

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

Heru Kuncorowati¹,
STIE Isti Ekatana Upaweda, Yogyakarta

kuncorowati766@gmail.com

Lalu Supardin^{2*}
Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta
lalusupardin@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan hotel di Yogyakarta. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan karyawan hotel di Yogyakarta. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 50 responden. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan SPSS sebagai alat analisis. Berdasarkan hasil pengujian data yang dilakukan, menunjukkan bahwa: 1) Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hotel di Yogyakarta. 2) Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hotel di Yogyakarta. 3) Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hotel di Yogyakarta.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Revolusi Industri 4.0 membuat perkembangan dan transformasi organisasi sangat dinamis dan adaptif mengikuti perubahan yang terjadi di lingkungan bisnis. Perubahan yang terjadi di lingkungan bisnis membuat organisasi harus bekerja keras untuk dapat bersaing dan memenangkan persaingan. Cara terbaik dalam memenangkan persaingan adalah dengan mengembangkan sumberdaya manusia yang dimiliki oleh organisasi melalui peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan aspek penting dari keberhasilan organisasi mana pun. Hal ini mengacu pada tingkat produktivitas, efisiensi, dan efektivitas karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya. Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam menentukan kinerja suatu organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memantau dan mengevaluasi kinerja karyawan secara berkala. Hal ini dapat dilakukan melalui manajemen kinerja, yaitu proses menetapkan tujuan, memberikan umpan balik, dan mengevaluasi kinerja karyawan.

Manajemen kinerja merupakan suatu proses berkesinambungan yang melibatkan berbagai tahapan, antara lain penetapan tujuan, perencanaan kinerja, pemantauan kinerja, evaluasi kinerja, dan umpan balik kinerja. Tujuan dari manajemen kinerja adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan keterlibatan karyawan, dan menyelaraskan kinerja karyawan dengan tujuan dan sasaran organisasi. Manajemen kinerja yang efektif memerlukan pemahaman yang

jelas tentang tanggung jawab pekerjaan, ekspektasi kinerja, dan standar kinerja. Hal ini juga memerlukan penggunaan metrik kinerja dan metode evaluasi yang tepat. Metrik kinerja dapat mencakup ukuran kuantitatif seperti angka penjualan, hasil produksi, dan peringkat kepuasan pelanggan, serta ukuran kualitatif seperti kerja tim, komunikasi, dan keterampilan pemecahan masalah. Manajemen kinerja juga melibatkan pemberian umpan balik secara teratur kepada karyawan mengenai kinerja mereka. Umpan balik bisa positif atau negatif dan harus spesifik, tepat waktu, dan dapat ditindaklanjuti. Umpan balik positif dapat membantu memotivasi karyawan dan memperkuat kinerja yang baik, sedangkan umpan balik negatif dapat membantu karyawan mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan mengembangkan rencana untuk mengatasinya.

Dalam beberapa tahun terakhir, telah terjadi pergeseran ke arah pendekatan manajemen kinerja yang lebih holistik. Pendekatan ini menekankan pentingnya pembinaan dan pengembangan berkelanjutan, bukan sekedar tinjauan kinerja tahunan. Hal ini juga berfokus pada keterlibatan dan kesejahteraan karyawan, dengan menyadari bahwa faktor-faktor ini dapat berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan, kinerja karyawan merupakan aspek penting dari keberhasilan organisasi, dan manajemen kinerja yang efektif sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan keterlibatan karyawan, dan menyelaraskan kinerja karyawan dengan tujuan dan sasaran organisasi. Dengan menetapkan ekspektasi kinerja yang jelas, memberikan umpan balik secara teratur, dan berfokus pada pengembangan dan keterlibatan karyawan, organisasi dapat menciptakan budaya kinerja tinggi dan mencapai tujuan strategisnya. Berdasarkan hasil uraian masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut yaitu: kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber rujukan bagi organisasi dalam merumuskan dan membuat kebijakan yang tetap agar dapat meningkatkan kinerja karyawan yang merupakan aset penting dalam kemajuan dan keberlangsungan organisasi dimasa depan.

