

**PENGARUH *INTELLECTUAL CAPITAL*, KOMITMEN  
ORGANISASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN**

**(Studi Kasus Pada CV. Karya Mina Putra Divisi Kayu Rembang)**

**Sri Mulyani, Anik Nurhidayati  
STIE 'YPPi' Rembang**

**ABSTRAKSI**

Penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan pengaruh *intellectual capital*, komitmen organisasional, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Karya Mina Putra Rembang Divisi Kayu Rembang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subyek. Sumber data dalam penelitian ini merupakan data primer. Data diperoleh dari persepsi karyawan. Jumlah karyawan yang dikirim kuisioner dalam penelitian ini sebanyak 150 orang. Kuesioner yang dikembalikan dan dapat diolah berjumlah 150. Model analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis ini menggunakan uji regresi linear berganda, uji parsial dan uji determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial *intellectual capital* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasional berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Karya Mina Putra Rembang Divisi Kayu Rembang. Secara keseluruhan, pengaruh *intellectual capital*, komitmen organisasional, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Karya Mina Putra Rembang Divisi Kayu Rembang adalah sebesar 48,9%, sedangkan sisanya 51,1% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian.

**Kata kunci:** *Intellectual Capital*, Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

**PENDAHULUAN**

Persaingan dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif dengan lingkungan yang senantiasa berubah, menuntut upaya dan strategi perusahaan agar kelangsungan hidup perusahaan dapat tetap terjamin. Oleh sebab itu, perusahaan melakukan berbagai cara agar tetap bertahan misalnya, mengurangi jum-

lah tenaga kerja dan menghemat biaya operasional. Cara lain yang dilakukan perusahaan adalah dalam hal manajemen sumber daya manusia seperti pengembangan karir dan pelatihan. Hal tersebut dilakukan tidak lain karena perusahaan ingin mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Kualitas pengetahuan erat

kaitannya dengan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan. Sehingga apabila perusahaan ingin meningkatkan kualitas pengetahuan, yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Nilai sebuah perusahaan memang tidak terlepas dari dua *asset* utama, yaitu *tangible asset* dan *intangible asset* dan keduanya bersifat saling melengkapi (Bontis *et al* dalam Setyawan 2010). *Intangible asset* yang dimaksud dalam hal ini adalah pengetahuan. Alat ukur dari pengetahuan sedang dalam pengembangan. Salah satu alat ukur itu adalah modal intelektual atau *intellectual capital*. Melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.

Demikian halnya dengan CV. Karya Mina Putra Divisi Kayu Rembang harus mampu meningkatkan kualitas karyawannya demi tercapainya tujuan perusahaan.

**Tabel 1**  
**Data Jumlah Karyawan**  
**CV.Karya Mina Putra Divisi**  
**Kayu Rembang**  
**Tahun 2009-2013**

No.	Tahun	Jmlh
1	2009	350
2	2010	325
3	2011	275
4	2012	215

5	2013	150
---	------	-----

Sumber: CV.KMP Divisi Kayu Rembang, 2013

Tabel tersebut menunjukkan bahwa jumlah karyawan pada CV. Karya Mina Putra Divisi Kayu Rembang mengalami penurunan setiap tahunnya. Hal ini disebabkan oleh beberapa hal diantaranya, karena penggantian teknologi. Penggantian teknologi inilah yang menyebabkan pengurangan jumlah tenaga kerja yang tujuannya agar perusahaan lebih efisien. Setelah penggantian teknologi tersebut terdapat perbedaan yang dapat dilihat yaitu perusahaan dalam kegiatan produksi yang sebelumnya satu pekerjaan membutuhkan beberapa orang untuk menyelesaikannya namun dengan adanya penggantian teknologi satu pekerjaan tersebut dapat dilakukan oleh satu orang saja untuk menyelesaikannya. Penggantian teknologi haruslah dipicu dengan keahlian dari karyawan tersebut. Dengan adanya penggantian teknologi ini, perusahaan akan jauh lebih efisien dengan anggapan bahwa mempunyai sedikit karyawan namun berkualitas, daripada mempunyai banyak karyawan namun belum terjamin kualitasnya itu akan jauh tidak efektif untuk kedepannya.

