# PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI STASIUN TVRI SUMATERA SELATAN

SKRIPSI

Untuk memenuhi Sebagaian dari Syarat-syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi

Diajukan Oleh :

**MUHAIMIN YASALAM**
NPM : 16.01.11.00.03

**FAKULTAS EKONOMI**
**UNIVERSITAS TRIDINANTI**
**PALEMBANG**
**2020**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**
**PALEMBANG**

## TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

| | |
|---|---|
| Nama | : Muhaimin yasalam |
| Nomor Pokok | : 1601110003 |
| Jurusan/Program Studi | : Manajemen |
| Jenjang Pendidikan | : Strata 1(S.1) |
| Mata Kuliah Pokok | : Manajemen Sumber Daya Manusia |
| Judul | :Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Stasiun TVRI Sumatera Selatan |

Pembimbing Skripsi
Tanggal ...17 Okt 2020...Pembimbing 1 : Lusia Nargis, SE., M.Si
NIDN: 0222036101

Tanggal ...19 Okt 2020...Pembimbing II : Zakiah, SE.,M.M
NIDN: 0221075501

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,

Tanggal...17 Okt 2020...

**Dr.Msy.Mikial,SE.M.Si.Ak,CA,CSRS**
NIDN:0205026401

202/PS/DFE/20

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yangh bertanda tangan di bawah ini:

| | | |
|---|---|---|
| Nama | : | Muhaimin Yasalam |
| Nomor Pokok | : | 1601110003 |
| Jurusan/Program Studi | : | Manajemen |
| Jenjang Pendidikan | : | Strata 1(S.1) |
| Mata Kuliah | : | Manajemen Sumber Daya Manusia |
| Judul Skripsi | : | Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai DI Stasiun TVRI Sumatera Selatan. |

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.
Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar-benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan konsekuensinya

Palembang September 2020

METERAI TEMPEL
64FEAAHF679590313
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Muhaimin Yasalam

## *MOTTO DAN PERSEMBAHAN*

*"sesunggunya  bersama kesulitan pasti ada kemudahan.Maka apabila engkau telah selesai(dari suatu urusan),tetaplah bekerja keras(untuk urusan yang lain)"(QS 94:6-7)*

*"Barangsiapa yang mempelajari ilmu pengetahuan yang seharusnya yang ditunjukan untuk mencari ridho allah bahkan hanya untuk mendapatkan kedudukan/kekayaan duniawi maka ia tidak akan mendapatkan baunya surge nanti pada hari kiamat(riwayat Abu Hurairah radhiallahu anhu)*

*Kupersembahkan Kepada:*

- *Allah SWT*
- *Ayah dan Ibuku tercinta*
- *Keluarga tercinta*
- *Dosen Jurusan Manajemen*
- *Teman-Teman Seperjuangan Group Manajemen*
- *Serta Almamaterku Universitas Tridinanti Palembang*

# KATA PENGANTAR

Assalamu Alaikum Wr. Wb

Alhamdulillahi robbil ‘alamin, puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, berkat rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini yang berjudul **“PENGARUH KEPUASAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI TVRI SUMATERA SELATAN”.** Tepat pada waktunya.

Tujuan Instansi atau perusahaan salah satunya adalah Hasil kerja atau disebut kinerja pegawai. Pengawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan perusahaan. Untuk dapat meiliki kinerja yang tinggi dana baik, pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya harus memiliki keahlian dan keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang ditekuniya agar pegawai meiliki kinerja yang tinggi dan baik Adapun Faktor-faktor terkait yang mempengaruhinya. salah satunya kepuasan kerja serta komitmen organisasi. penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di stasiun TVRI Sumatera Selatan. Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kelemahan dan kekurangan dalam penyajian yang tak lain disebabkan oleh terbatasnya kempuan yang penulis miliki. Namun dengan adanya bantuan, Bimbingan, Petunjuk dan Nasihat –nasihat yang tak ternilai harganya dari semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Ahkirnya skripsi ini dapat diselesaikan sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan. untuk itu penulis mengucapkan syukur kepada Allah SWT dan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Hj. Nyimas Manisah, MP Selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang
2. Ibu Dr. Msy. Mikial SE,M.Si.Ak.CA,CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah,SE,,MM selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen.

