

## Pengaruh Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional

(Studi pada Karyawan Produksi PT. Raja Indonesia Perkassa Pasuruan)

Milia Astuti<sup>1</sup>, Putri Eka Kusuma Wardani<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Yudharta Pasuruan, Indonesia, [milia\\_astuti@gmail.com](mailto:milia_astuti@gmail.com)

<sup>2</sup>Kementerian Desa dan PDTT RI, Jakarta, Indonesia, [kusumae37@gmail.com](mailto:kusumae37@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui (1) pengaruh Penghargaan terhadap Kepuasan Kerja PT. Raja Indonesia Perkassa Pasuruan, (2) pengaruh Penghargaan terhadap Komitmen Organisasional PT. Raja Indonesia Perkassa Pasuruan (3) pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional PT. Raja Indonesia Perkassa Pasuruan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini *eksploratif* dengan pendekatan kuantitatif. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengelolaan perusahaan masih kurangnya kepuasan kerja terhadap karyawannya. Pada Penelitian ini merupakan subjek penelitian adalah Karyawan pada PT. Raja Indonesia Perkassa Pasuruan. Objek pada penelitian ini adalah penghargaan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional. Populasi dalam penelitian ini adalah 135 Karyawan dan sampel yang digunakan 100 karyawan menggunakan rumus *slovin*. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*. Uji Reabilitas, Uji lineritas dalam PLS dilakukan agar mengetahui signifikan atau tidak signifikan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan penghargaan terhadap kepuasan kerja PT. Raja Indonesia Perkassa Pasuruan koefisien jalur ( $\beta$ ) = 0,964 p value= <0,001 (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan penghargaan terhadap komitmen organisasional PT. Raja Indonesia Perkassa Pasuruan koefisien jalur ( $\beta$ )= 0,332 p value=<0.001 (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional PT. Raja Indonesia Perkassa Pasuruan koefisien jalur ( $\beta$ )=0,633 p value=<0,001.

**Kata Kunci** : Penghargaan; Kepuasan Kerja; Komitmen Organisasional;

### Abstract

*This study aims to determine (1) the effect of appreciation on job satisfaction at PT. Raja Indonesia Perkassa Pasuruan, (2) the influence of Awards on Organizational Commitment of PT. Raja Indonesia Perkassa Pasuruan (3) the effect of Job Satisfaction on Organizational Commitment of PT. Raja Indonesia Perkassa Pasuruan. The type of research used in this research is exportative with a quantitative approach. The research objective was to determine the lack of job satisfaction with the company's employees. In this study, the research subjects were employees at PT. Raja Indonesia Perkassa Pasuruan. The objects in this study are rewards, job satisfaction, and organizational commitment. The population in this study were 135 employees and the sample used was 100 employees using the Slovin formula. Data collection techniques in this study using purposive sampling method. Reliability Test, Linerity test in PLS is carried out to determine whether it is significant or not. The results of this study indicate that (1) there is a positive and significant effect of reward on job satisfaction at PT. Raja Indonesia Perkassa Pasuruan path coefficient ( $\beta$ ) = 0.964 p value = <0.001 (2) there is a positive and significant effect of appreciation on the organizational commitment of PT. Raja Indonesia Perkassa Pasuruan path coefficient ( $\beta$ ) = 0.332 p value = <0.001 (3) there is a positive and significant effect of job satisfaction on organizational commitment of PT. Raja Indonesia Perkassa Pasuruan path coefficient ( $\beta$ ) = 0.633 p value = <0.001.*

**Keywords:** Awards; Job Satisfaction; Organizational Commitment;

## PENDAHULUAN

Pesaingan yang semakin ketat dalam dunia bisnis menyebabkan perusahaan harus meningkatkan produktivitasnya. Dalam menghadapi kondisi ini perusahaan harus memiliki manajemen yang baik yang memaksimalkan sumber daya yang ada agar mampu bersaing dan mempertahankan perusahaannya dalam dunia bisnis. Dalam perusahaan itu hendanya dipenuhi dengan sebuah harapannya oleh karena itu perusahaan harus melakukan tindakan dalam melakukan hal sesuatu untuk menghujudkan tujuannya yaitu pencapaian penghargaan dalam sebuah perusahaan untuk meningkatkan persingan dalam perusahaan tersebut.

