

PENGARUH KEPUASAN TERHADAP KINERJA YANG DIMEDIASI OLEH KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA PT. BAGELEN RAHARJA SEJAHTERA

Hari Budiyo
Haribudi746@gmail.com

Esti Margiyanti Utami
Fitri Rahmawati

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Purworejo

ABSTRAK

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai *input* untuk diubah menjadi *output* berupa barang atau jasa. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia dapat diukur melalui kinerjanya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu kepuasan dan komitmen organisasional.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan terhadap kinerja yang dimediasi oleh komitmen organisasional pada PT. Bagelen Raharja Sejahtera. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Divisi *Push Cutter* yang berjumlah 150. Pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling* dengan jumlah 115 orang. Penelitian kuantitatif, menggunakan data sekunder dengan jumlah sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Instrumen utama yang digunakan untuk memperoleh data kuesioner masing masing sudah diuji cobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reabilitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ; (1) kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja. (2) kepuasan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional (3) komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja. (4) komitmen organisasional terbukti sebagai variabel mediasi pada pengaruh kepuasan terhadap kinerja secara parsial.

Kata kunci: Kepuasan, Kinerja, dan Komitmen organisasional

A. Pendahuluan

Karyawan merupakan sumber daya manusia dalam perusahaan sangat diperlukan dalam pengembangan pelaksanaan strategi bisnis dan diharapkan dapat berperan aktif dalam pencapaian tujuan perusahaan. (Suryani dan John, 2018:12). Dalam mencapai tujuan dan keuntungan yang optimal perusahaan mengharapkan karyawannya memiliki kinerja yang tinggi (Sumual, 2017:2).

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah di capai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Edison dkk, (2018:188). Kinerja akan dapat diwujudkan jika ada hubungan dan keinginan yang sinergi antara atasan dan bawahan dalam usaha bersama - sama mewujudkan visi dan misi perusahaan (Fahmi, 2017:177).

Menurut Gibson dkk., (2012:102) Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja akan didapatkan apabila rasa puas dalam diri yang dirasakan oleh karyawan terpenuhi terhadap pekerjaan yang dilakukannya (Duha, 2018:252). Kepuasan kerja yang dirasakan seseorang diperoleh dari gaji yang sesuai dengan jerih payahnya, pekerjaan, kesempatan promosi, serta hubungan dengan pimpinan dan rekan kerja yang baik (Robbins, 2002:36). Mereka yang merasa puas akan melakukan tindakan untuk mempertahankan, meningkatkan atau mengulang terjadinya kepuasan kerja (Duha, 2018:255). Menurut Sudiro (2011:152) kepuasan karyawan terhadap organisasi akan menentukan bagaimana komitmen karyawan terhadap organisasi. Dengan demikian, kepuasan karyawan yang tinggi akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Komitmen organisasional adalah sesuatu yang melebihi kesetiaan pasif terhadap organisasi, melibatkan hubungan aktif dengan organisasi sedemikian rupa sehingga individu bersedia memberikan sesuatu dari diri mereka sendiri untuk berkontribusi pada kesejahteraan organisasi. (Mowday dkk., 1979:226). Ketika karyawan memiliki komitmen yang kuat, maka ia akan menunjukkan kinerja terbaiknya dan akan berusaha sebaik mungkin untuk memajukan organisasi. Hal ini dikarenakan komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki perusahaan oleh karyawan, sehingga mereka akan rela berkorban dalam membantu perusahaan mewujudkan tujuan-tujuannya dan loyal untuk tetap menjadi anggota perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasional menunjukkan ada kepuasan kerja yang terpenuhi sehingga meningkatkan kinerja yang bersangkutan. Menurut Walton (1985) dalam Amstrong (2021:41) komitmen berfungsi untuk membuat mereka bertanggung jawab dan membantu mendorong kepuasan dalam pekerjaan sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PT. Bagelen Raharja Sejahtera adalah mitra dari PT. HM. Sampoerna Tbk. Perusahaan ini merupakan pabrik padat karya yang memproduksi rokok Sampoerna.