4. Ibu,lusia Nargis SE., M.Si selaku dosen pembimbing utama dalam skripsi yang telah memberikan masukan selama penulis menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Zakiah,SE.,M.M selaku pembimbing kedua skripsi ini yang telah memberikan banyak perhatian dan bimbingan selama proses penyelesaian skripsi.
6. Seluruh dosen dan staf Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
7. Bapak pimpinan Stasiun TVRI Sumatera Selatan dan seluruh staff perusahaan atas kesempatan dan bantuan yang diberikan kepada penulis dalam melakukan penelitian dan memperoleh informasi yang diperlukan selama penulisan proposal ini penelitian ini.
8. Teman-teman seperjuangan S1 Manajemen angkatan 2016.
9. Semua pihak yang penulis tidak bisa sebutkan satu persatu. Namun, penulis berharap semoga Allah SWT selalu memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada kalian semua.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penyusunan Skripsi ini. Oleh karena itu penulis memohon maaf apabila masih terdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin Ya Robbal ‘Alamin.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Palembang, September 2020

Penulis,

Muhaimin Yasalam

## DAFTAR ISI

**Lampiran**


**HALAMAN JUDUL** ..... **i**

**HALAMAN PERSETUJUAN**..... **ii**

**MOTO DAN PERSEMBAHAN** ..... **iii**

**PENYATAAN BEBAS PLAGIAT** ..... **iv**

**KATA PENGANTAR**..... **v**

**DAFTAR ISI**..... **vii**

**DAFTAR TABEL** ..... **xi**

**DAFTAR GAMBAR**..... **xii**

**ABSTRAK** ..... **xiii**

**RIWAYAT HIDUP** ..... **xiv**

**BAB I PENDAHULUAN**..... **1**

1.1. Latar Belakang ..... 1

1.2. Perumusan Masalah ..... 6

1.3. Tujuan Penelitian ..... 6

1.4. Manfaat Penelitian ..... 7

**BAB II TINJAUAN PUSTAKA**..... **8**

2.1. Perumusan masalah Kajian Teoritis..... 8

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia..... 8

2.1.2. Perencanaan Sumber Daya Manusia ..... 9

2.1.2.1. Rekrutmen Dan Seleksi..... 9

2.1.2.2. Pengembangan Sumber Daya Manusia..... 10

2.1.3 Penilaian Kinerja ..... 11

2.1.3.1. Kepuasan Kerja ..... 12

2.1.3.2. Respon Karyawan Terhadap Ketidak Puasan Kerja ... 13

2.1.3.3. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan kerja .. 14

2.1.3.4. Dimensi Kepuasan Kerja..... 15

2.1.3.5. Indikator Kepuasan Kerja ..... 16

2.1.4. Komitmen Organisasi ..... 17

2.1.4.1. Dimensi Komitmen Organisasi ..... 18

2.1.4.2. Indikator Komitmen Organisasi ..... 19

2.1.4.3. Dampak komitmen organisasi..... 19

2.1.4.4. Pentingnya Komitmen Organisasi..... 20

2.1.5. Kinerja ..... 21

2.1.5.1. Dimensi Kerja ..... 22

2.1.5.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja ..... 23

2.1.5.3. Indikator Kinerja ..... 24

2.2. Penelitian lain Yang Relevan..... 24

2.3. Kerangka Berfikir..... 25

2.4. Hipotesis..... 26

**BAB III METODE PENELITIAN ..... 28**

3.1. Tempat Dan Waktu Penelitian ..... 28

3.2. Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data..... 29

3.2.1.Sumber Data ..... 29

3.2.2. Teknik Pengupulan Data ..... 28

3.3. Populasi,Sampel,Teknik sampling ..... 30

3.3.1. Populasi…… 30

3.3.2. Sampel ..... 31

3.3.3.Teknik Sampling..... 32

3.4. Rancangan penelitian ..... 32

3.5. Variabel dan Defenisi Operasional ..... 32

3.5.1. Variabel Penelitian ..... 32

3.5.2. Defenisi Operasional Variabel..... 33

3.6. Instrumen Penelitian..... 34

3.6.1 Uji validitas ..... 36

3.7. Teknik Analisis Data..... 38