Tujuan adanya penghargaan diperusahaan PT. Raja Indonesia Perkassa yaitu supaya karyawannya bisa meningkatkan keunggulan dalam berbagai tindakan sebagai mana karyawannya berlomba-lomba untuk mengambil keberhasilan dan mendapatkan penghargaan yang sesuai pekerjaannya masing-masing. PT. Raja Indonsia Perkassa memiliki berbagai penilaian, cara bertidak dalam melakukan pekerjaan, tata kerama dengan atasanya, selalu tepat waktu dalam hal apapun untuk mendapatkan suatu penghargaan tersebut. menurut Kadarisman (2012) penghargaan adalah apa karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan. Dengan demikian penghargaan merupakan unsur kedua yang harus diberikan perusahaan untuk mempengaruhi rasa puas karyawan. menurut Kadarisman (2012) penghargaan adalah apa karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan. Dengan demikian penghargaan merupakan unsur kedua yang harus diberikan perusahaan untuk mempengaruhi rasa puas karyawan.

*Bycio et al* (2014) menyatakan bahwa penghargaan terbukti memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Karena penghargaan merupakan kebutuhan dalam perusahaan untuk mebuat komitmen organisasional berfikir lebih meluas dalam penghargaan dan kunci utama dalam organisasi untuk meningkatkan kenerja berorganisasi didalam perusahaan tersebut. Misalnya di PT. Raja Indonesia Perkassa mebuat karyawan berorganisasi dengan perusahaan lainnya bertukar pikiran untuk menemukan ide-ide yang baru dan penghargaan bertujuan meningkatkan kualitas karyawan tersebut.

Kepuasan kerja adalah keadaan peransanan seorang karyawan yang meningkatkan dalam mejalankan aktivitas kerja yang dilakukannya, kepuasan juga mampu mejadi semangat dalam menyelesaikan pekerjaanya. Meningkatkan kepuasan kerja para karyawan akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan dan penting bagi kelangsungan opreasionalnya.pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual.

Tujuan kepuasan kerja karyawan, diantaranya pemberian penghargaan atau reward, kesempatan untuk berkembang atau promosi, lingkungan kerja yang mendukung, gaji dan perilaku atasan atau supervisor. Kepuasan Kerja” (*Job Satisfaction*). Sumber daya manusia mempunyai peranan penting untuk mewujudkan hal tersebut. Hasibuan 20016 mengemukakan bahwa manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi yaitu sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi, sehingga menjadikan manusia sebagai asset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya.

Kepuasan kerja bepengaruh dengan komitmen organisasional, Mathis (2006) mejelaskan bawah orang-orang yang relative puas dengan perkerjanya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan orang-orang yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin mendapatkan kepuasan kerja yang lebih besar. Kepuasan kerja sangat penting dilingkungan organisasi karena memiliki hubungan dengan perilaku karyawan

terhadap organisasi dan lingkungan kepuasan kerja dapat mendorong untuk terciptanya komitmen organisasional.

Luthans (2006) menjelaskan bahwa komitmen organisasional adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi sehingga setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja dari para karyawannya dan lebih baik dari waktu ke waktu. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh, penghargaan dan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional PT. Raja Indonsia Perkassa Penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif. Data kuantitatif diperoleh berdasarkan hasil pengolahan data kuisioner yang dibagikan kepada sampel penelitian. yang saya teliti di perusahaan ini adalah bagian produksi dalam perusahaan Raja Indonesia Perkassa mencatat kemampuan produksi sistem kompensasi kerja yang baik yakni sistem yang mampu menjamin kepuasan para karyawan yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara dan memperkerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku yang positif akan berkerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan.

