

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi pada Karyawan PT. Wahanna Ottomitra Multiartha (WOM Finance) Tbk, Kebumen)

HARDIWAN SETIAWAN

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa, Kebumen

Email: siwan6953@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, komunikasi, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi PT. WOM Finance Cabang Kebumen. Penelitian ini dilakukan menggunakan bantuan alat analisis program SPSS Versi 22.0. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT.WOM Finance Cabang Kebumen. Penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh dengan menggunakan jumlah populasi sebagai responden yaitu 35 orang. Teknik pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistika. Analisis statistika meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, uji normalitas, uji T, uji F, koefisien determinasi, analisis korelasi dan analisis jalur.

Hasil dari penelitian adalah tidak terdapat pengaruh kepemimpinan secara signifikan terhadap kepuasan kerja. komunikasi internal berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. komunikasi internal tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. kepuasan kerja berpengaruh secara tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Nilai R square pada persamaan struktural I mempunyai nilai 43,9% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Pada persamaan struktural II kontribusi variabel kepemimpinan, komunikasi internal dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi di PT. WOM Finance Cabang Kebumen. Nilai R square pada persamaan structural II mempunyai nilai 19,9% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Komunikasi Internal, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi.

PENDAHULUAN

Efektif tidaknya organisasi tergantung kepada sinergi atau kerja sama individu dan kelompok dalam organisasi dalam mencapai tujuan atau sasaran bersama. salah satu hal terpenting adalah peningkatan pada sumber daya manusia. Hal ini bertujuan agar perusahaan dapat bertahan di tengah-tengah persaingan global dan tuntutan pelanggan/konsumen yang semakin tinggi. Manusia sebagai sumber daya yang paling potensial dengan kemampuan dan keterampilannya dapat menggerakkan jalannya roda perusahaan. Salah satu dari aktivitas perusahaan dipengaruhi oleh sistem pola hubungan yang terjadi di dalamnya, baik hubungan sesama karyawan maupun dengan atasan atau pimpinan.

Gaylor (2002) menyatakan bahwa komitmen organisasi bukan hanya kesetiaan kepada organisasi,

tetapi adalah suatu proses yang berjalan dengan para pegawai yang mengekspresikan kepedulian mereka pada organisasi dalam bentuk kesuksesan dan prestasi tinggi. Memiliki pegawai yang berkomitmen kuat pada organisasi memberikan banyak keuntungan bagi organisasi, antara lain tumbuhnya *extra role behavior (ERB)*, yaitu perilaku inovatif dan spontan yang positif bagi organisasi, di luar perilaku normal yang hanya berdasarkan dorongan memperoleh imbalan (Scholl, 2002).

PT. Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk (Wom Finance) Cabang Kebumen adalah salah satu perusahaan leasing yang member layanan jasa pembiayaan kendaraan bermotor. PT. WOM Finance Cabang Kebumen merupakan perusahaan yang akan memberikan kemudahan bagi masyarakat untuk membeli kendaraan bermotor dengan cara kredit terlebih bagi konsumen yang kurang mampu membeli

kendaraan bermotor secara kontan, atau mereka yang lebih memilih sebagian dananya untuk diinvestasikan ke usaha lain agar dapat meningkatkan penghasilannya untuk memenuhi semua kebutuhan hidupnya.

PT. WOM Finance Cabang Kebumen yang dalam organisasinya tidak hanya diperankan oleh satu divisi dalam kegiatannya, menjadikan perusahaan ini komplek dengan berbagai problematikanya. Oleh karena itu sangat diperlukan komunikasi yang baik di dalamnya baik dari divisi marketing, collection, maupun credit. Semua sistematis kerja karyawan tak lepas dari target yang sudah ditentukan dari PT. WOM Finance Kebumen yang menjadi kantor cabang pada tahun 2012 dengan jumlah nasabah (konsumen aktif) yang berkisar di angka 3.000 saat ini membuat aktivitasnya menjadi lebih dibanding sebelumnya.

Dalam menjalankan kegiatannya perusahaan dituntut untuk memiliki Perusahaan yang baik harus

mempunyai komitmen kuat terhadap karyawannya dan sebaliknya. Menurut hasil data dan wawancara yang diperoleh, karyawan merasa kebutuhan dan keinginan karyawan belum tercukupi sehingga karyawan tidak menunjukkan kepedulian yang tinggi terhadap organisasi, kurangnya perilaku inovatif dan spontan yang positif bagi organisasi, di luar perilaku normal yang hanya berdasarkan dorongan memperoleh imbalan serta perhatian yang rendah dari organisasi yang membuat komitmen karyawan terhadap PT. WOM Finance Cabang Kebumen.

