

PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PT. KRAKATAU ENGINEERING

Ahmad Imadudin

Universitas Muhammadiyah Tangerang

Email: imadudin18@gmail.com

ABSTRACT

Free trade in Southeast Asia which officially began in 2015, impacted competition in various sectors of the industry increasingly stringent, not least in the fulfillment of the human resources sector. Hay Group in collaboration with the Centre for Economics and Business Research (CEBR) said the number of turnover employees by 2018 there will be as many as 192 million.

PT. Krakatau Engineering is a company engaged in the construction industry EPC. based on data, an average of fourty people commit turnovers every year, and than besides the attendance record of data on the level of discipline employees who show up on time is very low.

Commitment is a circumstance of employees that generates strong positive behavior to work organization. The purpose of this research was to find out and analyze the influence job atissfaction, work motivation, leadership style to organizational commitment employees at PT Krakatau Engineering. The sampling technique used in this research was accidental sampling. The analysis tool used in this research is multiple linier regression which was firstly examined by validity and reliability test.

The result showed that the partially there is one variable that possess an influence on organizational commitment but it is not significant that the variables of leadership style, but simultaneously the three independent variables have a significant influence on organizational commitment variable

Keyword: *Job Satisfaction, Work Motivation, Leadership Style and Organizational Commitmen.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang.

Perdagangan bebas di kawasan Asia Tenggara yang resmi dimulai tahun 2015, memberikan dampak persaingan di berbagai sektor industri semakin ketat, tidak terkecuali dalam sektor pemenuhan sumber daya manusia. "Perusahaan akan melakukan berbagai cara untuk dapat bersaing dengan perusahaan lainnya, bahkan diantara mereka tidak hanya menawarkan suatu lowongan pekerjaan yang menjajikan tempat kerja yang nyaman, tetapi juga terdapat perusahaan melakukan pembajakan karyawan demi untuk

dapat bertahan dari persaingan tersebut, akibatnya lonjakan *turnover* karyawan akan terjadi secara besar-besaran dan tidak akan bisa dihindari” (Roobin, 2008).

Studi yang dirilis oleh Hay Group bekerjasama dengan *Centre for Economics and Business Research* (CEBR) mengungkapkan jumlah karyawan yang berhenti pada tahun 2014 mencapai 161,7 juta atau meningkat 12,9% bila dibandingkan dengan tahun 2012. Perkiraan rata-rata rasio *turnover* karyawan dalam lima tahun ke depan diprediksikan akan meningkat menjadi 23,4% dan jumlah karyawan yang *resign* di seluruh dunia pada tahun 2018 bisa mencapai angka 192 juta (*Megazine Topcareer.Vol24/II*).

“Komitmen sangat penting bagi organisasi yang ingin mempertahankan organisasi atas pemain pasar tenaga kerja yang semakin bergejolak” (Rizadinata dan Suhariadi, 2013), sebab menurut Alen dan Mayer (1990), “bahwa sikap komitmen terdiri dari tiga aspek, yaitu afektif, normatif dan kesinambungan. Mereka menegaskan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi memiliki pandangan positif dan akan melakukan yang terbaik untuk kepentingan organisasinya”. Menurut Matiew dan Jones “Terdapat beberapa faktor yang saling berhubungan atau mempengaruhi komitmen organisasi” (dalam Tania & Sutanto, 2013) kepuasan kerja dan motivasi kerja sangat berkaitan langsung dengan komitmen organisasional karyawan. “Kepuasan kerja dan motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat menurunkan komitmen organisasi ataupun meningkatkan komitmen organisasi karyawan” (Tania & Sutanto, 2013).

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah gaya kepemimpinan (Luthan, 2006). “Pemimpin harus menampilkan perilaku yang dapat mengembangkan hubungan dengan pengikut, sehingga mereka menjadi termotivasi, memiliki komitmen tinggi dan berdedikasi” (Mangunsong, 2009). “Pemimpin yang efektif dapat mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, rasa percaya diri, serta komitmen kepada tujuan dan misi organisasi” (Gary Yukl, 1994).

