

OPTIMALISASI KINERJA PERUSAHAAN MELALUI MODEL KOMITMEN PROFESI DAN KEPUASAN KERJA DI ERA INDUSTRI 4.0 DI PT. SARASWANTI ANUGERAH MAKMUR CABANG MEDAN

Donal Frensus Pasaribu¹ Azhar Affandi²

¹Sekolah Tinggi Teknologi Immanuel, donald.dpf.pasaribu@gmail.com

² Universitas Pasundan, azhar.affandi@yahoo.com

Abstract : *With the industrial era 4.0, the company is expected to be able to apply concepts that can support the creation of an effective and efficient organization. Good company performance is the final estuary that all organizations want to achieve. To achieve this requires the support of all parts of the organization, including employees. There are many theories that state that professional commitment and job satisfaction have a positive effect on company performance. This research was conducted at PT. Saraswanti Anugerah Makmur Medan branch with 60 research subjects. The main objective of this research is to see the model of professional commitment and employee job satisfaction which is assumed to contribute to company performance. The results found that commitment to the profession and job satisfaction affect company performance, meaning that if the model of professional commitment and job satisfaction increases, it is expected that company performance will also increase.*

Keywords: *company performance, job satisfaction, professional commitment*

Abstrak : Bergulirnya era industri 4.0 maka perusahaan diharapkan dapat menerapkan konsep-konsep yang dapat mendukung terciptanya organisasi yang efektif dan efisien. Kinerja perusahaan yang baik merupakan muara akhir yang ingin dicapai oleh semua organisasi. Untuk mencapainya dibutuhkan dukungan semua bagian dalam organisasi, termasuk karyawan. Banyak teori yang menyatakan bahwa komitmen profesi dan kepuasan kerja berpengaruh positif kepada performa perusahaan. Riset ini dilakukan di PT. Saraswanti Anugerah Makmur cabang Medan dengan 60 orang subjek penelitian. Tujuan utama penelitian ini adalah melihat model komitmen profesi dan kepuasan kerja karyawan diasumsikan dapat memberikan sumbangan kepada kinerja perusahaan. Hasilnya menemukan bahwa komitmen terhadap profesi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja perusahaan berarti bahwa apabila model komitmen profesi dan kepuasan kerja mengalami peningkatan maka diharapkan performa perusahaan juga mengalami peningkatan.

Kata kunci: kinerja perusahaan, kepuasan kerja, komitmen profesi

A. PENDAHULUAN

Era industri 4.0 ini semua organisasi harus dapat bertahan dalam kompetisi global. Apalagi dengan mulainya era industri 4.0 semakin mendesak sebuah organisasi untuk dapat menjalankan bisnisnya dengan lebih efisien dan efektif. Dibutuhkan kerjasama yang kuat untuk dapat memenangi persaingan di era ini. Maka organisasi harus memiliki sistem yang menjamin keunggulan bersaing dengan tujuan untuk tercapainya perkembangan organisasi yang maksimal. Era industri 4.0 yang sedang dilalui membutuhkan kemutakhiran teknologi dan kualitas produk yang dapat diterima secara global serta memiliki keandalan mutu tinggi yang dibentuk oleh sistem kualitas terintegrasi. Selain itu, karyawan sebagai bagian yang sangat penting dalam organisasi sangat diharapkan dapat menyesuaikan dengan tuntutan era industri ini.

Menurut Han dkk. (1998), organisasi yang orientasinya adalah pasar maka akan menciptakan suatu inovasi yang pada akhirnya mencapai kinerja tertentu. Biasanya, organisasi ini memiliki apa yang disebut dengan *marketing sense* yang bagus dan mempunyai kemampuan yang baik untuk memuaskan pelanggan dan mencapai target organisasi.

Jika karyawan merasakan senang dalam bekerja biasanya akan merasakan kepuasan, semakin tinggi rasa puas yang mereka rasakan maka akan semakin positif sikap dan perilakunya dalam bekerja. Maka yang demikian ini akan menciptakan dampak yang baik pada perusahaan berupa

kinerja organisasi. Hasil kerja karyawan menyumbang signifikan terhadap kinerja perusahaan. Maka hal sebaliknya akan terjadi, jika karyawan merasakan tidak puas dalam bekerja maka akan memperlihatkan perilaku negatif dalam bekerja. Akibatnya akan memberikan sumbangan negatif kepada kinerja perusahaan. Pendapat ini senada dikemukakan oleh Robbins dan Coulter (2018: 485), yang mengatakan bahwa sikap kerja karyawan biasanya merujuk kepada puas atau tidaknya seseorang terhadap pekerjaannya, jika merasa puas maka akan terlihat dari bagaimana ia dalam bekerja. Sementara itu apabila seorang karyawan merasakan ketidakpuasannya biasanya akan memperlihatkan sisi negatifnya dalam bekerja.