Fenomena selanjutnya yang terjadi pada PT. WOM Finance yaitu kepuasan kerja para karyawan. Menurut data yang diperoleh karyawan merasa sudah puas terhadap perusahaan dari berbagai aspek, seperti: gaji yang diperoleh dirasa sudah mencukupi kriterianya serta dapat mencukupi memenuhi kebutuhan hidupnya, karyawan merasa sudah sesuai ditempatkan dibidang keahliannya, serta promosi jabatan yang selalu

perusahaan lakukan selama ini sudah baik setiap tahunnya. Promosi jabatan dan juga pergantian posisi atau jabatan organisasi bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik dan menginginkan kedudukan yang lebih tinggi, biasanya perusahaan memberikan pesan e-mail terhadap karyawan yang mempunyai bakat lebih.

Salah satu masalah yang ada pada PT. WOM Finance Cabang Kebumen adalah adanya kecenderungan dimana karyawan merasa tidak senang dengan kepemimpinan yang diterapkan kurang efektif oleh atasannya, sehingga muncul ketidakdisiplinan pada karyawan yang ditunjukkan dengan perilaku karyawan yang suka menunda pekerjaan dan datang terlambat ketempat kerja dengan sengaja. Hal itu muncul dikarenakan pemimpin lebih fokus terhadap hasil kerja daripada hubungan dengan para bawahannya sebagai orang yang melaksanakan pekerjaan. Selain itu, terdapat juga perbedaan pimpinan, perbedaan pimpinan

pada waktu sekarang dengan sebelumnya hanya dari karakternya saja yang berbeda dalam cara pendekatan dengan bawahannya dan pengambilan keputusannya, sedangkan aturan masih sama seperti sebelumnya.

Hal lain yang menjadi kendala di PT. WOM Finance Cabang Kebumen yaitu komunikasi. Komunikasi yang terjadi di perusahaan dianggap kurang efektif dan tidak jarang menimbulkan terjadinya miskomunikasi dalam kesehariaanya. Kasus ini sering terjadi khususnya pada karyawan yang bertugas diluar kantor yang pastinya sangat berbeda tingkat emosionalnya dengan karyawan yang bekerja didalam kantor. Seringkali atasan tidak mau tau bagaimana keadaan dilapangan lalu memberikan solusi, melainkan hanya melihat hasil kerja dari angka atau data, sedangkan karyawan dilapangan merasa pekerjaan yang dilakukan sudah maksimal dan sesuai SOP perusahaan. Keadaan seperti inilah yang sangat rentan terjadinya salah paham antara atasan dan bawahan,

sehingga disini komunikasi intern yang baik dan kondusif sangat dibutuhkan dan penting peranannya bagi PT. WOM Finance Cabang Kebumen.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dalam hal ini penulis akan merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk (Wom Finance) Cabang Kebumen?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi internal terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk (Wom Finance) Cabang Kebumen?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi di PT. Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk (Wom Finance) Cabang Kebumen?

4. Bagaimana pengaruh komunikasi internal terhadap komitmen organisasi di PT. Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk (Wom Finance) Cabang Kebumen?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi di PT. Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk (Wom Finance) Cabang Kebumen?

KAJIAN PUSTAKA

Landasan Teori

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu bentuk komitmen kerja yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi kerja yang bersangkutan (Steers dan Porter, 1983:520). Indikator: kesetiaan terhadap organisasi, kemauan untuk mengusahakan kepentingan organisasi dan kebanggaan terhadap organisasi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 2001:148). Indikator: kepuasan dengan gaji, kesesuaian dengan harapan kerja serta keinginan dan kebutuhan karyawan.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi agar tujuan organisasional dapat tercapai (DuBrin, 2005:3). Indikator: *telling* yaitu kemampuan untuk memberitahu anggota apa yang harus mereka kerjakan, *selling* yaitu kemampuan menjual/memberikan ide-ide kepada anggota, *participating* yaitu kemampuan berpartisipasi dengan anggota dan *delegating* yaitu kemampuan mendelegasikan kepada anggota.