Pihak pabrik juga tidak berdiam diri untuk masalah kompensasi dengan cara pabrik membayarkan gaji karyawannya setiap satu bulan dua kali hal ini dikarenakan kebutuhan akan pesanan produk terus meningkat sedangkan pendapatan masih tetap sehingga ada beberapa karyawan yang memilih keluar dan menjadi petani ataupun bekerja di luar pabrik

## **METODE**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *eksploratif* dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistic Sugiono (2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Raja Indonesia Perkassa Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 135 karyawan. Sampel dalam PT. Raja Indonesia Perkassa penelitian ini adalah seluruh karyawan di dengan jumlah respondensen sebanyak 135 orang. Apabila subyeknya kurang lebih dari 100, sebaiknya diambil semua untuk diteliti. Sehingga penelitian akan merupakan penelitian populasi (Arikunto, 1998). Jika jumlah sampel *relative* kecil, peneliti dapat menggunakan total *sampling* Bambang dan Lina (2008).

Pada penelitian ini menggunakan metode *sampling purposive*. Purposive sampling yaitu teknik sampling yang digunakan oleh peneliti jika peneliti mempunyai pertimbangan-pertimbangan tertentu dalam mengambil sampelnya. Karakteristik subyek yang ditentukan sebagai kriteria populasi adalah karyawan produksi PT. Raja Indonesia Perkassa Pasuruan.

## **Hasil Dan Pembahasan**

### **Uji Model Pengukuran (Outer Model)**

Evaluasi model pengukuran dengan indikator reflektif dievaluasi dengan *convergent validity*, dan *discriminant validity*. Adapun evaluasi model pengukuran dieksekusi dengan menggunakan PLS Algorithm.

#### **1. Convergent Validity**

*Convergent validity* setiap indikator manifest (*variable manifest*) dalam mengukur variable laten ditunjukkan oleh besar kecilnya loading factor.

### Penghargaan

Suatu indikator dikatakan valid apabila loading factor suatu indikator bernilai positif dan lebih besar 0,5. Berikut dapat dilihat nilai loading factor pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Validitas Variabel Penghargaan

| <b>Penghargaan (X)</b> |                       |           |                |                   |
|------------------------|-----------------------|-----------|----------------|-------------------|
| <b>Item</b>            | <b>loading faktor</b> | <b>SE</b> | <b>P Value</b> | <b>Keterangan</b> |
| X1                     | 0,949                 | 0,077     | <0,001         | Valid             |
| X2                     | 0,936                 | 0,078     | <0,001         | Valid             |
| X3                     | 0,092                 | 0,098     | <0,001         | Valid             |
| X4                     | 0,899                 | 0,078     | <0,001         | Valid             |
| X5                     | 0,925                 | 0,078     | <0,001         | Valid             |
| X6                     | 0,929                 | 0,078     | <0,001         | Valid             |
| X7                     | 0,907                 | 0,078     | <0,001         | Valid             |
| X8                     | 0,902                 | 0,078     | <0,001         | Valid             |
| X9                     | 0,961                 | 0,077     | <0,001         | Valid             |

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel diatas nilai loading faktor yang dihasilkan dapat diketahui bahwa semua item pada variabel penghargaan memiliki loading faktor yang lebih besar dari 0.7 dan p value untuk semua item pada variabel penghargaan juga telah memenuhi syarat yaitu dengan nilai p value sebesar <0,005 yaitu <0,001 dengan demikian item-item dengan variabel penghargaan dapat dinyatakan valid sebagai pengukur variabel latennya.

### Kepuasan Kerja

Suatu indikator dikatakan valid apabila loading faktor suatu indikator bernilai positif dan lebih besar 0,5. Berikut dapat dilihat nilai loading factor pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Hasil Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y<sub>1</sub>)