2. KAJIAN TEORI

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja ialah sikap umum terhadap pekerjaan karyawan maupun perorangan yang menunjukkan perbedaan antara jumlah prestasi/penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2003). Kepuasan kerja yakni sikap positif atau negatif yang dilakukan seseorang terhadap pekerjaan mereka (Greenberg dan Barson, 2003). Kepuasan kerja merupakan kondisi dimana seorang karyawan mencintai pekerjaannya dan merasa sekaligus merasa nyaman dalam bekerja.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah derajat mana yang merupakan kepercayaan atau pilihan karyawan untuk menerima tujuan-tujuan organisasi atau perusahaan sehingga tetap tinggal atau meninggalkan organisasi (Mhatis dan Jackson, 2000). Komitmen organisasi ialah bagian dari perilaku penting yang bisa digunakan untuk menentukan kecenderungan karyawan agar bertahan menjadi anggota organisasi (Mowday dkk, 1982). Komitmen organisasi merupakan keterkaitan

emosional seseorang dalam suatu organisasi untuk mempertahankan diri dalam mencapai satu tujuan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut (Adhari, 2020). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Mangkunegara, 2012). Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2016). Kinerja karyawan menunjukkan seberapa jauh kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Kuncorowati dkk, 2022).

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan kondisi dimana seorang karyawan mencintai pekerjaannya dan merasa sekaligus merasa nyaman dalam bekerja. Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi, oleh karena itu maka penting bagi organisasi untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Sejumlah temuan dari studi terdahulu telah mengkonfirmasi pentingnya kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Temuan dari penelitian Fitriya & Kustini (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan dalam organisasi. Selanjutnya temuan dari studi Rosna, dkk (2023) mengkonfirmasi bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaannya memiliki kinerja yang baik dalam organisasi. Studi yang dilakukan oleh Siregar, dkk (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi. Sejumlah studi lainnya memperkuat keyakinan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan (Wijaya dkk, 2023); Hasanah & Dewi, 2023); Irbayuni & Pratama, 2023); Hermana dkk, 2023); Efriliansyah, 2023).

H₁: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi ialah bagian dari perilaku penting yang bisa digunakan untuk menentukan kecenderungan karyawan agar bertahan menjadi anggota organisasi (Mowday dkk, 1982). Komitmen organisasi merupakan keterkaitan emosional seseorang dalam suatu organisasi untuk mempertahankan diri dalam mencapai satu tujuan. Beberapa studi terdahulu telah mengkonfirmasi bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Studi yang dilakukan oleh Nuryaningsih (2023) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dalam organisasi. Selanjutnya temuan dari studi Wijaya (2018) menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang kuat akan mendorong peningkatan terhadap kinerja karyawan dalam organisasi. Sejalan dengan temuan studi yang dilakukan oleh Kawiana, dkk (2023) menunjukkan bahwa komitmen

organisasi akan mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya dalam bekerja di organisasi. Sejumlah studi lainnya juga telah mengkonfirmasi bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (Randika dkk, 2023); Agustin dkk, 2023); Trisnadewi & Suputra 2023).