Dengan menggunakan ilmu pengetahuan dan teknologi maka

akan dapat diperoleh bagaimana cara menggunakan sumber daya lainnya secara efisien dan ekonomis, yang nantinya akan memberikan keunggulan bersaing (Rupert dalam Sawarjuwono dan Kadir 2003). Untuk dapat bersaing dalam dunia usaha yang semakin ketat, CV. Karya Mina Putra Divisi Kayu Rembang harus selalu meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut. Menurut Koesmono dalam Heriyanti (2007) saat ini kemampuan sumber daya manusia masih rendah baik dilihat dari kemampuan intelektual maupun ketrampilan teknis yang dimilikinya. Hal ini merupakan tantangan bagi CV. Karya Mina Putra Divisi Kayu Rembang untuk mencapai kesuksesannya.

Mengikuti pelatihan adalah salah satu cara perusahaan ini dalam menambah pengetahuan yang tidak lain untuk memotivasi karyawannya dengan tujuan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga kualitas pengetahuan karyawan dapat meningkat. Pengukuran kinerja pada perusahaan ini dilihat dari dua hal yaitu: tingkat absensi dan hasil nyata dari karyawan tersebut. Secakap apapun karyawan tidak menjamin kinerjanya tersebut baik karena hal tersebut dipengaruhi oleh tingkat absensinya. Oleh sebab itu, kedua hal tersebut haruslah seimbang. Komitmen

organisasi juga dapat dipandang sebagai suatu keadaan yang mana seorang karyawan atau individu memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Dengan demikian, komitmen organisasional yang tinggi menunjukkan tingkat keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi yang memperkejakannya (Eaton dkk dan Prapti dkk dalam Husnawati 2006).

Kepuasan kerja para karyawan dipercaya akan dapat menumbuhkan motivasi para karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu, dengan *intellectual capital* yang dimiliki, komitmen organisasional dan tingkat kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *intellectual capital* terhadap kinerja karyawan pada CV. Karya Mina Putra Divisi Kayu Rembang?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada CV. Karya Mina Putra Divisi Kayu Rembang?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Karya Mina Putra Divisi Kayu Rembang?

### **Landasan Teori**

#### **Teori Motivasi**

Motivasi merupakan proses

yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Meskipun motivasi umum terkait dengan upaya ke arah sasaran apa saja, tapi penyempitan fokus pada tujuan organisasi agar mencerminkan minat tunggal kita terhadap perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Teori motivasi meliputi teori hierarki kebutuhan, teori x dan y, dan teori dua faktor.

Teori hierarki kebutuhan yang diungkapkan oleh Maslow dalam Robbin (2007) bisa dikatakan sebagai teori motivasi yang paling terkenal. Hipotesisnya mengatakan bahwa di dalam diri semua manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan, yaitu psikologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Begitu masing-masing kebutuhan ini terpenuhi maka secara substansial, maka kebutuhan berikutnya akan menjadi dominan.

Dari titik pandang motivasi, teori ini mengatakan bahwa meskipun tidak ada kebutuhan yang bisa dipenuhi sepenuhnya, namun kebutuhan tertentu yang telah dipuaskan secara substansial tidak lagi menjadi pendorong motivasi. Jadi jika ingin memotivasi seseorang, menurut Maslow dalam Robbin (2007) perlu memahami sedang berada di anak tangga manakah orang itu dan harus fokus pada pemenuhan kebutuhan.

Teori berikutnya adalah teori

X dan teori Y oleh McGregor dalam Robbin (2007) yang mengemukakan dua pandangan yang jelas berbeda mengenai manusia. Pada dasarnya yang satu negatif, yang ditandai dengan teori X, dan yang lain positif, yang ditandai dengan teori Y. Teori X berasumsi bahwa karyawan tidak menyukai pekerjaan, malas, tidak menyukai tanggung jawab, dan harus dipaksa agar berprestasi. Sedangkan teori Y berasumsi bahwa karyawan menyukai pekerjaan, kreatif, berusaha bertanggung jawab, dan menjalankan pengarahannya diri.