PT. Krakatau Engineering yang merupakan bagian dari Krakatau Steel Group adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri kontruksi EPC (*Engineering Procurment and Construction*) dan rekayasa *engineering*, sehingga dapat dipastikan penggerak roda bisnisnya adalah tenaga manusia langsung. Sementara berdasarkan hasil evaluasi perusahaan dari tahun 2012 s/d tahun 2014, tercatat rata-rata sebanyak 40 orang melakukan *turnover* setiap tahunnya, selain itu data *record* absensi terhadap tingkat kedisiplinan karyawan yang datang tepat waktu sangat rendah. Kondisi seperti ini memperlihatkan rendahnya motivasi kerja dan rasa tanggung jawab dari karyawan serta kurangnya perhatian pimpinan terhadap kinerja bawahannya. Sehingga tentunya hal ini apabila berlarut-larut dibiarkan akan menjadi sumber kerugian bagi perusahaan.

Guna mendapatkan solusi terutama yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia dengan harapan para karyawan tersebut memiliki derajat komitmen organisasional yang tinggi terhadap institusinya untuk saat sekarang dan dimasa yang akan datang. Maka berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk mengambil judul Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pt. Krakatau Engineering.

Perumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang di atas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT.Krakatau Engineering ?
- b) Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada PT.Krakatau Engineering ?
- c) Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada PT.Krakatau Engineering ?
- d) Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada PT.Krakatau Engineering ?

Tujuan Penelitian.

Tujuan dalam penelitian ini adalah :

- a) Mengungkapkan gambaran tentang bagaimana komitmen organisasi yang terjadi di PT. Krakatau Engineering.
- b) Mengungkapkan dan menganalisis besarnya pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi yang dirasakan oleh karyawan PT. Krakatau Engineering.
- c) Mengungkapkan dan menganalisis besarnya pengaruh variabel motivasi kerja terhadap komitmen organisasi yang dirasakan oleh karyawan PT. Krakatau Engineering
- d) Mengungkapkan dan menganalisis besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi yang dirasakan oleh karyawan PT. Krakatau Engineering.
- e) Mengungkapkan dan menganalisis besarnya pengaruh variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi yang dirasakan oleh karyawan PT. Krakatau Engineering.

Manfaat Penelitian.

Manfaat secara teoritis dilaksanakannya penelitian ini sebagai bahan informasi pengembangan ilmu management, khususnya dalam bidang management sumber daya manusia, serta memperkaya khasanah dalam penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi. Sementara secara praktis manfaat penelitian ini adalah agar para praktisi organisasi yang berkaitan dengan management sumber daya manusia khususnya di lingkungan PT.Krakatau Engineering dapat memberikan perhatian khusus mengenai kepuasan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan yang dijalankan di perusahaan agar dapat memberikan peningkatan positif terhadap komitmen organisasi karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Komitmen Organisasi.

Komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi (Meyer & Allen 1997). Terdapat tiga tipologi komitmen organisasi yaitu: komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen kontinuans (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*).

Kepuasan Kerja.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi dari karakteristiknya (Robbins dan Judge, 2007). Dalam kepuasan kerja terdapat lima dimensi yang dapat digunakan sebagai indikator yaitu dimensi pekerjaan itu sendiri, pengawasan, rekan kerja, gaji dan kesempatan promosi (Smith, Kendal dan Hullin dalam Luthan, 2008). Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori perbandingan (*discrepancy theory*) yang dikembangkan oleh Porter. Alasannya jika peneliti ingin memprediksi sikap dari kepuasan kerja, maka *discrepancy theory* merupakan teori yang tepat untuk digunakan dalam penelitian tersebut, sebab hal ini lebih mencerminkan sikap penilaian seseorang (Umar, 2010).

Motivasi Kerja.

“Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang berpengaruh, membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja” (Cormick yang dikutip oleh Mangkunegara, 2013). “Motivasi sebagai suatu konsep yang sering digunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada atau di dalam seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku, kuat lemahnya motivasi kerja seseorang dapat menentukan besar kecilnya prestasi orang tersebut” (Umam, 2010). Teori yang dipilih oleh peneliti adalah teori dua faktor Herzberg (*hygiene-motivations factors*). *Hygiene factors* tidak mengarah pada kepuasan positif untuk jangka panjang. Tetapi jika faktor-faktor ini tidak hadir, maka muncul ketidakpuasan. *Hygiene factors* meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan. Faktor *motivation/intrinsic factor* merupakan faktor yang mendorong semangat guna mencapai kinerja yang lebih tinggi. Adapun yang merupakan faktor motivasi menurut Herzberg adalah: pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), prestasi yang diraih (*achievement*), peluang untuk maju (*advancement*), pengakuan orang lain (*ricognition*), tanggung jawab (*responsible*).

Gaya Kepemimpinan.

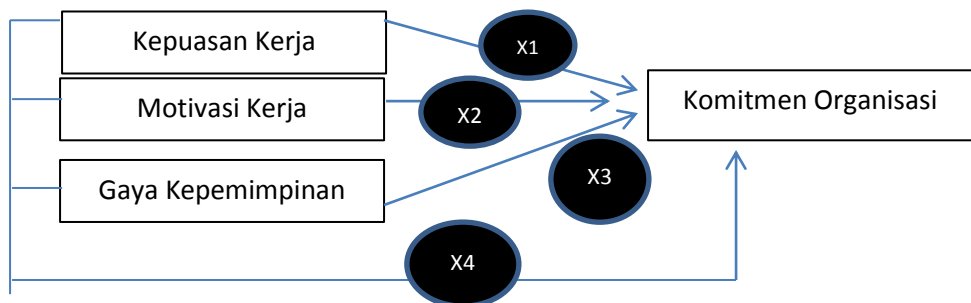
Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang lain sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin (Nafisah, 2005). Dalam penelitian ini gaya kepemimpinan yang digunakan adalah model transaksional dan transformasional yang dikemukakan oleh James MacFregor Burns yang selanjutnya disempurnakan serta diperkenalkan ke dalam konteks organisasi oleh Bernard Bass (andi, dkk, 2013). Kepemimpinan transaksional menekankan pada transaksi atau

pertukaran yang terjadi antar pemimpin dengan bawahannya. Pertukaran ini melibatkan empat komponen transaksional kepemimpinan yaitu (Timothy & Ronald, 2004);

- *Contingent Reward (CR)*: Pemimpin menetapkan tujuan bersama dan menghubungkan mereka ke berbagai penghargaan agar karyawan dapat melakukan tugasnya dengan baik.
- *Management by Exception Aktif (MBEA)*: Pemimpin menentukan aturan dan standar. Selanjutnya mereka mengamati kinerja karyawan, memperhatikan penyimpangan yang muncul, kemudian mengambil tindakan korektif ketika kesalahan terjadi.
- *Management by Exception Pasif (MBEP)*: Pemimpin tidak melakukan intervensi sampai timbulnya masalah, mereka menunggu untuk hal-hal yang tidak beres sebelum mereka mengambil tindakan.
- *Laissez-Faire (OF)*: Pemimpin yang memiliki tanggung jawab dan menghindari keputusan yang membuat karyawan meninggalkan tanpa arah.
- Kepemimpinan transformasional mengembangkan ikatan emosional yang kuat dengan para pengikutnya dan mereka memiliki visi dan keterampilan manajemen yang baik. Gaya kepemimpinan ini memiliki empat komponen yaitu (Timothy & Ronald, 2004) :
- *Idealized Influence (II)*: Pemimpin dianggap sebagai panutan oleh orang-orang yang dipimpinya. Mereka dikagumi, dihormati dan dipercaya.
- *Inspirational Motivation (IM)*: Para pemimpin ini membangkitkan semangat tim dan menunjukkan antusiasme dan optimisme.
- *Intellectual Stimulation (SI)*: Para pemimpin transformasional merangsang pengikut mereka untuk menjadi kreatif dan inovatif dengan menciptakan suatu lingkungan di mana mereka dipaksa untuk berpikir tentang masalah lama dengan cara baru.
- *Individualized Consideration (IC)*: Para pemimpin bertindak sebagai mentor dan pelatih. Mereka menghormati keinginan dan kebutuhan individu.