H₂: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

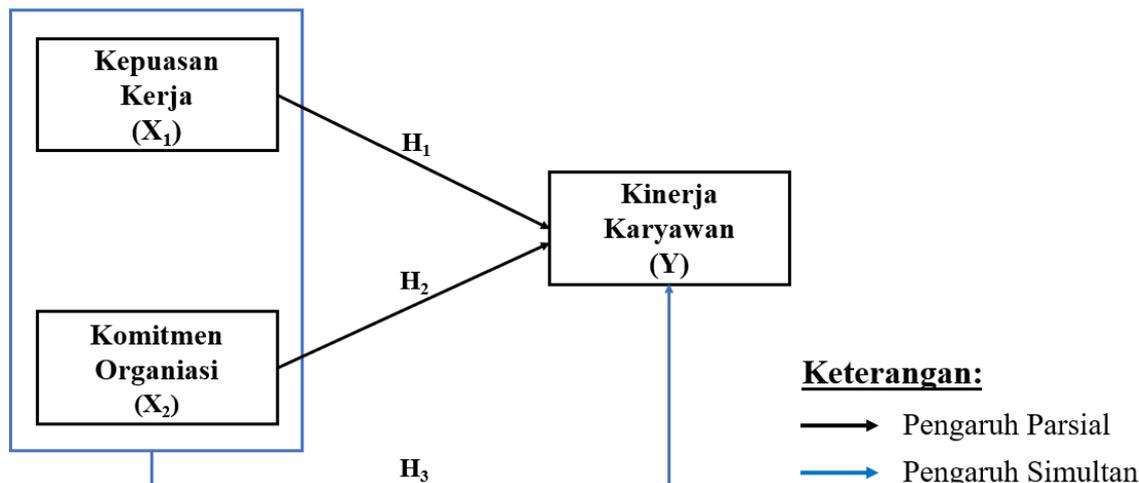
Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Mangkunegara, 2012). Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2016). Kinerja karyawan banyak dipengaruhi dari dalam lingkungan internal organisasi yang umumnya meliputi kepuasan karyawan itu sendiri dan bagaimana komitmen organisasi. Beberapa studi terdahulu menunjukkan bahwa kepuasan karyawan dan komitmen organisasi memberikan pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi. Studi yang dilakukan oleh Purwati (2023) menunjukkan bahwa kepuasan karyawan dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di organisasi. Temuan dari studi Hisan, dkk (2021) memperkuat bukti bahwa kepuasan karyawan dan komitmen organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi. Sejumlah studi lainnya telah mengkonfirmasi bahwa kepuasan karyawan dan komitmen organisasi merupakan antecedent yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Diana & Anggreani, 2020); Widayati & Triana, 2020); Utari & Heryanda, 2021); Rosdiana dkk, 2022); Syardiansah dkk, 2020).

H₃: Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Model Penelitian

Model dalam penelitian ini digunakan untuk melihat pengaruh secara parsial dan simultan langsung dari masing-masing variabel penelitian. Adapun model dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

3. METODE PENELITIAN

Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan hotel di Yogyakarta. Proses pengumpulan data menggunakan model survei menggunakan kuesioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Selanjutnya pada analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 26.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil responden

Profil responden penelitian dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan. Berikut ini adalah hasil pengelompokkan profil responden penelitian.

Tabel 1. Profil responden penelitian

Profil Responden	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	33	66%
	Perempuan	17	34%
Usia	18 – 24 Tahun	17	34%
	25 – 30 Tahun	14	28%
	31 – 36 Tahun	11	22%
	> 36 Tahun	8	16%
Pendidikan	SMA	23	46%
	Diploma	14	28%
	Sarjana	11	22%
	Pascasarjana	2	4%

Sumber: Data diolah, 2023.

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa responden penelitian ini berjumlah 50 responden. Responden berdasarkan jenis kelamin, didominasi oleh responden laki-laki. Responden berdasarkan usia, didominasi oleh responden 18 – 24 tahun. Responden berdasarkan pendidikan, didominasi oleh responden SMA.

Hasil Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian yang menunjukkan sejauhmana alat ukur yang digunakan mampu mengukur apa yang diukur (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat validitas dari setiap butir pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner penelitian. Valid atau tidaknya suatu instrumen dapat diketahui dengan melihat tingkat signifikansi. Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ (5%) maka butir pertanyaan dinyatakan valid dan sebaliknya (Ghozali, 2018).

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Pertanyaan	Nilai Sig.	Cut Of Value	Keterangan
Kepuasan Kerja (X ₁)	1	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	2	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	3	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	4	0,000	$\leq 0,05$	Valid
Komitmen Organiasi (X ₂)	1	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	2	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	3	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	4	0,000	$\leq 0,05$	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	2	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	3	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	4	0,000	$\leq 0,05$	Valid

Sumber: Data diolah, 2023.