3.7.1. Metode Analisis Data ..... 39

3.7.2. Uji Asumsi Klasik ..... 39

3.7.3. Analisi Regresi Linier Bergnda ..... 41

3.7.4. Koefisien Korelasi ..... 42

3.7.5. Koefisien Determinas $R^2$..... 43

3.8. Uji Hipotesis..... 44

3.9. Langkah Dan Jadwal Kerja ..... 44

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 46**

4.1. Hasil Penelitian ..... 46

4.1.1. Sejarah Singkat Stasiun TVRI Sumatera Selatan..... 46

4.1.2. Visi Dan Misi TVRI Sumatera Selatan..... 48

4.1.3. Struktur Organisasi..... 49

4.1.4. Karakteristik Responden ..... 63

4.1.5. Uji Validitas dan uji reliabilitas ..... 65

4.1.6. Uji Asumsi Klasik ..... 71

4.1.7. Analisi Regresi Linier Berganda ..... 74

4.1.8. Analisis Koefisien Korelasi ..... 76

4.1.9. Analisis Koefisien Determinasi……. 78

4.1.10. Uji Hipotesis ..... 79

4.2. Pembahasan ..... 83

**BAB V KESIMPULAN DN SARAN ..... 86**

5.1. Kesimpulan ..... 86

5.2. Saran ..... 87

**DAFTAR PUSTAKA ..... 88**

**LAMPIRAN .....**

## DAFTAR TABEL

Halaman


Tabel 2.2 penelitian lain yang relevan ..... 24

Tabel 3.2.Variabel dan Definisi Variabel ..... 32

Tabel 3.3. Kisi-kisi Instrument Penelitian..... 33

Tabel 3.4. Bobot/skor Penilaian ..... 34

Tabel 3.5. Penafsiran Koefisienkorelasi ..... 42

Tabel 3.6. Jadwal Penelitian..... 44

Table 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ..... 61

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur..... 61

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan ..... 62

Tabel 4.4. Karakteristik Reesponden Berdasarkan Masa Kerja..... 62

Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja($X_1$) ..... 64

Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi($X_2$) ..... 65

T abel 4.7. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y) ..... 66

Tabel 4.8. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja ($X_1$) ..... 67

Tabel 4.9. Hasil Uji reliabilitas variabel komitmen organisasi($X_2$)..... 67

Tabel 4.10. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja(Y) ..... 68

Tabel 4.11. Hasil Uji Normalitas ..... 69

Tabel 4.12. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Glesjer) ..... 70

Tabel 4.13. Hasil Uji Multikolinieritas ..... 71

Tabel 4.14. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Kepuasan Kerja (x1) Komitmen Organisasi (x2) Terhadap Kinerja (y) ..... 72

Tabel 4.15. Hasil Analisis Koefisien Korelasi ..... 73

Tabel 4.16. Hasil Koefisien Determinasi ($R_2$ ) Variabel ($X_1$) dan ($X_2$) ..... 74

Tabel 4.17. Hasil Uji f Anova ..... 76

Tabel 4.18. Hasil Uji t Secara Parsial ..... 77

Tabel 4.19. Hasil Rekapitulasi Penelitian…….. 78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Berpikir ..... 25
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Stasiun TVRI Sumatera Selatan ..... 50

# ABSTRAK

**MUHAIMIN YASALAM ,PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI STASIUN TVRI SUMATERA SELATAN(dibawah bimbingan ibu Lusia Nargis,SE,M.Si dan ibu Zakiah,SE,MM).**

Penelitian ini mengkaji tentang kinerja pegawai TVRI tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan membuktikan apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai,baik secara simultan maupun parsial.Tempat penelitian ini di lingkuan stasiun tvri sumatera selatan Jl. Balap Sepeda Nomor 1 Palembang Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 66 orang pegawai di stasiun tvri sumatera selatan dan teknik sampling non random.

Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner yang bersifat tertutup. Instrumen data penelitian dilakukan dengan persamaan uji asumsi klasik,kemudian regresi linear berganda,kemudian dilakukan koefisien korelasi dan koefisien determinasi.Uji hipotesis melalui uji-t baik untuk melihat pengaruh secara simultan maupun secara parsial. taraf siqnifikansi sebesar 5%,media pengolahan data melalui program spss versi 16.

Hasil analisis data didapat korelasi (r) antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan kinerja pegawai sebesar 0,000 atau sebesar 0 % yang berarti terdapat pengaruh yang lemah antara variabel Kepuasan ($X_1$) terhadap kinerja (Y) dan nilai korelasi variabel komitmen organisasi ($X_2$) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,382 atau 38,20% artinya terdapat hubungan yang lemah antara variabel komitmen organisasi ($X_2$) terhadap variabel kinerja (Y). sedangkan Adjusted($R^2$)sebesar sebesar 0,355 artinya sebesar 35,5% variabel Kinerja (Y) dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja ($X_1$) dan komitmen organisasi ($X_2$) sedangkan sisanya 64,5% motivasi gaya kepemimpinan, imbalan. dan budaya kerja . persamaan regresi linear berganda :$\mathbf{Y = 2,690 + 0,751\ X_1 + 0,181\ X_2 + e}$

Hasil Uji-f didapat nilai $F_{hit}$ 0,000 karena nilai Sig > 0,05 ini membuktikan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi artinya ada pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai di stasiun TVRI Sumatera Selatan. Hasil analisis didapat signifikan Uji t sebesar 0,000, karena nilai Sig t > 0,05 maka $H_o$ diterima dan $H_1$ditolak artinya terdapat pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di stasiun TVRI Sumatera Selatan, nilai $t_{hit}$ 0,028 karena nilai Sig.t > 0,05 maka $H_o$ diterima dan $H_1$ diterima artinya terdapat pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai di stasiun TVRI Sumatera Selatan.


**Kata Kunci : Kinerja Pegawai (Y), Kepuasan Kerja ($X_1$), dan Komitmen Organisasi ($X_2$)**

## RIWAYAT HIDUP

Muhaimin Yasalam, dilahirkan di Palembang pada tanggal 30 Desember 1990, merupakan anak keempat dari keempat bersaudara dari pasangan bapak Edi Azhari dan ibu Rusmita.

Sekolah dasar di selesaikan pada tahun 2004 di SD Negeri 43 Palembang Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2007 di SMP Negeri 43 palembang dan selanjutnya menyelesaikan sekolah Menengah atas pada tahun 2010 di SMA Bina Jaya Palembang. Pada tahun 2016 penulis melanjutkan pendidikan di Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Sepetember 2020

Muhaimin Yasalam

# BAB I

# PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Perusahaan merupakan suatu organisasi dimana yang terdiri atas sekelompok orang yang bekerja untuk mencapai suatu tujuan dimana tujuan tersebut mendasar untuk mendapatkan sebuah keuntungan. Dimana kinerja pegawai ini merupakan kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja adalah "*succesfull role achievement"* yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya (Moh As"ad, 2010). Dari batasan tersebut Moh As"ad menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Perkembangan perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja . Dengan pengaturan dan pengolaaan manajemen sumber daya manusia secara professional, diharapkan pegawai dapat bekerja secara produktif.