Penelitian-penelitian terdahulu berkenaan dengan rasa puas atau tidak dengan pekerjaannya, didominasi oleh hasil yang memperlihatkan bahwa hal ini mempunyai korelasi dan mempunyai andil dalam meningkatkan semangat kerja dan kinerja. Heslin (2005), menemukan bahwa kepuasan kerja terbentuk dari adanya reaksi dalam diri pekerja yang dikembangkan untuk mempersepsikan sesuatu berkenaan dengan pekerjaannya dan kondisinya dalam bekerja dengan adanya sistem norma, *values*, dan harapan. Kinicki et al. (2002), menemukan di antara korelasi kunci dari kepuasan kerja adalah motivasi yang lebih kuat, keterlibatan kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan hidup dan kurangnya ketidakhadiran, keterlambatan, pergantian, dan stres yang dirasakan, (dalam Kinicki & Williams (2010:350).

Hal yang hampir sama dikemukakan oleh Robbins, (2012), ia menemukan bahwa pekerja yang memiliki komitmen dan berkontribusi serta berdedikasi pada perusahaan dan diyakini akan bekerja lebih maksimal terhadap organisasinya didasari oleh kepuasan kerja yang tinggi. Kondisi berlawanan menggambarkan bahwa pekerja akan menunjukkan sikap kurang produktif dan disiplin karena merasa kurang puas dalam bekerja. Senada dengan itu, Motowidlo (1984), mengungkapkan bahwa rasa puas terhadap pekerjaan diiringi dengan munculnya perilaku kerja seperti kemauan untuk menerima pendapat orang lain, adanya rasa sadar serta menunjukkan perhatian berhubungan dengan keperluan dan hal-hal lain, terlihat bijaksana, dan emosi yang terkendali.

Kepuasan karyawan dalam organisasi sangat penting, perlu diingat bahwa kepuasan kerja adalah faktor kunci untuk mempertahankan kinerja organisasi berdampak langsung dalam peningkatan produktivitas lembaga. Para peneliti terdahulu telah fokus pada kepuasan kerja dan mengkaitkan hal ini dengan variabel lain seperti komitmen pada organisasi, stres dan kelelahan, pemberdayaan, kinerja organisasi, motivasi, *turnover*, juga karakteristik demografis dan pribadi, dan faktor yang mempengaruhinya (Fairbrother dan Warn, 2003; Gaertner, 1999; Jernigan dkk., 2002; Shim et al, 2009; Fu & Deshpande, 2013; Doris et al; Tanjeen, 2013; Swarnalatha dan Sureshkrishna, 2012). Namun demikian terdapat *gap research* di antara penelitian terdahulu.

Selain merasa puas dalam bekerja, ada faktor lain yang menyebabkan karyawan untuk terus bertahan dengan pekerjaannya yaitu adanya komitmen organisasi. Umam (2012:258) berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah gambaran sikap bagaimana seseorang memahami tempatnya bekerja dan mengikatkan diri padanya. Adanya keinginan karyawan untuk terus bertahan dalam organisasi dan kesediaan mereka untuk bekerja secara maksimal demi tercapainya tujuan perusahaan merupakan bentuk komitmen (Darmawan, 2013:171).

Kinerja perusahaan merupakan sesuatu yang sangat penting organisasi dalam rangka melakukan evaluasi terhadap perusahaan sehubungan dengan tercapai dan tidaknya perencanaan yang sebelumnya disusun. Kinerja tidak serta merta hadir begitu saja, namun terlahir berkat adanya dukungan semua pihak dalam organisasi. PT. Saraswanti Anugerah Makmur cabang Medan merupakan salah satu perusahaan yang berjuang untuk berkompetisi di era 4.0. Sebagai salah satu perusahaan yang memproduksi pupuk yang pemasarannya mencakup beberapa wilayah di pulau Sumatera, maka sudah sangat sewajarnya jika perusahaan ini harus mampu menciptakan kemampuan untuk bersaing. Sebagai gambaran, dalam tiga tahun terakhir, PT. Saraswanti Anugerah Makmur data menunjukkan bahwa produksi mengalami pasang surut. Pada tahun 2017 produksinya mencapai 44.871.630 kg, tahun 2018 meningkat 48.839.525 kg, dan mengalami penurunan yang signifikan pada tahun 2019, hanya sebesar 33.225.635 kg.