### ***Intellectual Capital***

Klein dan Prusak dalam Ulum dan Novianty (2009) mendefinisikan *intellectual capital* sebagai bahan *intellectual* yang telah diformalkan, ditangkap, dan dimanfaatkan untuk menghasilkan aset senilai lebih tinggi. Modal kapital adalah materi intelektual pengetahuan, informasi, hak cipta intelektual, pengalaman yang dapat digunakan untuk menciptakan kekayaan (Stewart dalam Setyawan 2010). Modal intelektual dapat diperoleh dari tiga sumber yaitu modal manusia, modal struktural, dan modal pelanggan (Bontis *et al* dalam Setyawan 2010).

#### 1) Modal Manusia

Modal manusia dalam manajemen pengetahuan mempunyai arti yang sangat penting.

Manusia dalam konteks manajemen pengetahuan adalah sumber pengetahuan, inovasi dan pembaharuan. Modal manusia adalah kemampuan individual yang dibutuhkan organisasi dalam memecahkan masalah yang dihadapi (Saint Onge dalam Setyawan 2010).

## 2) Modal Struktural

Modal struktural berhubungan erat dengan organisasi perusahaan. Modal struktural adalah kemampuan organisasi dalam memenuhi kebutuhan konsumen (Saint Onge dalam Setyawan 2010)

## 3) Modal Pelanggan

Modal pelanggan sebenarnya mempunyai kesamaan makna dengan orientasi pasar dalam konsep *marketing*. Modal pelanggan adalah kedalaman (penetrasi), keluasan (ruang lingkup) dan profitabilitas dari organisasi (Saint Onge dalam Setyawan 2010). Modal pelanggan ini sering diukur karena merupakan cerminan langsung dari tingkat keuntungan yang akan diperoleh perusahaan

### **Komitmen Organisasional**

Luthans dalam Devi (2009) mengartikan komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perha-

tian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya.

Allen dan Meyer dalam Devi (2009) berpendapat setiap komponen tersebut memiliki dasar yang berbeda, yaitu :

- a) Komponen *affective* berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan di dalam suatu organisasi.
- b) Komponen *continuance* berarti komponen berdasarkan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapi jika meninggalkan organisasi.
- c) Komponen *normative* merupakan perasaan – perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi.

### **Tinjauan Penelitian Terdahulu**

Penelitian Anton Agus Setyawan (2010) dengan judul Pengaruh *Intellectual Capital* terhadap Kinerja individual karyawan studi empirik pada BUMD di Surakarta. Penelitian ini dilakukan menggunakan alat analisis *Structural Equation Model* (SEM). Ada empat simpulan yang dapat ditarik dari penelitiannya yaitu Pertama, variabel modal manusia berpengaruh positif terhadap variabel modal pelanggan. Kedua, variabel modal manusia berpengaruh positif terhadap variabel modal struktural. Ketiga, variabel modal pelanggan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel modal struktural. Keempat, variabel modal

struktural tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Endang Tri Wahyuni (2010) yaitu meneliti tentang pengaruh kompensasi, iklim organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Madu Baru Yogyakarta. Penelitian Endang menggunakan teknik analisis korelasi parsial dan teknik analisis regresi linier berganda. Subjek dalam penelitiannya yaitu karyawan PT. Madu Baru Yogyakarta yang berjumlah 102 orang yang diambil dengan teknik *cluster proportional random sampling* dari populasi yang berjumlah 473 orang. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Madu Baru Yogyakarta. Iklim organisasional juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Madu Baru Yogyakarta. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Madu Baru Yogyakarta.

Penelitian Linda Kartini Ticoalu (2013) yaitu meneliti tentang pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) cabang Manado. Ada tiga simpulan yang yang dapat

ditarik dari penelitiannya yaitu Pertama, *organizational citizenship behavior* (OCB) dan komitmen organisasi secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua, *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengembangan Hipotesis**

- H1: Diduga *intellectual capital* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Karya Mina Putra Divisi Kayu Rembang.
- H2: Diduga komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Karya Mina Putra Divisi Kayu Rembang.
- H3: Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Karya Mina Putra Divisi Kayu Rembang.