Komunikasi Internal

Komunikasi internal adalah komunikasi yang dikirimkan kepada anggota dalam suatu organisasi, dengan kata lain penerima pesan dalam komunikasi internal adalah orang-orang dalam organisasi (Muhammad, 2001:97). Indikator: hubungan antara atasan dengan bawahan dalam mengenal masing-masing antar pribadi, penyampaian dari atasan mengenai kebiasaan dan peraturan dikantor, komunikasi antar sesama karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan serta motivasi dan dorongan dari atasan terhadap bawahan.

Penelitian Terdahulu

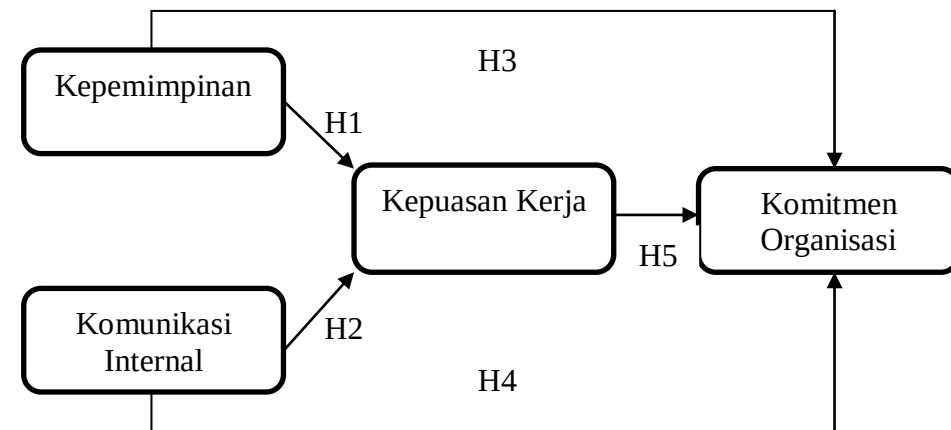
1. Abdul Muhid dan Susilo Susiawan (2015) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi pada karyawan Pada Divisi Produksi PT. BI di Gresik”. Diperoleh hasil bahwa ada hubungan yang positif

- signifikan antara kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.
2. Rahmat Hidayat (2013) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komunikasi, Kepuasan kerja, dan Komitmen Organisasi pada Industri Perbankan”. Diperoleh hasil adanya pengaruh langsung dan positif yang signifikan dari kepemimpinan terhadap komunikasi organisasional dan komitmen organisasional. Tidak terdapat pengaruh langsung positif yang signifikan dari kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.
 3. Michael Hendrik Santoso (2014) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Mitra Cimalati Cilacap”. Diperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

4. Didier Neonisa (2011) dengan judul “Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Sebuah Organisasi: Studi Pada Kasus PT. XYZ”. Diperoleh hasil komunikasi internal memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Model Empiris

Gambar 1. Model Empiris



Hipotesis

1. H1 : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di PT. WOM Finance Cabang Kebumen.
2. H2 : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi internal terhadap kepuasan kerja di PT. WOM Finance Cabang Kebumen.
3. H3 : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap komitmen organisasi di PT. WOM Finance Cabang Kebumen.
4. H4 : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap komitmen organisasi di PT. WOM Finance Cabang Kebumen.
5. H5 : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi di PT. WOM Finance Cabang Kebumen.

METODE PENELITIAN

Obyek dan Subyek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah kepemimpinan, komunikasi internal sebagai variabel bebas, serta kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel terikatnya. Subyek penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. WOM Finance Cabang Kebumen.

Teknik Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel yang dilakukan pada penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2010). Dalam hal ini sampel penelitiannya adalah seluruh karyawan PT. WOM Finance Cabang Kebumen yang berjumlah 35 orang.

Alat Analisis Data

Teknik analisis data meliputi uji kualitas data (uji validitas & reliabilitas), uji asumsi klasik (uji

multikolinearitas, uji heterokedastisitas, & uji normalitas), uji hipotesis (uji parsial t), koefisien determinasi, analisis korelasi, dan analisis jalur menggunakan SPSS 22.00

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dan Reliabilitas

Suatu instrument dikatakan valid, apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Cara yang digunakan adalah dengan analisa item, dimana setiap nilai yng ada pada setiap butir pernyataan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus *Pearson Correlation*. Syarat minimum untuk dianggap valid adalah nilai r hitung $>$ dari nilai r tabel. maka diperoleh r tabel = 0,261 dari 35 responden. Hasil Uji validitas seluruh pernyataan yang digunakan dalam variabel kepemimpinan, kepemimpinan, komunikasi internal dan komitmen organisasi dinyatakan valid.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Kepemimpinan	0,934	0,60	Reliabel
Komunikasi Internal	0,878	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,626	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,680	0,60	Reliabel

Dapat diketahui bahwa pernyataan yang digunakan dalam semua variabel dinyatakan reliabel (andal). Hal tersebut dapat dilihat pada *cronbach's alpha* yang nilainya $> 0,60$.