| <b>Kepuasan Kerja (Y<sub>1</sub>)</b> |                       |           |                |                   |
|---------------------------------------|-----------------------|-----------|----------------|-------------------|
| <b>Item</b>                           | <b>loading faktor</b> | <b>SE</b> | <b>P Value</b> | <b>Keterangan</b> |
| Y1                                    | 0,879                 | 0,079     | <0,001         | Valid             |
| Y2                                    | 0,896                 | 0,078     | <0,001         | Valid             |
| Y3                                    | 0,879                 | 0,079     | <0,001         | Valid             |
| Y4                                    | 0,901                 | 0,078     | <0,001         | Valid             |
| Y5                                    | 0,896                 | 0,078     | <0,001         | Valid             |
| Y6                                    | 0,919                 | 0,078     | <0,001         | Valid             |
| Y7                                    | 0,823                 | 0,080     | <0,001         | Valid             |
| Y8                                    | 0,901                 | 0,078     | <0,001         | Valid             |
| Y9                                    | 0,919                 | 0,078     | <0,001         | Valid             |

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel diatas nilai loading faktor yang dihasilkan dapat diketahui bahwa semua item pada variabel kepuasan kerja memiliki loading faktor yang lebih besar dari 0.7 dan p value untuk semua item pada variabel kepuasan kerja juga telah memenuhi syarat yaitu dengan nilai p value sebesar <0,005 yaitu <0,001 dengan demikian item-item dengan variabel kepuasan kerja dapat dinyatakan valid sebagai pengukur variabel latennya.

## Komitmen Organisasional

Suatu indikator dikatakan valid apabila loading faktor suatu indicator bernilai positif dan lebih besar 0,5. Berikut dapat dilihat nilai loading factor pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Hasil Validitas Variabel Komitmen Organisasi (Y<sub>1</sub>)

| <b>Komitmen Organisasional (Y<sub>2</sub>)</b> |                       |           |                |                   |
|--|-----------------------|-----------|----------------|-------------------|
| <b>Item</b>                                    | <b>loading faktor</b> | <b>SE</b> | <b>P Value</b> | <b>Keterangan</b> |
| Y1   | 0,884                 | 0,079     | <0,001         | Valid             |
| Y2   | 0,850                 | 0,079     | <0,001         | Valid             |
| Y3   | 0,884                 | 0,079     | <0,001         | Valid             |
| Y4   | 0,904                 | 0,078     | <0,001         | Valid             |
| Y5   | 0,943                 | 0,077     | <0,001         | Valid             |
| Y6   | 0,899                 | 0,078     | <0,001         | Valid             |
| Y7   | 0,943                 | 0,077     | <0,001         | Valid             |
| Y8   | 0,943                 | 0,077     | <0,001         | Valid             |
| Y9   | 0,901                 | 0,078     | <0,001         | Valid             |

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel diatas nilai loading faktor yang dihasilkan dapat diketahui bahwa semua item pada variabel komitmen organisasional memiliki loading faktor yang lebih besar dari 0.7 dan p value untuk semua item pada variabel komitmen organisasional juga telah memenuhi syarat yaitu dengan nilai p value sebesar <0,005 yaitu <0,001 dengan demikian item-item dengan variabel komitmen organisasional dapat dinyatakan valid sebagai pengukur variabel latennya.

## 2. Reliabilitas

Menurut Ghazali (2014) uji reliabilitas digunakan untuk menguji dan membuktikan kekonsistenan dan ketepatan instrument dalam mengukur suatu variable. Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai composite reliability dan Cronbachs Alpha. Nilai composite reliability dianggap baik jika nilainya >0,70 dan Cronbachs Alpha disarankan 0,60. Sehingga keakuratan suatu variable dikatakan baik jika nilainya memenuhi kriteria.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

| <b>Variabel</b>         | <b>Composite Reliability</b> | <b>Cronbach Alpha</b> | <b>Keterangan</b> |
|-------------------------|------------------------------|-----------------------|-------------------|
| Penghargaan             | 0,963                        | 0,972                 | Reliabel          |
| Kepuasan Kerja          | 0,963                        | 0,967                 | Reliabel          |
| Komitmen Organisasional | 0,761                        | 0,793                 | Reliabel          |

Sumber: data diolah

Berdasarkan hasil perhitungan table diatas, tampak bahwa variabel penghargaan, terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional memiliki nilai reliabilitas masing-masing variabel 0,963, 0,972, 0,976 Dimana nilai reliabilitas masing-masing variabel dinilai sangat baik karena nilai komposit reliability sudah memenuhi syarat (>0,7). Reliabilitas juga dipengaruhi oleh besarnya nilai perhitungan Cronbach Alpha dimana nilai dari variabel penghargaan, kepuasan kerja, komitmen organisasional bernilai sebesar

0,947, 0,967, 0,973 yang menyatakan bahwa semua variable telah memenuhi syarat reliabilitas variable yang baik. (>0.60).

### Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Menurut Sholihin & Ratmono (2013:73) *Average Variance Extracted* (AVE) juga digunakan untuk evaluasi validitas konvergen, kriteria nilai AVE yang harus dipenuhi yaitu >0,50.

Tabel 5. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

| Variabel                | Nilai AVE | Criteria | Keterangan                   |
|-------------------------|-----------|----------|------------------------------|
| Penghargaan             | 0,963     | >0,5     | memenuhi convergent validity |
| Kepuasan Kerja          | 0,963     | >0,5     | memenuhi convergent validity |
| Komitmen Organisasional | 0,761     | >0,5     | memenuhi convergent validity |

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel diatas, semua variabel telah memenuhi *convergent validity* nilai variance extrsted dari penghargaan ,kepuasan kerja,komitmen organisasional yaitu 0,761, 0,793, 0,821 dari 0,50 yang menunjukkan bahwa keseluruhan variabel telah memenuhi kriteria *convergent validity*.

### Discriminant Validity

Tabel 6. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

| Variabel                | Nilai AVE | AVE   | Keterangan |
|-------------------------|-----------|-------|------------|
| Penghargaan             | 0,963     | 0,872 | Valid      |
| Kepuasan Kerja          | 0,963     | 0,872 | Valid      |
| Komitmen Organisasional | 0,761     | 0,872 | Valid      |

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai  $\sqrt{AVE}$  yang dihasilkan dapat diketahui bawah semua item masing-masing variabel yaitu penghargaan, kepuasan kerja dan komitmen organisasional memiliki nilai discriminant Validity lebih besar dari 0,5 dengan demikian item tersebut dapat dinyatakan valid sebagai pengukuran variabel latennya.

### Uji Model Struktural (Inner Model)

Tabel 7. Hasil Uji Nilai APC, ARS dan AVIF

| Parameter                      | Indeks | p value | Criteria | Keterangan |
|--------------------------------|--------|---------|----------|------------|
| Average Path Coefficient (APC) | 0,643  | p<0,001 | p<0,05   | Diterima   |
| Average R-Squared (ARS)        | 0,923  | p<0,001 | p<0,05   | Diterima   |
| Average Variance Factor (AVIF) | 3,583  | p<0,001 | AVIF<5   | Diterima   |

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel diatas, menjelaskan bahwa average path coefficient (APC) memiliki indeks sebesar 0,643 dengan nilai P-Value p<0,001. Sedangkan average R-Squared (ARS) memiliki indeks sebesar 0,923 dengan nilai PValue p<0,001. Berdasarkan kriteria APC sudah memenuhi kriteria P<0,05 yaitu 0,643, begitu juga average R-Squared (ARS) telah memenuhi kriteria 0,923 yaitu p<0,001. Nilai average variance factor (AVIF) yang harus <5 sudah terpenuhi karena berdasarkan data tersebut average variance factor

(AVIF) nilainya 3.583 Dengan demikian, maka in Nilai R-Square harus  $>0$  menjadi syarat untuk menunjukkan bahwa nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi perhitungan seluruh populasi dan sampelnya baik. Jika nilai R-Square  $\leq 0$  menunjukkan nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasinya kurang baik.