Dengan adanya kinerja yang tinggi, diharapkan tujuan organisasi dapat dengan mudah tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi sulit/bahkan tidak tercapai bila pegawainya memiliki kinerja yang rendah. Namun masih banyak organisasi atau perusahaan seperti badan usaha perseorangan mengalami kendala untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Berbagai macam faktor penentu menjadi sebab mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal. Kendala-kendala tersebut muncul. Begitu banyak faktor-faktor

yang mempengaruhi kinerja pegawai sehingga sulit untuk menentukan dan mencari solusi satu persatu. Namun dengan memanfaatkan referensi dan teori yang ada sebelumnya, dapat ditelusuri faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam (Wibowo 2016: 430) Komitmen adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Sedangkan komitmen organisasional mencerminkan tingkatan keadaan dimana individu mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya. Komitmen organisasional memperngaruhi apakah pekerja tetap tinggal sebagai anggota orgaisasi atau meninggalkan organisasi mencari pekerjaan baru. Dalam hal ini terjadi turnover. Adalah penting untuk diketahui bahwa turnover dapat bersifat sukarela atau tidak sukarela. Turnover sukarela terjadi ketika pekerja sendiri memutuskan untuk keluar, sedang turnover tidak sukarela terjadi ketika pekerja dipecat oleh organisasi karena berbagai alasan.

Menurut Wibowo 2016 : 415, Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Kepuasan kerja merupakan respons Affektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang sering kurang ideal dan semacamnya. kepuasan kerja mencerminkan sikap dan bukan perilaku. Kepuasan kerja merupakan variabel tergantung utama karena dua alasan, yaitu : (1) menunjukan

hubungan dengan faktor kinerja; dan (2) merupakan preferensi nilai yang dipegang banyak peneliti perilaku organisasi.

Keyakinan bahwa pekerjaan yang puas lebih produktif daripada yang tidak puas menjadi pendirian banyak manejer bertahun-tahun. Namun banyak kenyataan mempertanyakan asumsi hubungan kausal tersebut. Peneliti yang memiliki nilai humanitas kuat menolak bahwa kepuasan merupakan tujuan yang legitimate suatu organisasi. Mereka juga menolak bahwa organisasi bertanggung jawab menyediakan pekerjaan yang menantang dan cara interistik menghargai.

Stasiun TVRI Sumatera Selatan berdasarkan Surat Keputusan Presiden Nomor 215 Tahun 1993 yang beralamat di Jalan Balap Sepeda Nomor 1 Palembang. Stasiun TVRI Sumatera Selatan berfungsi sebagai penyiaran dan operasional, yang memiliki struktur organisasi meliputi kepala stasiun TVRI Sumatera Selatan, bagian program dan PU bagian pemasaran, bagian berilah, bagian keuangan, bagian teknik, dan bagian umum.

Saat ini untuk pelaksanaan operasional penyiaran stasiun TVRI Sumatera selatan memiliki 1(satu)studio produksi dan 14(empat belas) Menara transmisi. Maksud dan tujuan Stasiun TVRI Sumatera Selatan sebagaimana tercantum dalam Pasal 1(2)LPP Nomor 13 Tahun 2005 tentang Lembaga Penyiaran Republik Indonesia yang berbentuk badan hukum dan didirikan oleh Negara yang bersifat indipenden netral, tidak komersial dan juga berfungsi memberikan layanan untuk kepentingan masyarakat. Peraturan Pemerintah Nomor 13 tahun 2005 menetapkan bahwa tugas stasiun TVRI Sumatera Selatan adalah memberikan informasi pelayanan, informasi pendidikan , hiburan yang sehat ,

kontrol perekat sosial , serta melestarikan budaya bersama untuk kepentingan seluruh lapisan masyarakat Indonesia.