Berdasarkan tabel 2. diatas dapat diketahui bahwa semua butir pertanyaan pada setiap variabel penelitian yaitu: Kepuasan Kerja (X₁), Komitmen Organiasi (X₂) dan Kinerja Karyawan (Y) berada pada penerimaan valid berdasarkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi yang telah ditetapkan sebesar 0,05 (5%).

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur reliabel atau handal tidaknya suatu kuesioner. Uji reliabilitas merupakan pengujian yang menunjukkan sejauhmana stabilitas dan konsistensi dari alat pengukuran yang digunakan, sehingga memberikan hasil yang relatif konsisten jika pengukuran tersebut diulangi (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi dari alat pengukuran yang digunakan. Handal tidaknya suatu kuesioner dapat diketahui dengan melihat nilai *Cronbach Alpha*. Jika nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,6$ (60%) maka kuesioner dinyatakan reliabel (Ghozali, 2018).

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Cut Of Value</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja (X_1)	0,831	$\geq 0,60$	Reliabel
Komitmen Organisasi (X_2)	0,822	$\geq 0,60$	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,837	$\geq 0,60$	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2023.

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui bahwa semua variabel penelitian yaitu: Kepuasan Kerja (X_1), Komitmen Organisasi (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) berada pada penerimaan reliabel berdasarkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari taraf signifikansi yang telah ditetapkan yaitu sebesar 0,60 (60%).

Hasil Uji Hipotesis

Uji statistik t (uji parsial)

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk menguji secara parsial variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ (5%) maka variabel independen secara individual (parsial) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan sebaliknya (Ghozali, 2018).

Tabel 4. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
(Constant)	5.825	1.817		3.207	0.02
Kepuasan Kerja (X_1)	.636	.130	.609	4.911	.000
Komitmen Organisasi (X_2)	.490	.165	.471	.2.980	.005

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2023.

Berdasarkan tabel 4, menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan taraf signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (5%). Komitmen Organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan taraf signifikan sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05 (5%).

Uji statistik F (uji simultan)

Uji statistik F menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel penjelas atau independen secara bersama-sama dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk menguji secara simultan Kepuasan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ (5%) maka variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan sebaliknya (Ghozali, 2018).

Tabel 5. Hasil Uji F (Uji Simultan)

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig</i>
Regression	117.744	2	58.872	16.202	.000 ^b
Residual	174.413	48	3.634		
Total	292.157	50			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan (Y)

b. *Predictors:* (Constant), Kepuasan Kerja (X₁), Komitmen Organisasi (X₂)

Sumber: Data diolah, 2023.

Berdasarkan tabel 5, menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (X₁) dan Komitmen Organisasi (X₂) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan taraf signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (5%).

Hasil Uji R Square (Koefisien Determinasi)

Tabel 6. Hasil Uji R Square (Koefisien Determinasi)

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.635 ^a	.403	.378	1.610

a. *Predictors:* (Constant), Kepuasan Kerja (X₁), Komitmen Organisasi (X₂)

Sumber: Data diolah, 2023.

Berdasarkan tabel 6, Menunjukkan kemampuan model dalam penelitian sebesar 0.582. hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel Kepuasan Kerja (X₁) dan Komitmen Organisasi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan sebesar 37,8%. Sedangkan sisanya yaitu 62,2% dijelaskan oleh variabel diluar penelitian ini, misalnya: motivasi kerja, jenjang karir, dll