Perusahaan ini berdiri tahun 2007 yang beralamat di Jalan Sampoerna, No. 9, Desa Pekutan, Kecamatan Bayan, Kabupaten Purworejo. PT. Bagelen Raharja Sejahtera memiliki beberapa divisi, salah satunya adalah divisi *push cutter*. Divisi *push cutter* merupakan divisi bagian pemotongan ujung rokok yang telah dilinting untuk dapat dilakukan *finishing*).

Terdapat permasalahan atau fenomena yang dihadapi oleh karyawan PT. Bagelen Raharja Sejahtera. Beberapa fenomena yang terjadi membuat kinerja karyawan masih kurang maksimal. Permasalahan atau fenomena yang dihadapi perusahaan, antara lain masih adanya karyawan yang melakukan kesalahan dalam proses produksi yaitu pada saat pemotongan ujung rokok yang tidak sesuai standar ketentuan sehingga harus memperbaikinya lagi. Hal ini tentu akan membutuhkan waktu tambahan yang menyebabkan penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu serta pekerjaan belum mencapai target. Kinerja yang rendah disebabkan oleh kepuasan karyawan yang menurun terhadap perusahaan, karyawan mengeluh terhadap pemberian upah yang diterima masih tergolong rendah yang belum mampu memenuhi kebutuhan, selain itu pemberian upah lembur dan bonus mereka terlambat sehingga karyawan bekerja sesuka hati tanpa memikirkan tujuan organisasional.

Komitmen yang tinggi mampu mengatasi permasalahan kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja yang menurun. Komitmen organisasional yang tinggi mendorong hubungan kepuasan dengan kinerja. Fakta yang terjadi pada karyawan PT. Bagelen Raharja Sejahtera yaitu karyawan memiliki komitmen organisasional yang rendah. Hal ini dapat dilihat dari hubungan antar karyawan yang kurang baik, kerja sama antar rekan kerja yang kurang baik, serta banyaknya karyawan yang absen tanpa keterangan menyebabkan komitmen organisasional rendah sehingga kinerja karyawan kurang maksimal.

Permasalahan lain mengenai kurangnya komitmen karyawan terhadap organisasional terlihat dari karyawan yang mengeluh karena sedikit keahlian yang berbeda saat terjadi perputaran kerja dan dituntut untuk cepat beradaptasi dengan lingkungan yang baru sehingga menjadikan karyawan merasa tidak nyaman saat melakukan pekerjaan. Karyawan yang tidak nyaman dalam bekerja dan rekan kerja yang kurang kooperatif membuat para karyawan mempunyai rasa pengabdian yang rendah serta kurangnya pengorbanan pribadi karyawan untuk kebaikan PT. Bagelen

Raharja Sejahtera.

Berdasarkan latar belakang diatas terdapat permasalahan mengenai kinerja karyawan PT. Bagelen Raharja Sejahtera terkait dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Komitmen organisasional pada PT. Bagelen Raharja Sejahtera”**.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Bagelen Raharja Sejahtera?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan bagian produksi PT. Bagelen Raharja Sejahtera?
3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Bagelen Raharja Sejahtera?
4. Apakah komitmen organisasional mampu memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Bagelen Raharja Sejahtera?.

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

1. Kajian Teori

a. Kinerja

Menurut Edison dkk., (2018:188) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang ditetapkan sebelumnya. Menurut Kasmir (2019:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu .Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut Edison dkk., (2018:193), yaitu:

- 1) Target, merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
- 2) Kualitas, hasil yang dicapai, dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan.