#### **METODOLOGI PENELITIAN**

##### **Definisi Operasional**

Modal kapital adalah materi intelektual pengetahuan, informasi, hak cipta intelektual, pengalaman yang dapat digunakan untuk menciptakan kekayaan (Stewart dalam Setyawan 2010). Variabel ini diukur dengan menggunakan instrumen penelitian dari Bontis *et al* dalam Setyawan (2010).

Modal intelektual dapat diperoleh dari tiga sumber yaitu:

- Modal manusia
- Modal struktural
- Modal pelanggan

Menurut Luthans dalam Ticaolu (2013) mendefinisikan komitmen organisasi dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen dalam organisasi akan membuat pekerja memberikan yang terbaik kepada organisasi dimana ia bekerja.

Menurut Heriyanti (2007) variabel komitmen organisasional dibentuk dari tiga indikator yaitu:

- *Affective Commitmen*
- *Contiuanuance Commitmen*
- *Normative Commitmen*

Menurut Martoyo dalam Wahyuni (2010) mendefinisikan kepuasan kerja atau *job satisfaction* adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara balas jasa karyawan dari suatu organisasi atau perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang diinginkannya.

Menurut Heriyanti (2007) indikator-indikator yang digunakan dalam mengukur kepuasan kerja yaitu:

- *Kesempatan* promosi
- Gaji

- *Rekan* sekerja
- *Pekerjaan* itu sendiri
- *Supervisor*

Kinerja karyawan menurut Siagian dalam Soeprijadhie (2013) dapat diartikan sebagai nilai kekayaan dari seseorang tentang berbagai hal yang bersangkutan dengan pekerjaannya seperti kemampuan, kekurangan, keletihan, dan potensi yang dimilikinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karir yang bersangkutan

#### **Teknik Pengumpulan Data**

Metode yang akan digunakan untuk pengumpulan data pada penelitian ini adalah metode survei. Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara menyebar kuisioner atau angket yang diserahkan kepada masing-masing responden

#### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu jenis data subjek dan sumber data primer.

#### **Populasi dan Sampel**

Dalam penelitian ini sampel yang akan di teliti adalah keseluruhan populasi yang ada yaitu 150 karyawan. Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 150 karyawan, maka penelitian ini menggunakan populasi dan tidak menggunakan sampel

#### **Teknik Analisis Data**

Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja karyawan

$\alpha$  : Konstanta

$\beta_1 - \beta_3$  : Koefisiensi regresi

X<sub>1</sub> : *Intellectual Capital*

X<sub>2</sub> : Komitmen Organisasional

X<sub>3</sub> : Kepuasan Kerja e : *Error term*

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Uji Instrumen

Uji instrumen dalam penelitian ini dilakukan pada 30 orang responden.

#### Uji Reliabilitas

Untuk mengukur reliabilitas menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.70 (Nunnally dalam Ghozali, 2011).

**Tabel 1.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Var	Cronbach alpha	std	Ket.
1	X1	0,958	0,70	Reliabel
2	X2	0,922	0,70	Reliabel
3	X3	0,913	0,70	Reliabel
4	Y	0,860	0,70	Reliabel

Sumber : data primer, diolah, 2014

Variabel *intellectual capital*, komitmen organisasional, kepuasan kerja dan kinerja karyawan mempunyai nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,7 sehingga instrumen penelitian dikatakan reliabel.

### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menguji instrumen penelitian skor dengan total skor. Suatu instrument dikatakan *valid* apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  pada tingkat signifikansi sebesar  $\alpha = 0,05$ , dimana  $df = n - 2$   $df = 30 - 2 = 28$ . Dengan  $df = 28$  dan *alpha* sebesar 0,05 menghasilkan nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,361.

### Deskripsi Responden

**Tabel 2**  
**Jenis kelamin responden**

No.	Jenis Kelmn	Jml	%
1	Laki-laki	87	58
2	Perempuan	63	42
	JUMLAH	150	100

sumber : data primer, diolah, 2014

### Tabel 3

**Tingkat Pendidikan responden**

No.	Jenis Kelmn	Jml	%
1	S3	0	0
2	S2	0	0
3	S1	15	10
4	D3	10	6,67
5	SLTA/dll	125	83,33
	JUMLAH	150	100

sumber : data primer, diolah, 2014

### Hasil Uji Hipotesis

Uji Signifikansi Parsial (Uji t).