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah diuraikan pada tabel 4 dan 5 diatas, adapun pembahasannya sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa karyawan yang puas akan memiliki kinerja yang baik dan sebaliknya karyawan yang tidak puas akan memiliki kinerja yang kurang baik dalam organisasi, oleh karena itu maka penting bagi organisasi untuk dapat terus menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam organisasi agar kinerja karyawan dapat terus terjaga dan ditingkatkan. Kepuasan kerja merupakan kondisi dimana seorang karyawan mencintai pekerjaannya dan merasa sekaligus merasa nyaman dalam bekerja. Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi, oleh karena itu maka penting bagi organisasi untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan kajian teoritis dan empiris yang telah peneliti sebelumnya. Sejumlah temuan dari studi terdahulu telah

mengkonfirmasi pentingnya kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Temuan dari penelitian Fitriya & Kustini (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan dalam organisasi. Selanjutnya temuan dari studi Rosna, dkk (2023) mengkonfirmasi bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaannya memiliki kinerja yang baik dalam organisasi. Studi yang dilakukan oleh Siregar, dkk (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi. Sejumlah studi lainnya memperkuat keyakinan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan (Wijaya dkk, 2023); Hasanah & Dewi, 2023); Irbayuni & Pratama, 2023); Hermana dkk, 2023); Efriliansyah, 2023).

2. Komitmen Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa komitmen organisasi yang baik dan kuat akan meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi, oleh karena itu maka penting bagi organisasi untuk dapat terus menjaga dan meningkatkan komitmen organisasi agar kinerja karyawan dapat terus terjaga dan ditingkatkan dari waktu ke waktu. Komitmen organisasi ialah bagian dari perilaku penting yang bisa digunakan untuk menentukan kecenderungan karyawan agar bertahan menjadi anggota organisasi (Mowday dkk, 1982). Komitmen organisasi merupakan keterkaitan emosional seseorang dalam suatu organisasi untuk mempertahankan diri dalam mencapai satu tujuan. Beberapa studi terdahulu telah mengkonfirmasi bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Studi yang dilakukan oleh Nuryaningsih (2023) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dalam organisasi. Selanjutnya temuan dari studi Wijaya (2018) menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang kuat akan mendorong peningkatan terhadap kinerja karyawan dalam organisasi. Sejalan dengan temuan studi yang dilakukan oleh Kawiana, dkk (2023) menunjukkan bahwa komitmen organisasi akan mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya dalam bekerja di organisasi. Sejumlah studi lainnya juga telah mengkonfirmasi bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (Randika dkk, 2023); Agustin dkk, 2023); Trisnadewi & Suputra 2023).

3. Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa karyawan yang puas dalam bekerja dan adanya komitmen organisasi akan mampu meningkatkan karyawan dalam organisasi, oleh karena itu maka penting bagi organisasi untuk dapat terus menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja dan menjaga komitmen organisasi agar kinerja karyawan dapat terus terjaga dan ditingkatkan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Mangkunegara, 2012). Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2016). Kinerja karyawan banyak dipengaruhi dari dalam

lingkungan internal organisasi yang umumnya meliputi kepuasan karyawan itu sendiri dan bagaimana komitmen organisasi. Beberapa studi terdahulu menunjukkan bahwa kepuasan karyawan dan komitmen organisasi memberikan pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi. Studi yang dilakukan oleh Purwati (2023) menunjukkan bahwa kepuasan karyawan dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di organisasi. Temuan dari studi Hisan, dkk (2021) memperkuat bukti bahwa kepuasan karyawan dan komitmen organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi. Sejumlah studi lainnya telah mengkonfirmasi bahwa kepuasan karyawan dan komitmen organisasi merupakan antecedent yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Diana & Anggreani, 2020); Widayati & Triana, 2020); Utari & Heryanda, 2021); Rosdiana dkk, 2022); Syardiansah dkk, 2020).

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja seseorang maka semakin baik kinerja karyawan tersebut, hal ini karena karyawan tersebut merasa puas dengan dengan pekerjaannya dan melakukan pekerjaannya dengan baik.
2. Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, hal ini karena karyawan merasa bahwa organisasi memiliki berkomitmen yang kuat terhadap karyawannya.
3. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi maka semakin besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, hal ini karena karyawan merasa puas dan nyaman saat bekerja didalam organisasi dan organisasi memiliki komitmen yang kuat terhadap karyawannya sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