- 3) Waktu penyelesaian, Penyelesaian yang tepat waktu dan /atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti.
- 4) Taat asas, Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

b. Komitmen organisasional

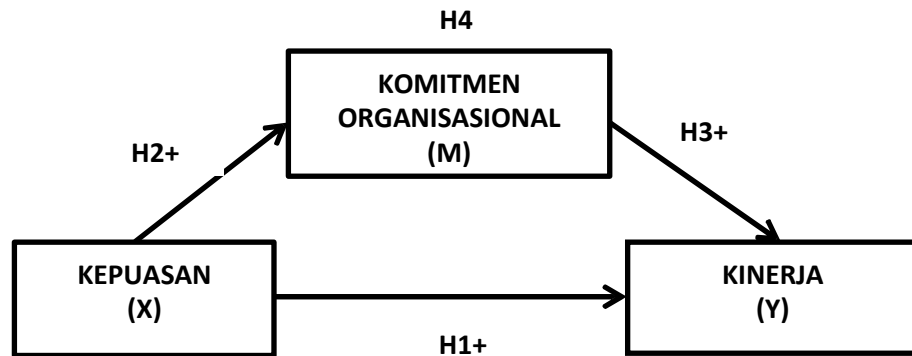
Porter dan Smith (1976) komitmen organisasional adalah kekuatan dari identifikasi individu dengan keterlibatan dalam organisasi. Edison dkk., (2018:210) komitmen adalah bentuk dimana karyawan memiliki keterlibatan, menerima kondisi lingkungan kerja yang ada, serta berusaha untuk berprestasi dan mengabdikan. Mowday dkk., (1979:226) mengukur komitmen terhadap organisasional dengan tiga aspek : (1) Keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai organisasional, (2) Kemauan untuk memberikan banyak usaha atas nama organisasional, (3) Keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasional.

c. Kepuasan

Menurut Gibson dkk., (2012:102) kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Wibowo (2019:132) kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya. Menurut Edison dkk., (2018:210) kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Gibson dkk., (1993) dalam Edison dkk., (2018:212), yaitu:

- 1) Upah, jumlah upah yang diterima dan dianggap upah yang wajar.
- 2) Pekerjaan, keadaan dimana tugas pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab.
- 3) Kesempatan promosi, tersedia kesempatan untuk maju.
- 4) Penyelia, kemampuan penyelia untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan.
- 5) Rekan sekerja. Keadaan dimana rekan sekerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong.

2. Kerangka Pikir



Gambar 1.
Kerangka Pikir

Keterangan :

→ : Pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel intervening (M) dan variabel dependen (Y).

3. Rumusan Hipotesis

a. Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja

Menurut Edison dkk., (2018:210) rendahnya kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja yang bersangkutan. Wibowo (2019:141) menyatakan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif moderat pada kinerja. Orang yang mempunyai tingkat kepuasan kerja lebih tinggi cenderung mempunyai tingkat kinerja lebih tinggi. Sinambela (2016:312) menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan signifikan dengan kinerja pegawai. Sinambela (2016:316) kepuasan kerja lebih penting dalam mempengaruhi mereka yang kinerjanya buruk. Penelitian yang dilakukan Rismayadi (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja. Penelitian Hisan dkk., (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Cahyani dkk., (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

b. Pengaruh Kepuasan Terhadap Komitmen Organisasional

Menurut Sudiro (2011:152) ketidakpuasan karyawan yang semakin tinggi terhadap organisasional serta apa yang dilakukan oleh organisasional akan

menentukan bagaimana komitmen karyawan terhadap organisasional. Edison dkk., (2018:223) menyatakan karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan tempat mereka bekerja menunjukkan ada kepuasan kerja yang terpenuhi. Wibowo (2019:142) menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan kuat terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian yang dilakukan Akbar dkk., (2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasional, penelitian Cahyani dkk., (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Destari dkk., (2018) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

c. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja

Sahertian (2020:113) apabila komitmen para karyawan terhadap organisasional tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat. Priansa (2017:109) komitmen organisasional pegawai sangatlah penting karena pegawai yang memiliki komitmen kuat terhadap perusahaan akan menampilkan kinerja terbaiknya. Wahyudi dan Salam (2020: 28) komitmen secara hirarki memiliki garis linear terhadap kinerja.