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Parsial Variabel Independen**

Var	T hit	T tab	sig	Ket
X1	3,612	1,6554	0,000	diterima
X2	-,783	1,6554	0,435	Ditolak
X3	10,618	1,6554	0,000	Diterima

sumber : data primer, diolah, 2014

Persamaan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja



karyawan CV. Karya Mina Putra  
Divisi Kayu Rembang:

$$Y = 9,305 + 0,102X_1 - 0,056X_2 + 0,520X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka interpretasi dari persamaan linear berganda tersebut adalah sebagai berikut:

1. Koefisien konstanta sebesar 9,305 berarti bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka rata-rata peningkatan kinerja karyawan sebesar 9,305.
2. Koefisien regresi variabel *intellectual capital* sebesar 0,102 berarti bahwa setiap peningkatan 1, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,102.
3. Koefisien regresi variabel komitmen organisasional sebesar 0,056 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan 1, akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,056.
4. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,520 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan 1, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,520

#### Hasil Uji Hipotesis

Diketahui bahwa nilai *t*hitung variabel *intellectual capital* sebesar

3,612, sedangkan *t*tabel sebesar 1,6554, sehingga dapat disimpulkan bahwa *t*hitung lebih besar dari *t*tabel ( $3,612 > 1,6554$ ). Hasil uji statistik menunjukkan bahwa *intellectual capital* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Diketahui bahwa nilai *t*hitung variabel komitmen organisasional sebesar -0,783, sedangkan *t*tabel sebesar 1,6554, sehingga dapat disimpulkan bahwa *t*hitung lebih kecil dari *t*tabel ( $-0,783 < 1,6554$ ). Hasil uji statistik menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Diketahui bahwa nilai *t*hitung variabel kepuasan kerja sebesar 10,618, sedangkan *t*tabel sebesar 1,6554, sehingga dapat disimpulkan bahwa *t*hitung lebih besar dari *t*tabel ( $10,618 > 1,6554$ ). Hasil uji statistik menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### Pembahasan

##### Pembahasan Variabel *Intellectual Capital*.

Hasil penelitian menunjukkan hipotesis pertama dalam penelitian ini terbukti (diterima). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *intellectual capital* berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Karya Mina Putra Divisi Kayu Rembang. Modal intelektual adalah pengetahuan (*knowledge*), tetapi tidak semua pengetahuan termasuk modal intelektual. Dengan demikian, cakupan modal intelektual adalah lebih sempit dari pengetahuan. Selain itu, pengetahuan tidak sama dengan ilmu pengetahuan (*science*).

#### **Pembahasan Variabel Komitmen Organisasional**

Hasil penelitian menunjukkan hipotesis kedua dalam penelitian ini tidak terbukti (ditolak). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada CV. Karya Mina Putra Divisi Kayu Rembang. Komitmen organisasi pada dasarnya berkaitan dengan kedekatan para karyawan terhadap organisasi. Komitmen organisasi dapat merefleksikan kekuatan mengenai keterlibatan dan kesetiaan karyawan terhadap organisasi. Keterlibatan dan kesetiaan tersebut biasanya dipengaruhi oleh berapa besar pekerjaan yang dibebankan pada karyawan atau bawahan sesuai dengan harapan mereka. Komitmen Organisasi yang diberikan pada karyawan merupakan salah satu

variabel yang sangat berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan. Komitmen organisasi menunjukkan kepercayaan, kemampuan dan keinginan yang kuat untuk melibatkan dan mempertahankan diri kepada organisasi, sehingga akan menjadi komponen efektifitas dalam peningkatan kinerja karyawan.

#### **Pembahasan Variabel Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan hipotesis ketiga dalam penelitian ini terbukti (diterima). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Karya Mina Putra Divisi Kayu Rembang. Kepuasan kerja merupakan suatu tingkatan perasaan yang positif atau negatif tentang aspek dari pekerjaan, situasi kerja, dan hubungan dengan rekan sekerja. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu sendiri, sedangkan jika seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut.