Data di atas memberikan gambaran yang menarik mengenai kondisi kinerja produksi perusahaan, karena perusahaan dituntut untuk terus menunjukkan kinerja terbaiknya sementara

capaian produksinya mengalami kemerosotan. Berdasarkan hal di atas maka penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah komitmen profesi dan kepuasan kerja memberikan sumbangan kepada kinerja perusahaan pada PT. Saraswanti Anugerah Makmur Cabang Medan.

B. METODE PENELITIAN

Kepuasan Kerja

Noe et al. (1997: 23) mengatakan bahwa perasaan menyenangkan yang diperoleh karyawan dengan mempersepsikan sehubungan dengan terpenuhi atau tidaknya nilai-nilai utama pekerjaannya. Didapat ada tiga hal utama, yaitu rasa puas dan tidak puas adalah bagian dari nilai, persepsi, dan perbedaan menurut karyawan tentang yang dibutuhkan dan yang mereka diterima.

Mobey dan Lockey (1970) menyatakan sehubungan dengan apa yang mereka rasakan mengenai harapan dan kenyataan yang didapat seseorang dari pekerjaannya dan berapa nilai yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya.

Sarker dkk. (2017), berpendapat bahwa ini merupakan sikap mereka sehubungan dengan pekerjaan. Ada beberapa faktor umum seperti adanya keamanan pekerjaan, otonomi, gaji dan fasilitas lainnya, lingkungan dan jadwal kerja, peluang peningkatan karir, proses penilaian kinerja dan evaluasi dan lain-lain yang selalu berkontribusi langsung dan tidak langsung ke pikiran karyawan serta kepada kinerja organisasi.

Wood dkk. (1998) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai tingkat perasaan baik atau buruk individu tentang pekerjaannya, yang merupakan tindak balas seseorang pada apa yang dikerjakan serta keadaan fisik dan hubungan dengan orang lain di tempatnya bekerja.

Kepuasan kerja adalah apakah Anda merasa baik atau buruk sehubungan dengan aspek-aspek profesi Anda. Kebanyakan orang tidak menyukai segala sesuatu tentang pekerjaan mereka. Kepuasan pekerja pada umumnya bergantung pada apa yang mereka rasakan berkaitan dengan komponen-komponen, seperti pekerjaan itu sendiri, gaji yang diterima, kesempatan promosi, rekan kerja, dan pengawasan. (McNally, 1969, dalam Kinicki dan Williams, 2010:350).

Robbins & Coulter (2018: 485), kepuasan kerja berkaitan dengan sikap karyawan secara umum pada pekerjaan. Walaupun kepuasan kerja adalah sikap daripada perilaku, itu adalah sesuatu yang menjadi perhatian para pimpinan karena karyawan yang merasa puas cenderung mau bekerja, mempunyai performa kerja yang lebih baik, dan bertahan bersama perusahaan. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap yang baik pada profesinya. Karyawan yang merasa tidak puas akan memperlihatkan sikap negatif. Perbincangan tentang bagaimana karyawan dalam bekerja tidak terlepas dari puas atau tidak puasnya mereka dalam bekerja.

Para ahli lainnya, seperti Kreitner (2005), mengatakan kepuasan dalam bekerja adalah respons seseorang pada pekerjaannya. Menurut Davis (1996), merupakan seperangkat perasaan tentang senang atau tidaknya pekerjaan karyawan. Merupakan perasaan senang yang bersumber dari evaluasinya pada pekerjaan atau sehubungan dengan apa yang dilaluinya dalam bekerja, (Luthans, 2006). Sementara itu, Jex (2002) mendefinisikannya sebagai bentuk afeksi positif karyawan yang berhubungan pekerjaan dan situasi pekerjaannya.