KERANGKA TEORITIS.

Penelitian ini merujuk pada pendapat yang menyatakan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh kepuasan kerja, motivasi kerja (Matiew dan Jones dalam Tania&Sutanto, 2013), dan gaya kepemimpinan (Luthan, 2006).



HIPOTESIS.

Diduga terdapat pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi baik secara terpisah (parsial) maupun secara bersama (simultan).

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian.

Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, deskriptif dan asosiatif. Hal ini dikarenakan penelitian ini terdiri dari aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik, yang menggambarkan mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat suatu populasi tertentu secara sistematis, serta dalam penelitian ini menghubungkan dua variabel atau lebih (Ginting, 2008).

Jenis Penelitian.

Jenis penelitian ini termasuk penelitian kausal komparatif dan eksperimental. Sebab dalam penelitian ini menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, disamping mengukur kekuatan hubungannya (Mudrajad, 2007).

Teknik Pengumpulan Data.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan *accidental sampling* dengan questioner model skala Likert, dengan alternatif pilihan jawaban yang telah disediakan.

Teknik Analisis Data.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Dengan bentuk persamaan :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

\hat{Y}	= Komitmen Organisasi
a	= Konstanta
$b_1 b_2 b_3$	= Koefisien regresi berganda
X_1	= Skor dimensi Kepuasan kerja
X_2	= Skor dimensi Motivasi kerja
X_3	= Skor dimensi Gaya Kepemimpinan
e	= Standar error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan *SPSS for Windows*, maka di dapat hasil sebagai berikut :

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.560	4.759		.748	.457		
	Kepuasan Kerja	.418	.132	.345	3.161	.002	.575	1.738
	Motivasi Kerja	.311	.118	.273	2.628	.010	.635	1.576
	Gaya Kepemimpinan	.168	.093	.187	1.804	.075	.638	1.567

a. Dependent Variable: Komitmen Organisas

Atas dasar hasil output di atas, maka bentuk persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 3,560 + 0,418X_1 + 0,311X_2 + 0,168X_3$$

Pengujian Asumsi Klasik.

Pengujian Multikolinearitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi anatar variabel bebas. Model regresi yang bebas dari multikolinearitas memiliki nilai VIF (Variance Inflation Factor) di bawah 10 dan nilai toleransi di atas 0,1. Berikut adalah hasil pengolahan data dengan bantuan program *SPSS for Windows*.

Coefficients^a

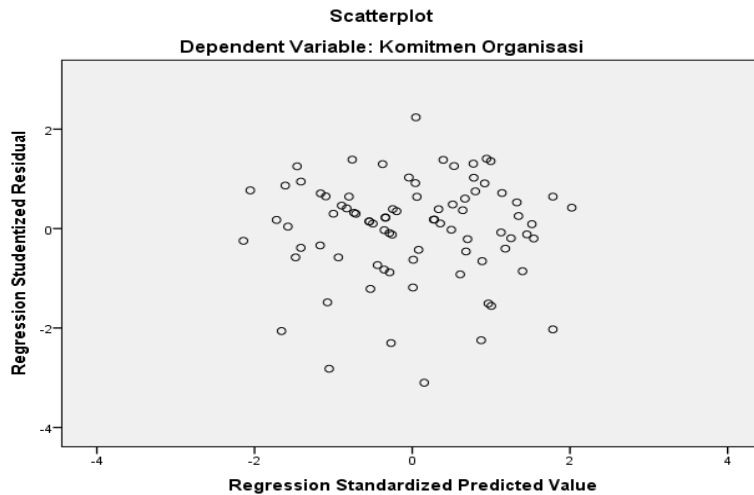
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.560	4.759		.748	.457		
	Kepuasan Kerja	.418	.132	.345	3.161	.002	.575	1.738
	Motivasi Kerja	.311	.118	.273	2.628	.010	.635	1.576
	Gaya Kepemimpinan	.168	.093	.187	1.804	.075	.638	1.567

a. Dependent Variable: Komitmen Organisas

Nilai VIF untuk masing-masing variabel independen dalam persamaan memiliki nilai kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka semua variabel dalam model tidak terkena masalah multikolinearitas.