#### **KESIMPULAN DAN SARAN**

##### **Kesimpulan**

1. Dengan melihat besarnya *adjusted R square*, berarti

variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen *intellectual capital*, komitmen organisasional dan kepuasan kerja sebesar 48,9%. Sedangkan sisanya sebesar 51,1% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model.

2. *Intellectual capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Karya Mina Putra Divisi Kayu Rembang. Hal ini ditunjukkan dari nilai  $t$  hitung lebih besar dari nilai  $t$  tabel.
3. Komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada CV. Karya Mina Putra Divisi Kayu Rembang. Hal ini ditunjukkan dari nilai  $t$  hitung lebih kecil dari nilai  $t$  tabel.
4. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan antara terhadap kinerja karyawan pada CV. Karya Mina Putra Divisi Kayu Rembang Hal ini ditunjukkan dari nilai  $t$  hitung lebih besar dari nilai  $t$  tabel.

#### Saran

1. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menambah variasi variabel independen lainnya yang mempengaruhi

kinerja karyawan.

2. Diharapkan menggabungkan metode survey melalui kuesioner dengan metode wawancara agar responden dapat memberikan jawaban yang seharusnya dan sesuai dengan situasi sebenarnya.
3. Perlu dilakukan penelitian yang sejenis dengan cakupan yang lebih luas.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Allen, Natalie J., and John P. Meyer, 1990, " *The Measurement and Antecedent of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization* ", Journal of Occupational Psychology, No. 63, p.1-8
- Bontis, Nick., Nicola C. Dragonetti., Kristine, Jacobsen., and Goran, Ross (1999), " *The Knowledge Toolbox: A Review of The Tools Available To Measures and Manage Intangible Resources* ", *European Management Journal*. Vol.17. No. 4, pp. 391-402
- Damayanti, Syaiko Rosyidi dan Riskin Hidayat. 2012. *Buku Pedoman STIE,,YPPI" Rembang*, Edisi 2012, STIE ,,YPPI" Rembang, Rembang.
- Devi, Eva Kris Diana. 2009. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi , Terhadap Kinerja Kinerja Karyawan*. Tesis Pasca Sarjana Progam Studi Magister Manajemen Semarang: Universitas

- Diponegoro Semarang.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Universitas Diponegoro.
- Heriyanti, Dewita. 2007. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening*. Tesis Pasca Sarjana Program Studi Magister Manajemen Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Husnawati, Ari. 2006. *Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Dan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel*. Tesis Pasca Sarjana Program Studi Magister Manajemen Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Ningrum, Noviyanti dan Shiddiq Nur Rahardjo, 2012. *Analisis Intellectual Capital dan Corporate Governance Terhadap Financial Performance*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Robbin, Stephen p, 2007, *Perilaku Organisasi*, edisi kesepuluh, Macan Jaya Cemerlang, Indonesia.
- Sawarjuwono, Tjiptohadi dan Agustine Prihatin Kadir. 2003. *Intellectual Capital: Perlakuan, Pengukuran dan Pelaporan (Sebuah Library Research)*. Surabaya: Universitas Airlangga Surabaya.
- Setyawan, Anton Agus. 2010. *Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Kinerja Individual Karyawan*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Soeprijadhie, Aisari J.P. 2013. *Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*. Manado: Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Sriwidodo, Untung dan Bangun Sugito. 2007. *Pengaruh Kepemimpinan, Kepercayaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Surakarta: Universitas Slamet Riyadi Surakarta.
- Ticoalu, Linda Kartini. 2013. *Organizational Citizenship (OCB) dan Komiten Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Manado: Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Tobing, Diana Sulianti K.L. 2009. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jember: Universitas Jember.
- Ulum, Ihyaul dan Nadya Noviyanti. 2009. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengungkapan Intellectual Capital Pada Official Website Perguruan Tinggi Indonesia*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Wahyuni, Endang Tri. 2010. *Pengaruh Kompensasi, Iklim Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Universitas PGRI Yogyakarta