Jika dilihat pada perspektif teori motivasi, kepuasan kerja dapat dilihat berdasarkan pada teori motivasi manusia Maslow (1943) dan Herzberg (1959) (Kantas, 1998). Maslow dengan Hirarki Kebutuhan, teori ini tetap berlaku untuk pemahaman kebiasaan manusia, dimana menurut teori ini, manusia memiliki lima tingkat kebutuhan, yang mengikuti urutan tertentu. Tingkat kebutuhan yang harus dipenuhi orang-orang adalah fisiologis (kebutuhan dasar makanan, minuman), membutuhkan rasa aman, bersosial, harga diri dan kebutuhan mengaktualisasikan diri. Selanjutnya adalah Vroom (1964) dengan Teori harapan, yang mengasumsikan bahwa kepuasan terhubung dengan motivator pada pekerjaan yang berbeda-beda. Teori ini menganggap kepuasan kerja sangat terkait dengan persepsi karyawan tentang bagaimana hasil dari tugas memimpin berbagai tugas.

Teori kepuasan berdasarkan kebutuhan yang dikemukakan oleh McClelland, (1985). Teori ini pada dasarnya bertujuan untuk menggambarkan kedalaman kepuasan kebutuhan individu dan nilai-nilai yang berbeda. Kemudian ada Herzberg (dalam Kinicki & Williams, 2010)), dengan Teori Dua Faktor-nya, yang menyarankan dua faktor; yaitu motivator dan *hygiene*, yang mempengaruhi perilaku orang. Menurutnya, kepuasan adalah faktor motivasi dan ketidakpuasan merupakan konsekuensi dari faktor higienis. Para peneliti membagi berbagai faktor kepuasan pekerjaan dalam dua kategori: faktor ekstrinsik dan intrinsik faktor.

Thibaut dan Kelly (1959), yang menggunakan konsep-konsep yang sangat terkait dengan hubungan sosial yang mengarah ke biaya dan manfaat. Kesenangan dan kepuasan individu berpartisipasi berhubungan dengan imbalan (gaji, tunjangan, kepuasan pribadi, status sosial dan peningkatan harga diri).

Ozpehllan dan Acar (2016) menggambarkan kepuasan kerja melalui enam dimensi dasar gabungan dan saling bergantung: Keterampilan manajemen, Kondisi kerja dan pekerjaan, Lingkungan eksternal, Gaji, Promosi, dan Rekan kerja. Robbins (2001), menyatakan terdapat beberapa aspek-aspek di antaranya: secara mental pekerjaan yang menantang, bayaran yang wajar, mendukungnya kondisi pekerjaan itu, adanya rekan kerja yang bisa bekerjasama, dan kepribadian yang sesuai dengan pekerjaan itu sendiri.

Jika dilihat dimensi kepuasan kerja, Luthans (1995), membagi menjadi tiga; 1. Merupakan emosi terhadap situasi kerja yang dihadapi. Keadaan ini hanya dapat dirasakan dan terlihat dari sikap karyawan dalam bekerja tanpa dapat terlihat secara kasat mata. 2. Hasil yang diharapkan sesuai atau bisa lebih dari yang diinginkan oleh karyawan. Sebagai contoh, karyawan akan bekerja maksimal sesuai dengan kemampuannya dengan harapan ia akan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan hasilnya. 3. Dinyatakannya dalam bentuk sikap karyawan, seperti, karyawan menunjukkan loyalitas pada perusahaan, maksimal dalam bekerja, memperlihatkan dedikasi yang patuh terhadap aturan-aturan perusahaan, dan menunjukkan sikap positif lainnya.

Komitmen Profesi

Kanter (1968) dalam Raju & Srivastava (1994) mendefinisikan komitmen sebagai proses yang dilalui individu terhadap kepentingan yang melekat pada pelaksanaan pola perilaku yang terorganisir secara sosial. Dia mengidentifikasi tiga aspek komitmen: katektik, kontrol dan komitmen kelanjutan. Komitmen katektik didefinisikan sebagai keterikatan pada hubungan sosial, tanpa keharusan moral yang melekat padanya. Komitmen kontrol dikaitkan sebagai komitmen terhadap norma, nilai, dan keyakinan yang secara moral mewajibkan individu. Komitmen berkelanjutan dijelaskan sebagai komitmen terhadap peran/posisi sosial, tanpa efektivitas atau evaluasi yang melekat pada peran tersebut. Peran tersebut hanya memiliki valensi positif, bertindak pada penghargaan dan hukuman; keuntungan dan biaya.