Uji Multikolinieritas

Tabel 2. Uji Multikolinieritas Struktural I

No	Variabel Bebas	Collinierity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan	0,150	6,647
2	Komunikasi Internal	0,150	6,647

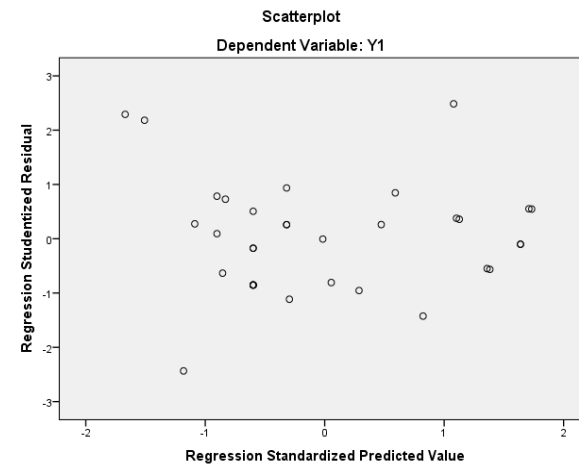
Tabel 3. Uji Multikolinieritas Struktural II

No	Variabel Bebas	Collinierity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan	0,129	7,771
2	Komunikasi Internal	0,103	9,744
3	Kepuasan Kerja	0,581	1,781

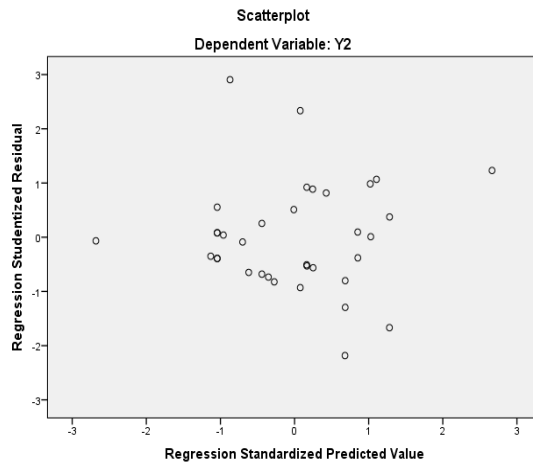
Berdasarkan Tabel 2. dan Tabel 3. dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* diatas 0,10 dan VIF dibawah angka 10 sehingga model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas Persamaan Struktural I



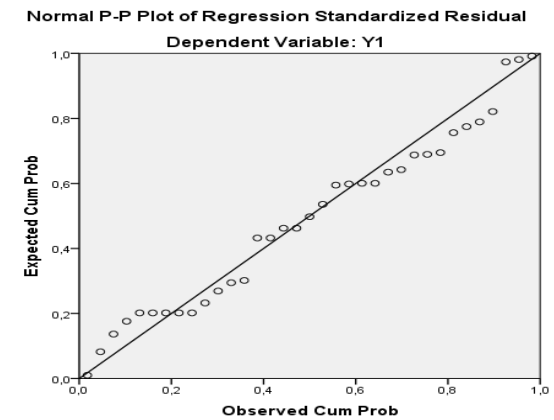
Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas Persamaan Struktural II



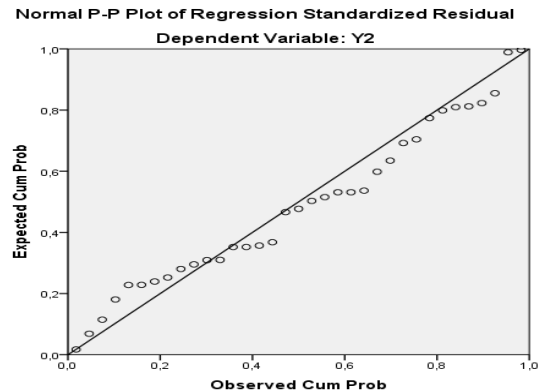
Berdasarkan gambar diatas menunjukan bahwa tidak ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (melebar, menyempit), tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Normaliitas

Gambar 4. Uji Normalitas Persamaan Struktural I



Gambar 5. Uji Normalitas Persamaan Struktural II



Berdasarkan pada gambar diatas (*Normal P.P Plot OF Standardized Residual*) diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi penelitian.

