan berkomitmen terhadap perusahaan. Karena bila komitmen organisasi dan kepuasan kerja diterapkan secara bersama akan memberikan keuntungan bagi perusahaan, karena kedua hal ini memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan, yaitu:

- a. Setelah melakukan analisis, maka dapat dikatakan bahwa H₁ diterima. Dari hal ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Lukas *Tours* dan *Travel* karena perusahaan memberikan kesempatan

untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi, sehingga karyawan diharapkan dapat membantu dalam mencapai kesuksesan dari Lukas *Tours* dan *Travel*. Hal ini sesuai dengan peneliti terdahulu yang mengatakan bahwa komitmen organisasi sangat mempengaruhi kinerja para karyawan, dimana dengan adanya komitmen organisasi yang meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat pula, dan sebaliknya. Hal ini diyakini bahwa karyawan dengan organisasi kuat akan bekerja lebih keras dalam rangka memberikan kontribusi terhadap kinerja perusahaan.

- b. Setelah melakukan analisis, maka dapat dikatakan bahwa H₂ diterima. Dari hal ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan kinerja karyawan pada perusahaan Lukas *Tours* dan *Travel* karena Lukas *Tours* dan *Travel* memberikan gaji yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan dibayar dengan tepat waktu, sehingga karyawan diminta memberikan usaha yang terbaik untuk dapat membantu perusahaan. Karena kepuasan kerja karyawan dikenal sebagai kunci penting bagi perusahaan untuk mencapai kesuksesan dalam berbagai jenis, berbagai penelitian tentang kepuasan kerja juga menunjukkan betapa pentingnya perusahaan mengetahui dengan benar kemampuan karyawan yang bekerja di perusahaan, baik yang memiliki nilai aspek positif maupun yang menghambat tercapainya tujuan dan sasaran perusahaan.
- c. Setelah melakukan analisis, maka dapat dikatakan bahwa H₃ diterima. Dari hal ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Lukas *Tours* and *Travel* karena Lukas *Tours* dan *Travel* membuat karyawan mendapatkan banyak keuntungan dengan tetap bertahan bekerja disini dengan gaji yang cukup untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan, sehingga ini membuat karyawan dapat meminimalisir kesalahan yang terjadi dalam bekerja. Bila karyawan komitmen terhadap organisasi, maka akan membuat kepuasan kerja berdampak terhadap komitmen organisasi yang akan membuat kinerja karyawan di perusahaan akan menjadi efektif dan efisien karena semua hal itu sudah tertanam dalam diri karyawan akan memiliki tujuan untuk dapat bertanggung jawab membantu perusahaan dapat menjadi lebih baik.

Saran

Saran yang diberikan adalah yang pertama, ada baiknya apabila perusahaan mengamati perilaku seorang karyawan dengan memberikan perhatian lebih dalam bekerja karena karyawan masih merasakan adanya unsur paksaan dalam bekerja sehingga karyawan tidak merasa terbebani dalam berkerja Lukas *Tours* dan *Travel*.

Hal ini dikatakan karyawan meskipun ikut merasa memiliki perusahaan, namun masih ada sedikit masalah di Lukas *Tours* dan *Travel* karyawan masih merasa adanya unsur paksaan dalam bekerja sehingga merasa terbebani dan masih belum dapat mengerjakan pekerjaan sendiri. Seharusnya manajemen selalu berbicara kepada karyawan dan menjelaskan

hal-hal yang harus dilakukan dengan sabar serta memberikan kuesioner setiap tahun agar dapat mengerti isi hati karyawan yang bekerja agar karyawan tidak merasa adanya unsur paksaan dalam bekerja dan karyawan dapat mengerjakan pekerjaan sendiri walaupun pimpinan tidak ada ditempat.

Yang kedua, apabila dilihat dari komitmen organisasi, komitmen normatif memiliki kategori paling rendah dibandingkan dengan komitmen afektif dan komitmen kontinuan. Hal ini seharusnya tanggung jawab perusahaan adalah menjelaskan hal-hal yang harus dilakukan tanpa membantu karyawan agar dapat bekerja sendiri, sehingga karyawan dapat menyelesaikan sendiri bila terjadi masalah ketika berbicara dengan konsumen dan perusahaan melakukan suatu pertemuan atau mengadakan rekreasi bersama.

Yang ketiga, apabila dilihat dari kepuasan kerja, rata-rata nilai terendah terletak pada indikator pertama, yaitu pekerjaan sesuai dengan kemampuan. Perusahaan diharapkan agar dapat menggunakan kemampuan karyawan dengan cara menjelaskan hal-hal apa saja yang harus dilakukan kepada karyawan agar karyawan dapat berkerja sendiri dalam menghadapi konsumen.

Dan yang terakhir, dilihat dari kinerja karyawan, nilai terendah terletak pada indikator ketiga dan keenam, yaitu *Timeliness* dan *interpersonal impact*, yaitu pekerjaan karyawan dapat terselesaikan dengan tepat waktu, hal ini dikarenakan karyawan dihadapkan dengan pekerjaan yang tidak mengenal waktu, seharusnya manajemen dapat membagi pekerjaan dengan adil kepada karyawan dan memberikan kebebasan bila karyawan sudah selesai dengan pekerjaannya. Selain itu karyawan masih merasa kesulitan dalam bekerja sama dengan rekan kerja yang lain, seharusnya manajemen

lebih memperhatikan karyawan dengan lebih banyak berbicara kepada karyawan untuk meningkatkan hubungan dalam bekerja jadi baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Kashefi., et al. (2013). Organizational Commitment and Its Effects on Organizational Performance. *Journal Of Contemporary Research In Business* 4 (12)
- Lupiyoadi, Rambat & Hamdani, A. (2006). Manajemen Pemasaran Jasa, Edisi Kedua. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Luthans, Fred. (2006). Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Andi.
- Nongo & Ikyanyon. (2012). The Influence of Corporate Culture on Employee Commitment to the Organization. *International Journal of Business and Management*. 7.22, 21-28.
- Shurbagi & Zahari. (2014). The Mediating Effect of Organizational Commitment on the Relationship between Job Satisfaction and Organizational Culture. *International Journal of Business Administration* 5 (6)
- Sirohi, Anshu & Shrivastva, Nidhi. (2013). Correlation of Satisfaction, Commitment & Performance on Faculty Staffs' Performance at Private Institutions in Uttarpradesh (India). *International Journal of Management and Social Sciences Research* 2 (8)
- Sugiyono. (2008). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2013). Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional. Yogyakarta: CAPS.