Rahardyan dan Andi (2008), menyatakan bahwa dalam suatu organisasi profesi perlu menekankan komitmen yang baik dalam wujudnya berupa kerja yang prima dan dijadikan sebagai penjamin berhasil atau gagalnya pekerjaan yang dilakukan. Poznanski dan Bline (1997), mengutip Aranya dkk. (1984), adalah suatu bentuk rasa percaya dan menerima apa yang menjadi tujuan dan nilai profesi yang dijalani. Merupakan dorongan untuk sungguh-sungguh pada kepentingan profesinya, adanya kemauan menjaga, dan bertahan pada profesi yang dijalani.

Definisi profesi, menurut Alexander (1981), Kozlowski dan Hults (1986), secara umum dapat diidentifikasi dengan karakteristik berikut: pengetahuan secara umum; otonomi dalam penerapan pengetahuan itu, komitmen pada bidang pekerjaan tertentu; identifikasi dengan bidang pekerjaan; bertanggungjawab kepada khalayak umum menggunakan etika keilmuan tertentu dan menjaga performa, (dalam Rahman dan Hanafiah, 2002).

Wallace (1998), terdapat empat dimensi struktural umum organisasi profesional dan nonprofesional yang sangat penting dalam melakukan pekerjaan profesional: (1) otoritas dan otonomi, (2) peluang karier, (3) spesialisasi, dan (4) kolega.

Kinerja Perusahaan

Kinerja menurut Kotane (2015), dapat digambarkan sebagai kemampuan perusahaan untuk mewakili dirinya sendiri kepada pihak luar, menggunakan indikator kinerja yang menjadi ciri aktivitas dan pencapaian perusahaan dalam kaitannya dengan tujuannya, sehingga menciptakan opini keseluruhan tentang perusahaan.

Folan et al. (2007) mengandaikan bahwa kinerja diatur oleh tiga prioritas berikut: (1) selalu dibuat sesuai dengan relevansi entitas yang dianggap dengan lingkungan tertentu (dengan demikian, biasanya menilai perusahaan berdasarkan dampak, misalnya, di pasar tertentu ...); (2) selalu dibuat dengan tujuan yang relevan dalam pikiran (oleh karena itu, biasanya menilai suatu perusahaan sesuai dengan beberapa visi masa depan tentang apa yang ingin dicapai perusahaan ...); (3) selalu direduksi menjadi karakteristik yang relevan dan dapat dikenali (biasanya menilai perusahaan pada parameter kompetitif, seperti biaya, kualitas, waktu, dan lain-lain, dan persaingan yang lebih sulit diukur, seperti fleksibilitas, atau keberlanjutan, karena mereka relevan dan dapat dikenali).

Robbins dan Coulter (2018: 601), berpendapat bahwa pimpinan haruslah menumpukan perhatiannya pada kinerja perusahaan-hasil pencapaian untuk semua aktivitas organisasi. Merupakan bentuk yang bervariasi, tetapi para pimpinan perlu menyadari faktor-faktor yang berpengaruh pada performa organisasi.

Lebih lanjut, Robbins dan Coulter (2018: 602), pimpinan harus mengetahui tindakan apa saja yang dapat menginformasikan sehubungan dengan kinerja organisasi. Pada umumnya di antaranya menggunakan pencapaian organisasi, efektivitas perusahaan, dan ranking sektor industri. Pencapaian yang dimaksud adalah berapa banyak barang atau jasa yang diproduksi kemudian dibagi dengan masukan yang diperlukan untuk mendapatkan keluaran itu. Efektivitas perusahaan merupakan ukuran tepat atau tidaknya tujuan perusahaan dan berapa baik pencapaiannya. Ranking sektor industri dan perusahaan adalah cara yang banyak digunakan oleh para pimpinan untuk menilai kinerja organisasinya. Pemeringkatan berdasarkan prestasi tertentu.

Era Industri 4.0

Awal diperkenalkannya Industri 4.0 ini tahun 2011 di Jerman. Industri 4.0 dengan segera menjadi fokus dari pemerintah di Jerman, dan banyak negara Eropa lainnya. Secara umum, Industri 4.0 diinterpretasikan sebagai penerapan sistem fisik dunia maya dalam sistem produksi industri, yang dapat disamakan dengan yang telah diperkenalkan sebagai industri di Amerika Serikat oleh General Electric di Amerika Utara (Posada et al., 2015).

Ketika arah masa depan dan opsi dalam teknologi tidak jelas dan tidak pasti, perusahaan perlu merumuskan strategi teknologi yang tepat untuk mendukung perencanaan mereka untuk berinteraksi dengan perkembangan teknologi masa depan yang akan datang seperti Industri 4.0 (Ivanov dkk., 2016).