Hasil penelitian yang dilakukan Cahyani dkk., (2020) menunjukkan bahwa komitmen kinerja memiliki hubungan positif dengan kinerja. Penelitian Adhan dkk., (2020) menunjukkan bahwa komitmen kinerja memiliki hubungan positif dengan kinerja. Rosita dan Yuniarti (2016) menunjukkan bahwa komitmen memiliki hubungan positif dengan kinerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja.

d. Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Komitmen organisasional

Menurut Edison dkk., (2018:223) Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi menunjukkan ada kepuasan kerja yang terpenuhi sehingga meningkatkan kinerja yang bersangkutan. Sinambela (2016:313) menyatakan kepuasan kerja dapat menimbulkan komitmen yang kemudian

mempengaruhi upaya dan pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja. Akbar (2019:66) kepuasan kerja karyawan rendah maka komitmen mereka terhadap organisasi akan rendah, hal ini menyebabkan penurunan produktifitasnya. Hasil penelitian Rosita dan Yuniarti (2016) menunjukkan bahwa komitmen organisasional positif memediasi hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja. Destari dkk., (2018) bahwa adanya pengaruh tidak langsung dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasional. Hendrayana dkk., (2021) Komitmen organisasional dapat memediasi hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H₄ : kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi.

D. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional Variabel

a. Kinerja

Menurut Edison dkk., (2018:188) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang ditetapkan sebelumnya. Indikator kinerja menurut Edison dkk., (2018:193) sebagai berikut:

- a. Target.
- b. Kualitas.
- c. Waktu penyelesaian.
- d. Taat asas.

b. Komitmen Organisasional

Porter dan Smith (1976) berpendapat bahwa komitmen organisasional adalah kekuatan oleh identifikasi individu dengan keterlibatan dalam organisasi. Menurut Mowday dkk., (1979) mengukur komitmen terhadap organisasional dengan tiga aspek :

1. Keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai organisasi.
2. Kemauan untuk memberikan banyak usaha atas nama organisasi.
3. Keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

c. Kepuasan

Menurut Gibson dkk., (2012:102) kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Indikator kepuasan kerja menurut Gibson dkk., (2012:102) adalah sebagai berikut:

- a. Gaji.
- b. Pekerjaan.
- c. Kesempatan promosi
- d. Penyelia.
- e. Rekan sekerja.

2. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Menurut Sugiyono (2017:198) suatu instrumen disebut valid jika instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas adalah dengan menggunakan *correlation product moment* dengan kriteria, jika nilai korelasi positif dan besarnya $> 0,3$ dapat dikatakan instrumen tersebut valid. (Sugiyono, 2017:204).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018:45. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* $> 0,7$ (Nunnally dalam Ghozali, 2018:46).

E. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji hipotesis 1

Variabel	<i>Standarized Coefficient Beta</i>	Signifikan (p-value)	Keterangan
X \longrightarrow Y	0,739	0,00	Positif dan Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

1. H1: Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 8, diketahui bahwa hipotesis pertama (H_1) yang diajukan dalam penelitian ini yaitu kepuasan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,739 dengan nilai signifikan 0,000 ($p\text{-value}<0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H_1) diterima, yang menyatakan bahwa kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi yang positif dan signifikan artinya kepuasan karyawan PT. Bagelen Raharja Sejahtera yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Diterimanya hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian kepuasan yang baik seperti gaji yang mencukupi, pemberian bonus yang tepat waktu serta pemberian berbagai macam tunjangan kepada karyawan akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih maksimal.