Dalam budaya organisasi, menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam organisasi. Karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja sama anggota organisasi yang tinggi. Orientasi intensitas tinggi terhadap komitmen . Organisasi adalah hasil investasi atau konstribusi terhadap organisasi, atau suatu pendekatan psikologis yang menggambarkan komitmen pegawai, jika komitmen karyawan telah diperoleh akan di dapatkan pegawai yang setia, dan mampu bekerja sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi. Keadaan ini sangat baik bagi pencapaian tujuan organisasi. Karena organisasi dapat dukungan penuh dari anggotanya sehingga bisa berkonsentrasi secara penuh pada tujuan yang di proritaskan.

Komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen organisasi mencakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Dimana loyalitas, keterlibatan, dan penerimaan terkait dengan kinerja organisasi. Berdasarkan hasil observasi singkat peneliti di Stasiun TVRI Sumatera Selatan didapatkan informasi bahwa belum terwujudnya komitmen organisasi pegawai di Stasiun TVRI Sumatera Selatan hal ini dapat terlihat dari para pegawai yang masih ada melanggar peraturan-peraturan yang ada, kesadaran untuk meningkatkan budaya organisasi masih rendah, hal ini dapat

dinyatakan bahwa dengan adanya gejala pegawai yang menunda pekerjaan dan pada waktu tertentu, pegawai meninggalkan ruangan kerja tanpa alasan yang jelas.

Kinerja organisasi juga dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual tentang perasaaan seseorang terhadap pekerjaanya. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, karakteristik individual, serta hubungan kelompok di luar pekerjaan itu sendiri. Sehingga dapat disampaikan, kepuasan kerja adalah perasaan dari individu terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dan sesama pimpinan serta sesama pegawai dalam sebuah organisasi. Selain faktor di atas terdapat faktor lain yang tidak teliti seperti kompensasi, motivasi pegawai dan lain-lain.

Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan. Kepuasan kerja tersebut diharapkan dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi yang lebih baik. Kepuasan kerja adalah salah satu aspek yang dapat meningkatkan kinerja, sehingga kepuasan kerja mempengaruhi kinerja unit secara keseluruhan. Berdasarkan hasil observasi singkat peneliti pada Stasiun TVRI Sumatera Selatan didapatkan informasi bahwa belum terwujudnya kepuasan kerja pegawai di Stasiun TVRI Sumatera Selatan hal ini dapat dilihat dari turunnya kepuasan kerja pegawai seperti absensi pegawai dan pemberian insentif belum sesuai dengan hasil, prestasi, dan kinerja para pegawai terhadap

perusahaan. Kondisi yang demikian akan menyebabkan tujuan perusahaan kabur, disebabkan oleh belum optimalnya kinerja pegawai Stasiun TVRI Sumatera Selatan.

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah yang terjadi di atas maka, dengan ini peneliti mengajukan judul "**Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Stasiun TVRI Sumatera Selatan**".

## 1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Stasiun TVRI Sumatera Selatan?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Stasiun TVRI Sumatera Selatan.?
3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Stasiun TVRI Sumatera Selatan?

## 1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Stasiun TVRI Sumatera Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Stasiun TVRI Sumatera Selatan.

3. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Stasiun TVRI Sumatera selatan

## 1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang diterima dalam perkuliahan khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia yang terkait dengan masalah kepuasan kerja, dan komitmen orgnisasi terhadap Kinerja Pegawai di Stasiun TVRI Sumatera Selatan. Serta membantu peneliti dalam pengambilan kepuatasan di dalam sebuah organisasi / perusahaan.

2. Bagi perusahaan

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam membuat keputusan-keputusan yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Stasiun TVRI Sumatera Selatan.

3. Bagi Civitas Akademika

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyajikan informasi mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Stasiun TVRI Sumatera Selatan

## DAFTAR PUSTAKA


As. Muhammad. 2010. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta: Ghalia Indonesia

Alfresia,V. 2016. ***Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen terhadap Turnover Intention***.karyawan UNY.

Arikunto. 2010. ***Prosedur Penelitian***. Jakarta: Rineka Cipta.