Menurut Marcos dkk., (2017), industri 4.0 disajikan sebagai perubahan keseluruhan dengan – perusahaan digitalisasi dan otomatisasi setiap bagian perusahaan, serta proses pembuatannya. Perusahaan-perusahaan besar skala internasional yang menggunakan konsep peningkatan berkelanjutan dan memiliki standar tinggi untuk penelitian dan pengembangan akan menerima konsep Industri 4.0 dan menjadikan diri mereka lebih kompetitif di pasar.

Tay et al. (2018), industri 4.0 dapat diklasifikasikan ke dalam tiga komponen. Pertama adalah integrasi horizontal, konsep tipe baru dari jaringan rantai nilai di seluruh dunia. Kedua adalah integrasi vertical, konsepnya adalah untuk mencapai subsistem hierarkis pada produksi untuk menghasilkan produksi yang mudah dikonfigurasi dan fleksibilitas tinggi. Ketiga adalah integrasi teknik di sepanjang rantai nilai dari awal hingga akhir untuk membantu kustomisasi produk.

Ada 9 karakteristik untuk industri 4.0 sebagai berikut; *Sistem Cyber-Fisik*, internet untuk semua, layanan internet, data besar dan analisa, realitas tambahan, robot mandiri, pembuatan aditif, komputasi awan, dan Simulasi. (Tai et al. 2018)

B. METODE PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif noneksperimen digunakan oleh peneliti adalah dengan tujuan untuk mendapatkan gambaran atau mendeskripsikan secara akurat suatu fenomena atau situasi. Disebut sebagai rancangan penelitian kuantitatif karena menggunakan teknik pengumpulan data berupa angka-angka untuk menjawab pertanyaan penelitian yang diajukan. Metode korelasional pada penelitian ini adalah untuk menguji variabel penelitian sebagai penentu derajat hubungan setiap variabel yang diteliti. Pada penelitian ini pengambilan data menggunakan dua kuesioner untuk mengukur komitmen profesi dan kepuasan kerja dan menggunakan data hasil produksi sebagai bentuk kinerja perusahaan. Penelitian ini dilakukan di PT. Saraswanti Anugerah Makmur Cabang Medan Propinsi Sumatera Utara. Sebanyak 60 sampel dipilih sebagai subjek dalam penelitian ini.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil pengolahan data ditemukan nilai t_{hitung} untuk setiap variabel. Nilai t_{hitung} yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan nilai pada t_{tabel} , di peroleh tingkat kepercayaan 95 % atau $\alpha = 0,05$. Nilai t_{tabel} pada df 3:57 dengan $\alpha = 0,05$ adalah sebesar 1.672. Secara parsial pengaruh variabel Komitmen Profesi (X_1) diperoleh dengan nilai t_{hitung} adalah 3.282. Maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.282 > 1.672$) dengan nilai signifikan sebesar $0.002 < 0.05$, hasilnya variabel Komitmen Profesi (X_1) dapat mempengaruhi positif serta signifikan terhadap kinerja perusahaan PT. Saraswanti Anugerah Makmur Cabang Medan. Ini menunjukkan bahwa apabila model Komitmen Profesi (X_1) meningkat atau semakin baik diharapkan kinerja perusahaan juga mengalami peningkatan.

Untuk Kepuasan Kerja (X_2) didapat nilai t_{hitung} adalah 3.105, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.105 > 1.672$) dengan signifikansi $0.003 < 0.05$, artinya bahwa Kepuasan Kerja (X_2) memberikan pengaruh yang positif serta besar terhadap Kinerja perusahaan PT. Saraswanti Anugerah Makmur Cabang Medan. Dengan demikian apabila model Kepuasan Kerja (X_2) mengalami peningkatan dan kinerja perusahaan secara bersama mengalami peningkatan.

Berdasarkan hasil penelitian terlihat bahwa komitmen profesi karyawan memberikan sumbangan yang positif terhadap kinerja organisasi. Asumsi yang didapat bahwa dengan bagusnya atau meningkatnya komitmen profesi karyawan pada pekerjaan yang digelutinya maka juga akan memberikan dampak kepada kinerja perusahaan. Harapannya pada masa yang akan datang, kinerja perusahaan mengalami peningkatan. PT. Saraswanti Anugerah Makmur bergerak dalam bidang pengolahan pupuk, maka harapannya produksi akan meningkatkan di masa yang akan datang. Dengan tercapainya komitmen profesi, menjadi salah satu modal non finansial bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya. Di tengah bermulanya era industri 4.0 semua organisasi harus dapat menjalankan roda perusahaan dengan efektif dan efisien, supaya dapat bersaing dalam persaingan yang semakin kompetitif.