Hasil penelitian ini membuktikan teori Sinambela (2016:312) menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan signifikan dengan kinerja karyawan. Diterimanya hipotesis pertama (H_1) pada penelitian ini sesuai atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rismayadi (2017), Hisan dkk., (2021), dan Cahyani dkk., (2020) yang menyimpulkan bahwa kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis 2

Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	Signifikan ($p\text{-value}$)	Keterangan
X \longrightarrow Y	0,748	0,000	Positif dan signifikan

Sumber: data primer diolah, 2022

2. H2: Pengaruh Kepuasan Terhadap Komitmen Organisasional.

Berdasarkan hasil analisis data tabel 2, diketahui bahwa hipotesis kedua (H_2) yang diajukan dalam penelitian ini yaitu kepuasan berpengaruh terhadap komitmen organisasional sebesar 0,748 dengan nilai signifikan 0,000 ($p\text{-value}<0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H_2) diterima, yang menyatakan bahwa kepuasan berpengaruh positif terhadap komitmen

organisasional. Nilai koefisien regresi yang positif dan signifikan artinya penerapan kepuasan PT. Bagelen Raharja Sejahtera yang baik akan meningkatkan komitmen organisasional karyawan. Diterimanya hipotesis kedua (H_2) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian kepuasan yang baik kepada karyawan akan menciptakan komitmen organisasional karyawan. Komitmen organisasional karyawan tersebut dilihat dari karyawan yang mau melaksanakan pekerjaannya secara tim, giat dalam melaksanakan pekerjaannya, bersaing secara sehat dalam bekerja, selain itu karyawan merasa bangga mengatakan kepada orang lain bahwa dirinya bagian dari perusahaan, membanggakan kepada orang lain bahwa organisasinya adalah perusahaan yang baik untuk bekerja, serta karyawan yang peduli dengan perusahaan.

Hasil penelitian ini membuktikan teori Wibowo (2019:142) menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan kuat terhadap komitmen organisasional. Kepuasan yang terpenuhi menciptakan suasana yang nyaman dan rasa bangga pada organisasi, tentunya ini akan menciptakan komitmen organisasional tinggi pada karyawan. Diterimanya hipotesis kedua (H_2) pada penelitian ini sesuai dan atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Akbar dkk., (2016), Cahyani dkk., (2020), dan Destari dkk., (2018) yang menyimpulkan bahwa kepuasan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis 3

Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	Signifikan (<i>p-value</i>)	Keterangan
M \longrightarrow Y	0,291	0,002	Positif dan signifikan
X+M \longrightarrow Y	0,521	0,000	Positif dan signifikan

Sumber: data primer diolah, 2022

3. H3: Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil analisis data tabel 3, diketahui bahwa hipotesis ketiga (H_3) yang diajukan dalam penelitian ini yaitu komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan sebesar 0,291 dengan nilai signifikan 0,002 ($p-value < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H_3) diterima, yang menyatakan bahwa

komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi yang positif dan signifikan artinya semakin kuat komitmen organisasional karyawan PT. Bagelen Raharja Sejahtera akan meningkatkan kinerja karyawan. Terbuktinya hipotesis ketiga (H_3) pada penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional karyawan yang tinggi akan menciptakan karyawan kinerja karyawan maksimal. Kinerja yang lebih maksimal dilihat dari hasil kerja karyawan yang mencapai target dan tetap mempertimbangkan kualitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kerja sama antar rekan sekerja.

Hasil penelitian ini membuktikan teori Priansa (2017:109) komitmen organisasional pegawai sangatlah penting karena pegawai yang memiliki komitmen kuat terhadap perusahaan akan menampilkan kinerja terbaiknya. Diterimanya hipotesis ketiga (H_3) pada penelitian ini sesuai dan atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Cahyani dkk., (2020), Adhan dkk., (2020), serta Rosita dan Yuniarti (2016), yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Perbandingan Nilai Koefisien Regresi dan Signifikan

Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	Signifikan (<i>p-value</i>)	Keterangan
X \longrightarrow Y	0,739	0,000	Positif dan Signifikan
X + M \longrightarrow Y	0,521	0,000	<i>Partial Mediation, significantly different from zero</i>