Bilson, Simamora. 2011. ***Memenangkan Pasar dengan Pemasaran Efektif dan Profitabel***. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Dwining Tyas. 2015***..Pengaruh Kepuasan Kerja,Stres Kerja dan Lingkungan Kerja***

Edi Sutrisno,2014. ***Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Enam***. Pranada Media Group.Jakarta.

Ghozali,I. 2014. ***Aplikasi Analisis Multivarite Dengan Spss***. Semarang: Badan Penerbit Universitas Di Ponegoro.

Hasibuan,P.S. 2013. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta: PT.Bumi Aksara.

Handhoko, T. Hari. 2015. ***Manajemen Personali dan Sumber Daya Manusia*. BPFE**. Jogjakarta.

Husein Umar. 2010. ***Desain Penelitian Sumber Daya Manusia dan Perilaku Karyawan***. Jakarta: Rajawali Pers.

Husein Umar.2010, ***Strategic Management in Action***. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Husen Umar, SE, MBA., 2014. ***Metode Pelenitian Untuk Skripsi dan Tesisi Bisnis*** Edisi ke 2, Cetakan ke 13 PT. Rajagrafindo Persada Jakarta.

Hariandja, Marihat Tua Efendi, 2012, "***Manajemen Sumber Daya Manusia***" Grasindo, Jakarta.

jewell dan Siegall. *2010.* ***Psikologi Industri Organisasi Modern Edisi 2.*** Jakarta*: Area.*

Koontz, Harold dan Cryl O'Donnell. 2016. ***Mananjemen.*** Jakarta: Erlangga.

Luthans, F. 2016. ***Perilaku Organisasi***. Yogyakarta: Andi.

Marwansyah. 2010**.** ***Manaajemen Sumber Daya Manusia***. Bandung: Alfabeta.

Magdalena, Maria Minarsih., dan Edward Gagah. 2017. ***Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpin dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bina San Prima***, Journal Of Management, Volume 2, No.2.

Mangkunegara.2013. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Bandung: PT.Remaja Rosdakaya.

Notoatmodjo, Soekidjo. 2010. ***Metodologi Penelitian Kesehatan***. Jakarta: Rineka Cipta.

Pranowo R.S. 2016. ***Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Tuernover Intention Karyawan Dengan Lama Kerja pysikologi Sebagai Variabel Pemoderasi*.** Yogyakarta UNY.

Robbins.P. 2012. ***Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi***. Dalam Edisi 5. Jakarta: Erlangga.

Simanora, H. 2014. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***.Yogyakarta: STIE YKPN. Sari Et.AL.

Sugiyono.2017. ***Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D)***. Bandung: Alfabeta.

Sari.R.N. 2014. ***Pengaruh Kepuasan Kerja,Stres kerja,dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention(pada hotel ibis Yogyakarta).Skripsi tidak diterbitkan*.**Universitas Negeri Yogyakarta:Yogyakarta.

Sujawerni,V.Wiratna.2014. ***Metode Penelitian: Lengkap,Praktis dan Mudah Dipahami.****Yogyakarta*:Pustaka Baru Press.

Sulbahri Madjir.dkk.1998.***pedoman penulisan*** *skripsi*,Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti:Palembang.

Sulbahri Madjir.dkk.1993.***pedoman penulisan*** *skripsi*,Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti:Palembang.

Wibowo. 2016. ***Manajemen Kinerja*** *Edisi ke 5*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wahjono, S.I. 2015. ***Manajemen Sumber Daya Manusia.*** Jakarta: Salemba Empat.

Wirawan. 2013. ***Kepemimpinan: Teori Pysikologi, Perilaku Organisasi,Aplikasi dan Penelitian***. Jakarta: PT.Raja Grafindo Perseda.

Wateknya. 2016. ***Pengaruh Organisasi dan Kepuasan Kerja Turnover Intention*** Jogjakarta UNY.

Yusuf, Ria Mardiana dan Syarif, Darman. 2018**.** ***Komitmen Organisasi***. Makasar: CV. Nas Media Pustaka.