Kepuasan kerja karyawan memperlihatkan hasil yang menggembirakan, maka ini juga diharapkan dapat memberikan sumbangan kepada peningkatan kinerja perusahaan. Karyawan yang puas akan semangat dalam bekerja dan menunjukkan perilaku kerja yang positif. Karyawan sudah mempersepsikan bahwa mereka puas dalam bekerja, hal ini akan menyumbang kepada kemajuan organisasi. Artinya kinerja perusahaan mengalami peningkatan seiring dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja juga berperan untuk menyumbangkan peningkatan kinerja perusahaan karena karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan tenang maka pada akhirnya dapat membantu terciptanya kinerja perusahaan yang semakin baik.

D. PENUTUP

Kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Komitmen profesi dapat mempengaruhi secara positif serta signifikan pada Kinerja perusahaan, ini berarti bahwa apabila model Komitmen Profesi mengalami peningkatan maka diharapkan kinerja perusahaan juga akan mengalami peningkatan.

2. Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, hal ini berarti bahwa model Kepuasan Kerja (X_2) meningkat atau semakin baik akan memberikan pengaruh pada kinerja perusahaan.

E. UCAPAN TERIMAKASIH

Penelitian ini ditujukan untuk memberikan sumbangan pemikiran terhadap perkembangan ilmu pengetahuan yang bisa terlaksana atas bantuan dari berbagai pihak yang telah melakukan penelitian terdahulu yang digunakan sebagai dasar berpikir bagi tim peneliti.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Chen, C.F. (2006), "Short report: job satisfaction, organizational commitment, and flight attendants' turnover intentions: a note", *Journal of Air Transport Management*, Vol. 12, pp. 274-6.
- Darmawan, H. D. 2013. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Davis, Keith dan Newstrom. J. W. (1996). *Perilaku dalam Organisasi Jilid 2 (Terjemahan)*. Jakarta: Erlangga.
- Doris, O.U., Tolulope, O., & Mayedun, O. (2016). Role Clarity, Self Concept and Job Satisfaction of Library Personnel in Selected University Libraries in Ogun State, Nigeria. *Journal of Applied Information Science and Technology*, Vol. 9 (2): 916. <https://www.jaistonline.org/9vol2/JAIST%20PAPER%202%20self%20concept.pdf>
- Fairbrother, K. and Warn, J. (2003), "Workplace dimensions, stress and job satisfaction", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 18 No. 10, pp. 8-21.
- Folan, P., Browne, J., & Jagdev, H. (2007). Performance: Its meaning and content for today's business research. *Computers in Industry*, 58, 605-620. doi: 10.1016/j.compind.2007.05.002
- Fu, Wei hui, Deshpande, Satish p.(2013).The Impact of Caring Climate, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance of Employees in a China's Insurance Company, *Journal of Business Ethics*.
- Gaertner, S. (1999), "Structural determinants of job satisfaction and organizational commitment in turnover models", *Human Resource Management Review*, Vol. 9 No. 4, pp. 479-93.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons.
- Heslin, P.A. (2005). Conceptualizing and Evaluating Career Success. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 113-136.
- Ivanov, D., Dolgui, A., Sokolov, B., Werner, F. and Ivanova, M. (2016), "A dynamic model and an algorithm for short-term supply chain scheduling in the smart factory Industry 4.0", *International Journal of Production Research*, Vol. 54 No. 2, pp. 386-402.
- Jernigan, I.E., Beggs, J.M. and Kohut, G.F. (2002), "Dimensions of work satisfaction as predictors of commitment type", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 17 No. 7, pp. 564-79.
- Kagermann, H., Wahlster.W. and Johannes, H. *Recommendations for Implementing the Strategic Initiative Industrie 4.0*. Forschungsunion, 2013.
- Kinicki, Angelo and Williams, Brian K., *Management a practical introduction*, McGraw-Hill (2010)
- Kotane, Inta. (2015). Use of Financial and Non-Financial Indicators In Evaluations of Company's Performance. CBU International Conference On Innovation, Technology Transfer and Education March 25-27, 2015, Prague, Czech Republic
- Luthans, F. 1996, *Organization Behavior*, Edisi 7, Singapore: Mc. Graw Hill Book Co
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI
- Marcos, M., Suárez, S., Marcos, M., Fernández-miranda, S. S., Marcos, M., Peralta, M. E. and Aguayo, F. The challenge of integrating Industry in the degree of Mechanical Engineering. *Procedia Manufacturing* 13 (1) (2017) 1229–1236.
- Maslow, A. (1943). *A Theory of Human Motivation*. *Psychological Review*.