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

4. H4: Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi oleh Komitmen Organisasional.

Berdasarkan hasil perbandingan nilai signifikan pada tabel 4, diketahui bahwa nilai koefisien regresi kepuasan yang diregres terhadap kinerja karyawan sebesar 0,739 dengan nilai signifikan 0,000 ($p-value < 0,05$), dan nilai koefisien regresi kepuasan bersama komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan sebesar

0,521 dengan nilai signifikan 0,000 ($p\text{-value}<0,05$). Sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen organisasional bertindak sebagai variabel mediasi dalam hubungan pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat (H_4) diterima, yang menyatakan bahwa komitmen organisasional mampu memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, dapat diketahui bahwa komitmen organisasional mampu memediasi hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan secara parsial. Artinya, komitmen organisasional mampu memberikan pengaruh positif terhadap hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, komitmen karyawan

Hasil penelitian ini membuktikan teori Edison dkk., (2018:223) yang menyatakan karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi menunjukkan ada kepuasan kerja yang terpenuhi sehingga meningkatkan kinerja yang bersangkutan, Diterimanyahipotesis keempat (H_4) pada penelitian ini sesuai dan atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rosita dan Yuniarti (2016), Destari dkk., (2018), dan Hendrayana dkk., (2021), yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasional mampu memediasi pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

F. KESIMPULAN

1. Kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Kepuasan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.
3. Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4. Komitmen organisasional memediasi pengaruh kepuasan terhadap kinerja

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M. dkk., 2020. Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan pada. *Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 11 (1) : 1-5.
- Akbar, F.H., dkk. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang. *Administrasi Bisnis*. 38 (2) : 79 – 88.
- Amstrong, M. 2021. *Perilaku Organisasional*, Jakarta: Nusamedia
- Cahyani, R.A., dkk. 2020. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Salatiga. *Ekobis*

Dewantara. 3 (1) : 1 – 10.

Duha, T. 2018. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.

Destari, Y., dkk. 2018. The Influence of Work Satisfaction on Employees Performance with Organizational Commitment as Intervening and Energy Agency of North Sumatera. *International Journal of Research and Review*, 5 : 355-364.

Edision, E., dkk. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Enny, M. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.

Fahmi, I. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.

Gibson. James L, John. M Ivancevic, James H. Donnelly, Jr, Robert Konopaske. 2012. *Organization: Behaviour, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill.

Hendrayana I.G.N.B., dkk. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Komitmen organisasi pada PT. Inti dufree Promosindo di Denpasar. *Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1 (4) : 1357-1368.

Hisan, K., dkk. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Kinerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Langsa. *Niagawan*, 10 (3): 214 – 220.

Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Mowday., dkk. 1979. *The Measurement of Organizational Commitment*.

Porter, L. w., Crampon. W. J., & Smith, F. J. Organizational commitment and managerial turnover: A longitudinal study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 1976.

Priyono dan Marnis. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.

Priansa, Donni Juni. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung: Pustaka Setia

Rismayadi, B. 2017. Mediasi Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VIII Provinsi Jawa Barat. *Manajemen dan Bisnis Kreatif*, 147 – 162.

Robbins, Stephen. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Rosita, T., dan Yuniarti, T. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen organisasional sebagai Variabel Intervening pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya. *Ilmu dan Riset Manajemen*, 5 (1) :1-5.

- Sahertian, P. 2020. *Perilaku Kepemimpinan*. Yogyakarta: PT. KANISIUS
- Sinambela, L.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sudiro, A. 2011. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sumual, T.E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Timur: CV. R.A.De. Rozarie.
- Suryani, N.K., dan John. 2018. *Kinerja Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Wahyudi dan Salam, R. 2020. *Komitmen Organisasi*, Tangerang Selatan: UNPAM PRESS
- Wibowo. 2019. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.