Pengujian Heterokedastisitas.

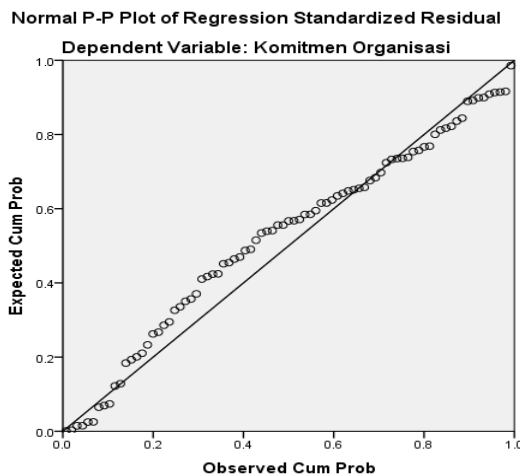
Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi tidak terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heterokedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati grafik scatterplots dengan pola titik-titik yang menyebar di atas di bawah sumbu Y. Berikut hasil uji heterokedastisitas menggunakan *SPSS for Windows*.



Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas dari titik-titik tersebut dan titik – titik menyebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak memiliki gejala adanya heteroskedastisitas, yang berarti bahwa tidak ada gangguan yang berarti dalam model regresi ini.

Uji Normalitas.

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas juga dapat dilihat dari grafik Normal P-Plot. Menurut Grafik ini, suatu data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila titik mendekati atau membentuk satu garis diagonal. Berikut grafik P-Plot dari data penelitian ini :



Pada grafik P-Plot di atas terlihat data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis histogram menuju pola distribusi normal, maka variabel dependen Y (Komitmen Organisasi) memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Koefisien Determinasi.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase (%) sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.677 ^a	.458	.438	3.871	.458	22.279	3	79	.000

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Nilai adjusted R square (R^2) yaitu sebesar 0,438 artinya variabilitas variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan mampu menjelaskan komitmen organisasional (Y) sebesar 43.8 %, sedangkan sisanya sebesar 56,2 % dipengaruhi oleh variabilitas variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Seperti misalnya stres kerja, budaya organisasi, iklim organisasi dan lain-lain.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada PT. Krakatau Engineering.

Berdasarkan hasil analisis dengan bantuan program *SPSS for Windows*, menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Krakatau Engineering yang ditunjukkan dengan diperolehnya t_{hitung} sebesar 3,161 dengan signifikansi 0,002. Karena nilai signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05, maka hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Kemudian ditinjau dari besarnya sumbangan atau kontribusi yang diberikan oleh variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, diperoleh nilai parsial untuk variabel motivasi kerja (X_2) 0,335 kemudian dikuadratkan (r^2) menjadi 0,1122 = 11,2%. Dengan demikian besarnya kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Krakatau Engineering 11,2%. Dengan demikian menunjukkan bahwa kepuasan kerja sangat diperlukan untuk membantu meningkatkan komitmen organisasi karyawan di PT. Krakatau Engineering.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada PT. Krakatau Engineering

Berdasarkan hasil analisis dengan bantuan program *SPSS for Windows reales 20*, menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Krakatau Engineering yang ditunjukkan dengan diperolehnya t_{hitung} sebesar 2,628 dengan signifikansi 0,010. Karena nilai signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05, maka hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Kemudian ditinjau dari besarnya sumbangan atau kontribusi yang diberikan oleh variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, diperoleh nilai parsial

untuk variabel motivasi kerja (X_2) 0,284 kemudian dikuadratkan (r^2) menjadi 0,081 = 8%. Dengan demikian besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Krakatau Engineering 8%. Dengan demikian menunjukkan bahwa motivasi kerja sangat diperlukan untuk membantu meningkatkan komitmen organisasi karyawan di PT. Krakatau Engineering.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada PT. Krakatau Engineering