- McClelland, D. C. (1985). Human motivation. Glenview, I: Scott, Foresman.
- Mobey, Lockey EA (1970). Job Satisfaction and Performance: A theoretical Analysis, *Organizational Behavior and Human Performance*, pp. 484-500.
- Motowidlo, S.J. (1984), Does Job Satisfaction lead to Consideration and Personal Sensitivity? *Academy of Management Journal*, Vol. 27, No. 4, p. 910-915.
- Ozpehlivan, Murat & Acar, Zafer. (2016) Development and validation of a multidimensional job satisfaction scale in different cultures *Cogent Social Sciences*.
- Posada, J., Toro, C., Barandiaran, I., Oyarzun, D., Stricker, D., de Amicis, R., Pinto, E.B., Eisert, P., Döllner, J. and Vallarino, I. (2015), “Visual computing as a key enabling technology for industrie 4.0 and industrial internet”, *IEEE Computer Graphics and Applications*, Vol. 35 No. 2, pp. 26-40.
- Poznanski, P.J and Bline, D.M. 1997. “Using Structural Equation Modeling to Investigate the Causal Ordering of Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Staff Accountants”. *Behavioral Research in Accounting* vol. 9 pp.154-171.
- Rahman N.M.A & Hanafiah M.H. 2002. Commitment to organization versus commitment to profession: conflict or compatibility? *Jurnal Pengurusan* 21(2002) 77-94.
- Raju. P. Mohan and Srivastava. R.C. 1994. Factors Contributing to Commitment to the Teaching Profession. *International Journal of Educational Management*, Vol. 8 No. 5, 1994, pp. 7-13 © MCBUniversity Press, 0951-354X
- Robbins, S.P (2012). *Perilaku Organisasi, Konsep Kontroversi dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P. (2001). *Perilaku Organisasi*, Edisi 8. Prentice Hall, Jakarta
- Robbins. S.P and Coulter, Mary (2018). *Management*. 14 Edition. Pearson Education Inc. New York.
- Sarker, Md. Nazirul Islam, Arifin Sultana, AZM Shafiullah Prodhana (2018). Job satisfaction of employees of public and private organizations in Bangladesh. *Journal of Political Science, Public and International Affairs* Vol. 1(1), pp. 002-008.
- Saura, Irene G., Contri, Gloria B., and Taulet, Amparo C. (2005), Relationship among Customer Orientation, Service Orientation and Job Satisfaction in Financial Service, *International Journal of Service Industry Management*, Vol. 16, No. 5, p. 497-525.
- Swarnalatha, C., & Sureshkrishna, G. (2012). Job Satisfaction among Employees of Automotive Industries in India. *International Journal of Future Computer and Communication*, Vol. 1 (3). <https://doi.org/10.7763/IJFCC.2012.V1.65>
- Tanjeen, E. (2013). A study on factors affecting job satisfaction of Telecommunication industries in Bangladesh. *IOSR Journal of Business and Management*, Vol. 8 (6): 80–86
- Tay, S.I, T.C. Lee, N.A. A. Hamid, A.N.A. Ahmad. (2018). An Overview of Industry 4.0: Definition, Components, and Government Initiatives. *Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems*.
- Thibaut, J. W., & Kelly, H. H. (1959). The social psychology of groups. In M. R. Weis, C. Stevens, & 1993, *Motivation and attrition of female coaches* (Vol. 7, pp. 244-261). *The Sport Psychologist*
- Umam, K. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Wallace, Jean E. (1995). Organizational and Professional Commitment in Professional and Nonprofessional Organizations. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 40, No. 2 (Jun., 1995), pp. 228-255
- Wood, J., Wallace, J., Zeffane, R., Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G & Osborn, R. N. 1998. *Organizational Behaviour: an Asia-Pacific Perspective*. Jacaranda: Wiley Ltd.