Uji t (Parsial)

Tabel 4. Uji t Persamaan Struktural I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,597	1,978		4,851	,000
Kepemimpinan	-,391	,168	-,795	-2,327	,026
Komunikasi Internal	,752	,195	1,319	3,862	,001

a. Dependent Variabel : Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel diatas dapat terlihat bahwa :

1. Variabel kepemimpinan mempunyai nilai t hitung - 2,237 < t tabel 1,692 dengan tingkat signifikansi 0,026 > dari $\alpha = 0,05$, yang berarti bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif secara

signifikan terhadap kepuasan kerja di PT.WOM Finance Cabang Kebumen.

2. Variabel komunikasi internal mempunyai nilai t hitung $3,826 > t$ tabel $1,692$ dengan tingkat signifikansi $0,01 < \alpha = 0,05$, yang berarti bahwa komunikasi internal berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. WOM Finance Cabang Kebumen.

Tabel 5. Uji t Persamaan Struktural II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,300	3,785		2,457	,020
Kepemimpinan	,091	,264	,154	,344	,733
Komunikasi Internal	-,180	,342	-,264	-,526	,603
Kepuasan Kerja	,628	,257	,524	2,444	,020

- a. Dependent Variabel : Komitmen Organisasi.

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel diatas dapat terlihat bahwa :

1. Variabel kepemimpinan mempunyai nilai t hitung $0,344 < t$ tabel $2,036$ dengan tingkat signifikansi $0,733 > \alpha = 0,05$, yang berarti bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi di PT. WOM Finance Cabang Kebumen.
2. Variabel komunikasi internal mempunyai nilai t hitung $-0,526 < t$ tabel $2,036$ dengan tingkat signifikansi $0,603 > \alpha = 0,05$, yang berarti bahwa komunikasi internal tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi di PT. WOM Finance Cabang Kebumen.
3. Variabel kepuasan kerja mempunyai nilai t hitung $2,444 > t$ tabel $2,036$ dengan tingkat signifikansi $0,20 > \alpha = 0,05$, yang berarti

bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi di PT. WOM Finance Cabang Kebumen.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi Persamaan Struktural I

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,662 ^a	,439	,404	1,50417

- Predictors: (Constant), Komunikasi Internal, Kepuasan Kerja.
- Dependen Variabel : Komitmen Organisasi.
Berdasarkan tabel diatas nilai R square sebesar 0,439 artinya kontribusi variabel kepemimpinan dan komunikasi internal terhadap kepuasan kerja di PT. WOM Finance Cabang Kebumen adalah 43,9%, sedangkan sisanya $(100 - 43,9) = 56,1\%$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi Persamaan Struktural II

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,446 _a	,199	,122	2,18457

- Predictors : (Constant), Kepuasan Kerja, Kepemimpinan, Komunikasi Internal.
- Dependen Variabel : Komitmen Organisasi.
Berdasarkan tabel diatas nilai R square sebesar 0,199 artinya kontribusi variabel kepuasan kerja, kepemimpinan dan komunikasi internal terhadap komitmen organisasi di PT. WOM Finance Cabang Kebumen adalah 19,9%, sedangkan sisanya $(100 - 19,9) = 80,1\%$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Analisis Korelasi

Tabel 8. Analisis Korelasi

	X1	X2	Y
X1 Pearson Correlation	1	.922**	.421*
Sig. (2-tailed)		.000	.012
N	35	35	35
X2 Pearson Correlation	.922**	1	.586**
Sig. (2-tailed)	.000		.000
N	35	35	35
Y Pearson Correlation	.421*	.586**	1
Sig. (2-tailed)	.012	.000	
N	35	35	35

**Correlations is significant as the 0,01 (2-tailed).

* Correlations is significant as the 0,05 (2-tailed).

Diperoleh korelasi antar variabel kepemimpinan dan komunikasi internal sebesar 0,922 artinya koreasi antar variabel sangat kuat dan searah, Angka korelasi antar variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja sebesar 0,421 artinya koreasi antar variabel cukup kuat dan searah, karena hasilnya positif, Angka korelasi antar

variabel komunikasi internal dan kepuasan kerja sebesar 0,586 artinya koreasi antar variabel cukup kuat dan searah, karena hasilnya positif.