SARAN

1. Penelitian selanjutnya, diharapkan dapat melakukan pengembangan terhadap variabel-variabel penelitian agar bisa melengkapi hasil penelitian ini dan semakin komprehensif dalam menjelaskan kinerja karyawan
2. Selain itu, penelitian kedepannya sebaiknya dapat dilakukan dengan pendekatan kualitatif agar dapat melengkapi penelitian ini dengan menjelaskan secara lebih mendalam bagaimana kinerja karyawan dengan melakukan wawancara yang mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan, CV Qiara Media. Jawa Timur.
- Agustin, T., Wardhani, R. K., & Kusumawardani, M. R. (2023). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Pasar Joyoboyo Kota Kediri. *Musyteri: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 1(3), 70-80.
- Diana, D., & Anggreani, Y. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Perkasa Tekindo. *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, 1(2), 93-102.
- Efriliansyah, D. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Madya. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 8(4), 3017-3034.
- Fitriya, A., & Kustini, K. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(2), 634-649.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Greenberg, Jerald dan Baron, Robert A. (2003). *Behavior in Organization*. Prentice. Hall. New Jersey.
- Hasanah, F., & Dewi, A. F. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. ISS Indonesia Cabang Medan). *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi dan Akuntansi*, 1(5), 1333-1348.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hermana, D. D. J. J., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Freshmart Superstore Bahu Mall Manado. *Productivity*, 4(1), 48-54.
- Hisan, K., Zikriani, Z., & Hamid, A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Langsa. *Niagawan*, 10(3), 214-220.
- Irbayuni, S., & Pratama, C. R. Y. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Yun Kargo Indonesia. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(4), 2150-2160.
- Purwati, A. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh. *Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi (Kimfe)*, 2(2), 522-529.
- Kawiana, I. G. P., Cempaka, N. M. S., Supartha, W. G., & Dewi, L. K. C. (2023). Peran Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Knowledge Management dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Limajari Interbhuana Bali. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(2), 2024-2040.
- Kusumadewi, N., Razak, A., & Muchlis, N. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Asuhan Keperawatan di Instalasi Rawat Inap RSUD Labuang Baji Makassar. *Journal of Muslim Community Health*, 4(3), 222-239.
- Kuncorowati, H., Rokhmawati, H. N., & Supardin, L. (2022). The Effect of Job Satisfaction and Employee Loyalty on Employee Performance. *PENANOMICS: International Journal of Economics*, 1(3), 301-310.

- Kuncorowati, H., Rokhmawati, H. N., & Supardin, L. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Analysis Of The Effect Of Motivation, Communication And Career Development On Employee Performance. *e-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 10 (01), 1-11.
- Mathis, Jackson. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2012). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesembilan. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mowday, R.T., Porter, L.M., Steers, R.M. (1982). *Employee-Organizational Linkage*. Academic Press, New York.
- Nuryaningsih, Y. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Study di Kecamatan Campurdarat dan Kecamatan Tanggunggunung Kabupaten Tulungagung). *Otonomi*, 23(1), 245-254.
- Randika, A., Elvina, E., & Halim, A. (2023). Pengaruh Semangat Kerja, Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Rantauprapat. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(3), 3319-3338.
- Robbins, P. Stephen. (2003). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan, Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Rosna, R. H., Niha, S. S., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 571-579.
- Rosdiana, R., Baharuddin, B., Syamsuddin, S., & Rahman, D. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Yayasan Yatim Mandiri Makassar. *Nazzama: Journal of Management Education*, 1(2), 91-104.
- Syardiansah, S., Mora, Z., & Safriani, S. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 12(2), 438-444.
- Siregar, N. M., Harahap, N. J., & Halim, A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, Sikap Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai PUDAM Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(3), 554-564.
- Trisnadewi, N. K. A., & Suputra, G. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(6), 1231-1242.
- Utari, N. L. M., & Heryanda, K. K. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Edie Arta Motor. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 1-9.
- Widayati, C., & Triana, R. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(1), 15-25.
- Wijaya, I. P. H. A., Wulandari, N. L. A. A., & Premayani, N. W. W. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(3), 556-563.
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV Bukit Sanomas. *Agora*, 6(2).