Berdasarkan hasil analisis dengan bantuan program *SPSS for Windows reales 20*, menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Krakatau Engineering yang ditunjukkan dengan diperolehnya t_{hitung} sebesar 1,804 dengan signifikansi 0,75. Karena nilai signifikansi yang diperoleh lebih dari 0,05, maka hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi secara positif tetapi tidak signifikan.

Kemudian ditinjau dari besarnya sumbangan atau kontribusi yang diberikan oleh variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, diperoleh nilai parsial untuk variabel gaya kepemimpinan (X_3) 0,199 kemudian dikuadratkan (r^2) menjadi 0,039 = 3,9%. Dengan demikian besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Krakatau Engineering 3,9%. Dengan demikian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan sangat diperlukan untuk membantu meningkatkan komitmen organisasi karyawan di PT. Krakatau Engineering.

Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada PT. Krakatau Engineering

Besarnya pengaruh antar kepuasan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Krakatau Engineering secara simultan dapat diketahui dari R^2 , berdasarkan perhitungan R^2 yang diperoleh adalah 0,438. Dengan demikian besarnya pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Krakatau Engineering sebesar 43,8% dan sisanya sebesar 56,2 % dipengaruhi oleh faktor yang lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Krakatau Engineering. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawannya, meningkatkan motivasi kerjanya, serta gaya kepemimpinan yang digunakan oleh manajemannya agar mendapatkan karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa dari ketiga variabel bebas yaitu kepuasan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan, secara parsial terdapat satu variabel yang memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi tetapi tidak signifikan yaitu variabel gaya kepemimpinan, namun secara simultan ketiga variabel bebas tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara.(2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Allen, N.J & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organizations. *Journal of occupational psychology*, 63,1-18.
- Allen, N.J.&Meyer, J. P.(1997). Commitment in the worplace theory research and application. California: Sage Publications.
- Frieda, Mangunsong. (2009). Psikologi dan pendidikan anak berkebutuhan khusus, jilid kesatu. Jakarta: Lembaga Pengembangan Sarana Pengukuran Dan Pendidikan Psikologi (LPSP3).
- Harga mati peningkatan kompetensi sdm tambang. 2013. Hal. 35 www.topcareermegazine.com.Vol.24/II/Oktber 2013.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Luthans, F. 2008. Perilaku organisasi. Edisi kesepuluh. Alih bahasa : Vivin andika yuwono,dkk. Yogyakarta: Andi.
- Luthans, Fred. 2006.Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk),EdisiBahasa Indonesia, Yogyakarta:Andi.
- Nafisah, Durrotun. 2005. Analisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Diponegro (tidak dipublikasikan).
- Rizadinata & Suhariadi, F. (2013) Hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi pada karyawan divisi produksi PT. Gunawan Dianjaya Steel Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasil Vol. 02 No 1 Februari 2013*.
- Robbin, Steven. 2008. Perilaku Organisasi. Salemba Empat : Jakarta
- Robbins, P. Stephen & Judge. (2007). Perilaku organisasi. Edisi 12. Jakarta: Salemba empat.
- Situmorang, Ginting, (2008). Analisis Data Penelitian.USU Press, Medan.
- Tania, A & Sutanto, M Eddy (2013). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT.Dai Knife di Surabaya.*AgoraVol.1,No.3, (2013)*.
- Timothy A. Judge and Ronald F. Piccolo.2004. Transformational and transactional leadership: a meta-analytic test of their relative validity. *Journal of Applied Psychology*. 2004.Vol.89. No.5.755-768.
- Umar, Jahja. (2010). Personality needs, kepuasan dan prestasi kerja. Jakara: UIN Press.
- Yukl, Gary. 1994. *Leadership in Organizations*, Third Edition, Prentice Hall, Englewood Cliffs.