Tabel 8. Hasil Uji Nilai R.Square

| Variabel                | Nilai R Square | Keterangan |
|-------------------------|----------------|------------|
| Penghargaan             |                |            |
| Kepuasan Kerja          | 0,930          | $>0,001$   |
| Komitmen Organisasional | 0.916          | $>0,001$   |

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai R-Square kepuasan kerja  $>0$  yaitu 0,930 atau 93 % Hal ini dapat meunjukkan bahwa keragaman variabel kepuasan kerja mampu dijelaskan oleh variabel penghargaan sebesar 93%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini. Sedangkan nilai r-square komitmen organisasional yaitu 0,916 atau 91,6%. Hal ini dapat menunjukan bahwa keragaman variabel komitmen organisasional mampu dijelaskan oleh variabel penghargaan dan kepuasan kerja sebesar 91,6% sedangkan sisanya yaitu sebesar 8,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini.

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk menguji pengaruh variable independent terhadap variable dependen. Analisis partial least square dilakukan dengan mengevaluasi model structural yaitu dengan melihat nilai koefisien jalur hubungan masing-masing variabel.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis

| variabel   | Koefisien Jalur ( $\beta$ ) | P-Value  | Keterangan         |
|--|-----------------------------|----------|--------------------|
| Penghargaan $\rightarrow$ Kepuasan Kerja             | 0,633                       | $<0,001$ | positif signifikan |
| Penghargaan $\rightarrow$ Komitmen Organisasional    | 0,332                       | $<0,001$ | positif signifikan |
| Kepuasan Kerja $\rightarrow$ Komitmen Organisasional | 0,964                       | $<0,001$ | positif signifikan |

Sumber: Data diolah

Berikut merupakan hasil analisis hipotesis adalah sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh Penghargaan terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis pertama menyatakan bahwa Penghargaan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Hasil pengujian menunjukkan variable Penghargaan menunjukkan besarnya nilai koefisien jalur ( $\beta$ ) 0,633 dan nilai P Value kurang dari 0,05 atau 5% sebesar  $<0,001$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel penghargaan secara langsung berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kepuasan kerja atau dengan kata lain H1 di terima.

#### 2. Pengaruh Penghargaan terhadap Komitmen Organisasional

Hipotesis kedua menyatakan bahwa Penghargaan berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional. Hasil pengujian menunjukkan variable Penghargaan

menunjukkan besarnya nilai koefisien jalur ( $\beta$ ) 0,332 dan nilai P Value kurang dari 0,05 atau 5% sebesar  $<0,001$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Penghargaan secara langsung berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap komitmen organisasional atau dengan kata lain H2 di terima.

### **3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional**

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Hasil pengujian menunjukkan variable likuiditas menunjukkan besarnya nilai koefisien jalur ( $\beta$ ) 0,964 dan nilai P Value kurang dari 0,05 atau 5% sebesar  $<0,001$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja secara langsung berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap Komitmen Organisasional atau dengan kata lain H3 di terima.

## **Hubungan antar variabel**

### **1. Pengaruh Penghargaan terhadap Kepuasan Kerja**

Penghargaan dikatakan sangat penting dalam perusahaan karena sangat berpengaruh dengan kepuasan kerja dalam perusahaan tersebut Informasi dalam penghargaan suatu organisasi maka dapat disimpulkan bahwa penghargaan mencakup faktor rasa hormat dalam komitmen organisasi dalam keuntungan yang didapat dari melakukan suatu tugas, memberikan pelayanan, atau melakukan tanggung jawab Mikander (2010). Oleh karena itu peningkatan akan perlu informasi yang akurat dan tepat waktu mempengaruhi suatu organisasi dalam penghargaan. Waspodo (2013) menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap penghargaan. Bangun (2012) penghargaan adalah keuntungan yang didapat dari melakukan suatu tugas menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan signifikan terhadap penghargaan.

### **2. Pengaruh Penghargaan terhadap Komitmen Organisasional**

Perkerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Ratnasari (2015) bahwa penghargaan menyatakan memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional sedangkan Robbins (2012) mengatakan bahwa manajer dapat meningkatkan komitmen organisasional dengan bersikap jujur dan dapat dipercaya dalam urusan bisnis, memberikan informasi kepada karyawan melakukan mereka dengan tulus, menawarkan mereka penghargaan dalam organisasi tersebut karena itu penghargaan sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

### **3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional**

Komitmen Organisasional merupakan suatu tingkatan sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut Mathis dan Jackson (2006). Berbagai studi penelitian, karyawan yang memiliki kepuasan kerja dengan pekerjaannya akan lebih baik berkomitmen dengan organisasional agar organisasi terasa puas dengan keinginan yang dicapai perusahaan. Hasan (2012) yang menemukan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional, serta *Jaramillo et al* (2006) menjelaskan ketika pegawai menerima kepuasan dari tempat kerjanya maka mereka menunjukkan sikap yang menyenangkan terhadap perkerjanya dan pada akhirnya dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap organisai tersebut.