Perhitungan Pengaruh Masing-masing Variabel

a. Pengaruh Langsung (direct Effect atau DE)

Untuk menghitung pengaruh langsung atau DE, digunakan formula sebagai berikut :

- 1) Pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

$$X_1 \rightarrow Y_1 = -0,795$$

- 2) Pengaruh variabel komunikasi internal terhadap kepuasan kerja.

$$X_2 \rightarrow Y_1 = 1,319$$

- 3) Pengaruh variabel kepemimpinan terhadap komitmen organisasi.

$$X_1 \rightarrow Y_2 = 0,154$$

- 4) Pengaruh variabel komunikasi internal terhadap komitmen organisasi.

$$X_2 \rightarrow Y_2 = -0,264$$

- 5) Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi
 $Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,524$

b. Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect atau IE)

- 1) Pengaruh variabel kepemimpinan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.
 $X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (-0,795 \times 0,524) = -0,416$
- 2) Pengaruh variabel komunikasi internal terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja
 $X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (1,319 \times 0,524) = 0,691$

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan nilai dan pembahasan membuktikan bahwa nilai koefisien kepemimpinan - 0,795 dengan nilai t hitung $-2,237 <$ dari t tabel 1,692 dengan tingkat signifikansi $0,026 >$ dari $\alpha = 0,05$, yang berarti bahwa kepemimpinan berpengaruh secara

negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti kepemimpinan meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT. WOM Finance Cabang Kebumen.

Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian (Rahmat, 2013) bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Hal ini memberikan gambaran bahwa proses kepemimpinan yang senantiasa diperlukan dalam organisasi belum dapat berjalan dengan baik di PT. WOM Finance Cabang Kebumen, sehingga tidak mampu memberikan dampak secara langsung terhadap kepuasan kerja staff perusahaannya.

Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan nilai dan pembahasan membuktikan bahwa nilai koefisien 1,319 dengan nilai t hitung $3,826 >$ t tabel 1,692 dengan tingkat signifikansi $0,01 <$ dari $\alpha = 0,05$, yang berarti bahwa komunikasi

internal berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti komunikasi internal meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT. WOM Finance Cabang Kebumen.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Rahmat, 2013) Terdapat pengaruh positif yang signifikan dari variabel komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor utama komunikasi pada PT. WOM Finance Cabang Kebumen. Melalui komunikasi, para pemimpin dapat mengetahui kebutuhan, keinginan, dan harapan karyawan dalam bekerja. Perusahaan perlu mengevaluasi dan meningkatkan kualitas media komunikasi yang ada.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan nilai dan pembahasan membuktikan bahwa nilai koefisien 0,154 dengan nilai t

hitung $0,344 < t \text{ tabel } 2,036$ dengan tingkat signifikansi $0,733 > \alpha = 0,05$, yang berarti bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti kepemimpinan tidak meningkatkan komitmen organisasi karyawan di PT. WOM Finance Cabang Kebumen.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian (Susilo dan Abdul, 2015), (Rahmat, 2013) dan (Mudji dan Herniwati, 2006) . Ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari variabel kepemimpinan terhadap komitmen organisasi. Hal ini memberikan gambaran bahwa sumbangan ide-ide, partisipasi kompetensi dan pengalaman yang pemimpin miliki belum mampu meningkatkan komitmen karyawan PT. WOM Finance Cabang Kebumen.

Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan nilai dan pembahasan membuktikan bahwa nilai koefisien $-0,264$ dengan nilai t hitung $-0,526 < t$ tabel $2,036$ dengan tingkat signifikansi $0,603 > \alpha = 0,05$, yang berarti bahwa komunikasi internal tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti komunikasi internal tidak meningkatkan komitmen organisasi karyawan di PT. WOM Finance Cabang Kebumen.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian (Rahmat, 2013). Ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari variabel komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasi. Hal ini memberikan gambaran bahwa komunikasi yang kurang baik antara atasan dengan bawahan akan menyebabkan karyawan di PT. WOM Finance Cabang Kebumen merasa tidak bekerja dengan motivasi tinggi dan semangat. Kondisi seperti ini tidak akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan nilai dan pembahasan membuktikan bahwa nilai koefisien $0,524$ dengan nilai t hitung $2,444 > t$ tabel $2,036$ dengan tingkat signifikansi $0,20 > \alpha = 0,05$, yang berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti kepuasan kerja meningkatkan komitmen organisasi karyawan di PT. WOM Finance Cabang Kebumen.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian (Susilo dan Abdul, 2015), (Santoso, 2014) dan (Rahmat, 2013). Terdapat pengaruh positif yang signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Hal ini memberikan gambaran bahwa karyawan yang belum terpenuhi kepuasan terhadap pekerjaan, kebutuhan dan keinginannya akan menunjukkan kepedulian yang rendah di PT. WOM