Hasil penelitian ini bahwa sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Pusspitawati (2014) dengan pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional oleh karena itu kepuasan kerja sangat penting dilingkungan organisasi karena memiliki hubungan dengan perlunya karyawan terhadap organisasi dan lingkungan kepuasan kerja dapat mendorong untuk terciptanya komitmen organisasi. Karena komitmen ia bekerja dan memiliki keinginan untuk tetap tinggal pada organisasi dan akan membentuk rasa kepedulian akan organisasi tersebut dan memiliki rasa semangat lebih untuk mencapai tujuan organisasi dan menghasilkan kepuasan kerja karyawan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil data mengenai pengaruh penghargaan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional beberapa kesimpulan sebagai pokok permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini yaitu bahwa hasil uji hipotesis membuktikan bahwa variabel penghargaan (X) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ( $Y_1$ ), hasil uji hipotesis membuktikan bahwa variabel penghargaan (X) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional ( $Y_2$ ), dan hasil uji hipotesis membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja ( $Y_1$ ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional ( $Y_2$ ).

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W. dan Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modelling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta:
- Andi.Affandi,H. 2002. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Komitmen dan Kinerja Pegawai Lingkungan Pemerintah Kota Semarang Thesis. Universitas Diponegoro Semarang.
- Afriani, Fitri. 2013. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kepenuhan Hulu. *Jurnal Mahasiswa Prodi S Manajemen*, 1(1), PP: 1-23.
- Armstrong, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Bycio et al.2014. *manajemen Sumberdaya Daya Manusia*. Bandung
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modelling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS) (Edisi 4)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Cardoso, Faustino, 2003. *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Andi Yogyakarta
- Hasibuan, M. 2007. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hartono, J. (2014). *Teori Portofolio dan Analisis Investasi (Kesepuluh)*. Yogyakarta: BPF.
- Mathieu, J. & Zajac, D. M., 1990. *A Review and Meta-Analysis of The Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment*. *Psychology Bulletin*, 108 (2), pp. 171-194
- Mathis, R. L. & Jackson, J. H., 2006. *Human Resource Managemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Pangat, Andi Putranda Oemboe. 2013. Analisis Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Outsourcing PT Upaya Kelola Profitama. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10 (2), PP: 164-169.

- Robbins, S. & Judge, 2007. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins,S.& Judge, 2008. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins,S. & Judge, 2012. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins,S. & Judge, 2006. Perilaku Organisasi. Jakarta: Gramedia.
- Robbins. Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2012 Perilaku Organisasional. Jakarta: Salemba Empat
- Rose, R. C., Kumar, N. & Pak, O. G., 2009. *The Effect of Organizational Learning on Organizational Commitmen, Job Satisfaction and Work Performance*. The Journal of Applied Business Research.
- Sugiyono.2012.Metode penelitian Bisnis .Bandung:Alfabeta.
- Sugiyono .2013.Metode penelitian kualitatif dan kuantitatif.Bandung.
- Suwatno dan Priansa. 2011. Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan bisnis. 1 Alvabeta Bandung.
- Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsono, S., 2004. Metode Riset Sumber Daya manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suryani, D. & Budiono, 2016. Pengaruh Budaya organisasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen organisasional sebagai Variabel Intervening pada PT Kerta Rajasa Raya. *Journal of Research in Economics and Management*, 16 (1), pp. 29-43
- Steers, R. & Porter, L. W., 1983. *Motivation and Work Behavior*. New York: Mc Graw Hill Book Company