Finance Cabang Kebumen. Hal ini menunjukkan, bahwa jika tingkat kepuasan kerja tinggi maka tingkat komitmen terhadap organisasi akan tinggi pula. Dengan kata lain, bahwa pada saat kepuasan kerja seseorang meningkat, maka pada saat itu juga komitmen organisasi karyawan akan meningkat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah :

1. Berdasarkan uji parsial, variabel kepemimpinan berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. WOM Finance Cabang Kebumen.
2. Berdasarkan uji parsial, variabel komunikasi internal berpengaruh secara signifikan terhadap

kepuasan kerja di PT. WOM Finance Cabang Kebumen.

3. Berdasarkan uji parsial, kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi di PT. WOM Finance Cabang Kebumen.
4. Berdasarkan uji parsial, variabel komunikasi internal tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi di PT. WOM Finance Cabang Kebumen.
5. Berdasarkan uji parsial, variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi di PT. WOM Finance Cabang Kebumen.
6. Berdasarkan hasil analisis, kontribusi variabel kepuasan kerja, kepemimpinan dan komunikasi internal terhadap komitmen organisasi di PT. WOM Finance Cabang Kebumen adalah 19,9%, sedangkan sisanya 80,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Saran

Adapun beberapa saran yang dikemukakan oleh penulis yaitu sebagai berikut :

1. Meningkatkan kebutuhan dan keinginan karyawan sehingga dapat menunjukkan kepedulian yang tinggi terhadap organisasi
2. Perusahaan perlu memikirkan dan melihat beberapa faktor yang perlu ditingkatkan dan diperbaiki secara terus-menerus sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawannya.
3. Mencari pemimpin yang berpengalaman, menggerakkan, tidak terlalu mengarahkan, dan mempertahankan perilaku anggota organisasi (bawahan) menuju pencapaian hasil atau kinerja yang lebih baik dari waktu ke waktu, baik pada konteks individual atau organisasi.
4. Melakukan rotasi jabatan kepemimpinan agar dapat memberikan sumbangan ide-ide, motivasi dan berpartisipasi terhadap karyawannya menjadi lebih baik komitmennya terhadap organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Muhid dan Susilo Susiawan. 2015. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi pada karyawan pada Divisi Produksi PT. BI di Gresik". *Persona, Jurnal Psikologi Indonesia September* 2015, Vol. 4, No. 03, hal 304 – 313. Surabaya: Universitas 17 Agustus 1945 dan Universitas Islam Negeri Surabaya.
- Brown, U.J. & Gaylor, K.P. 2002. *Organizational commitment in higher education. Working Paper School of Business, Department of Management and Marketing*. Jackson State University.
- Didier Neonisa. 2011. "Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Sebuah Organisasi: Studi Pada Kasus PT. XYZ". *Humaniora Vol.2 No.1 April 2011: 779-789*.
- Dubrin Andrew J. 2005. *Leadership (Terjemahan)*. Edisi 2. Jakarta: Prenada Media.
- Hidayat, Rahmat. 2013. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komunikasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi pada Industri Perbankan". *Makara Seri Sosial Humaniora*, 2013, 17(1):

19-32 DOI: 10.7454/mssh.v17i1.1799. Madura:
Universitas Trunojoyo.

Michael Hendrik Santoso. 2014. *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Mitra Cimalati Cilacap”*. AGORA Vol. 2, No. 1, 2014.

Muhammad, Arni. 2001. *Komunikasi organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Robbins. 2001. *Organizational Behavior*. (Terjemahan) Jilid 1. Edisi 8. Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer.

Scholl, R.W. (2002). *Human resource strategies: Commitment and control approaches to workforce management*. Revised: April 3, 2003. University of Rhode Island.

Steers, RM & Porter, L. W. 1983. *Motivation and Work Behavior*. New York: Accademic Press.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.