



PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI PT ANGSA KUSUMA INDAH DENPASAR

Anak Agung Bagus Aris Hartawan¹ Anak Agung Ayu Sriathi²

Abstract

Keywords:

Job Satisfaction;
Employee Performance;
Organizational Commitment.

That Performance is basically the result of an employee's work. The success or failure of an employee is influenced by the level of employee performance individually or in groups. The purpose of this study was to analyze the effect of job satisfaction on employee performance with organizational commitment as a mediating variable at PT. Angsa Kusuma Indah. This research was conducted at PT. Angsa Kusuma Indah, with the samples of 48 employees using a saturated sampling technique. The Data collection was carried out using observation and interviews, with the research instrument used was a questionnaire. The collected data was then analyzed using variant-based SEM or PLS. The results of the study found that job satisfaction has a positive and significant effect of employee performance at PT. Angsa Kusuma Indah. The Job satisfaction has a positive and significant effect on organizational commitment at PT. Angsa Kusuma Indah. Organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance at PT. Angsa Kusuma Indah. In this way, the organizational commitment partially mediates the effect of job satisfaction on employee performance at PT. Angsa Kusuma Indah.

Kata Kunci:

Kepuasan Kerja;
Kinerja Karyawan;
Komitmen Organisasional.

Abstrak

Kinerja pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan. Berhasil atau tidaknya seorang karyawan di pengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individu maupun kelompok. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi di PT. Angsa Kusuma Indah. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Angsa Kusuma Indah, dengan jumlah sampel sebanyak 48 orang karyawan dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh. Pengumpulan data dilaksanakan dengan menggunakan observasi dan wawancara, dengan instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Data yang dikumpulkan tersebut kemudian dianalisis menggunakan SEM berbasis varian atau PLS. Hasil penelitian menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Angsa Kusuma Indah. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional di PT. Angsa Kusuma Indah. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angsa Kusuma Indah. Komitmen organisasional secara parsial memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Angsa Kusuma Indah.

Koresponding:

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Udayana, Bali,
Indonesia
Email:
gungaris555@gmail.com

PENDAHULUAN

Dalam mencapai tujuan perusahaan, maka pengelolaan sumber daya manusia yang berkeaitas menjadi suatu kewajiban perusahaan, karena sikap dan perilaku karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan di perusahaan. Penelitian ini dilakukan pada PT Angsa Kusuma Indah yang merupakan salah satu sebuah perusahaan distributor bahan bangunan di Bali. Masalah utama dalam perusahaan yang dianggap sebagai isu bisnis berkaitan dengan sumber daya manusia serta perlu mendapat perhatian organisasi adalah masalah kinerja karyawan. Banyaknya pesaing pada perusahaan sejenis membuat PT Angsa Kusuma Indah harus meningkatkan kinerja karyawan agar tidak kalah saing. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai individu atau kelompok berdasarkan tanggungjawab masing-masing pada periode tertentu dan adanya penilaian yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya (Wartono, 2017). Perusahaan memerlukan karyawan yang dapat bekerja dengan baik sehingga karyawan memiliki kinerja yang tinggi (Fadilah, 2014).

Berdasarkan laporan kinerja karyawan pada PT. Angsa Kusuma Indah, diketahui bahwa karyawan tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tepat sasaran sesuai dengan target yang telah ditetapkan, beberapa karyawan tidak dapat melakukan fungsi pekerjaannya secara mandiri tanpa intervensi, serta beberapa karyawan ada yang masih sering datang tidak tepat waktu ke kantor. Fenomena ini menandakan adanya permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Shurbagi (2014) menemukan bahwa salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja. Karyawan yang merasa tidak puas cenderung menghindari dari tugas dan tanggung jawab, yang dapat mengganggu proses pencapaian tujuan perusahaan (Indrawan & Dewi, 2014). Penelitian yang dilakukan oleh Talasaz *et al.* (2014) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan.

Indikasi rendahnya kepuasan kerja karyawan diketahui dari beberapa karyawan mengeluh dengan sistem gaji yang dirasa masih kurang dan kadang tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah dikerjakan, kurangnya kesempatan promosi, pekerjaan yang monoton, serta adanya karyawan yang bermalas-malasan saat bekerja yang mengindikasikan menurunnya kepuasan kerja karyawan. Swaminathan (2013) menyatakan bahwa peningkatan kepuasan kerja akan mempengaruhi kualitas kerja karyawan, dimana akan memiliki pengaruh yang baik terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut hasil wawancara dengan salah seorang karyawan, diperoleh informasi bahwa faktor lain yang menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh rendahnya komitmen organisasional. Indikasi rendahnya komitmen organisasional pada karyawan PT Angsa Kusuma Indah, dimana ada beberapa karyawan yang tidak begitu peduli dengan berwajah cuek saat melayani pelanggan, berpakaian tidak rapi sehingga pelanggan tidak begitu nyaman saat berbelanja. Kurangnya rasa kekeluargaan dalam perusahaan yang menyebabkan beberapa karyawan kurang merasa nyaman untuk tinggal dalam perusahaan ini. Suryanatha (2014) mengatakan bahwa rendahnya komitmen didalam suatu organisasi menunjukkan kurangnya tanggung jawab seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Komitmen semakin sulit diterapkan karena banyaknya perusahaan yang menggunakan sistem kontrak kerja. Komitmen memiliki peranan penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja, hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya (Bodroastuti 2016).

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Novita dkk. (2016), Kristianto (2011), Fauzi dkk. (2016), Syauta *et al.* (2012), Wahyudi & Sudibya (2016) Komitmen Organisasional berpengaruh positif dalam memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Afghoni dan Wahyudi (2011), Kusuma & Lina (2018), Rosita & Yuniati (2016), serta Triwahyuni & Ekowati

(2017) yang menyebutkan komitmen organisasional tidak mampu memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uraian permasalahan dan penelitian terdahulu maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H₂: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional

H₃: Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H₄: Komitmen organisasional memediasi secara signifikan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi. Lokasi penelitian dilakukan di PT Angsa Kusuma Indah, yang berada di Kota Denpasar, karena ditemukan masalah yang terkait dengan variabel kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Angsa Kusuma Indah yang berjumlah 48 orang, dengan sampel penelitian ditentukan dengan teknik *sampling* jenuh karena keseluruhan anggota populasi memungkinkan untuk dijadikan sampel, sehingga sampel penelitian berjumlah 48 orang. Data penelitian menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dan melakukan wawancara untuk memperkuat hasil data. Variabel penelitian diukur dengan menggunakan beberapa indikator, sehingga hasil data kuesioner perlu diuji kelayakannya dengan menggunakan uji validitas dan uji reabilitas. Data kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis SEM berbasis varian atau PLS. Tujuan PLS adalah memprediksi pengaruh variabel X terhadap variabel Y dan menjelaskan hubungan teoritis diantara kedua variabel (Abdilah & Jogianto, 2015).

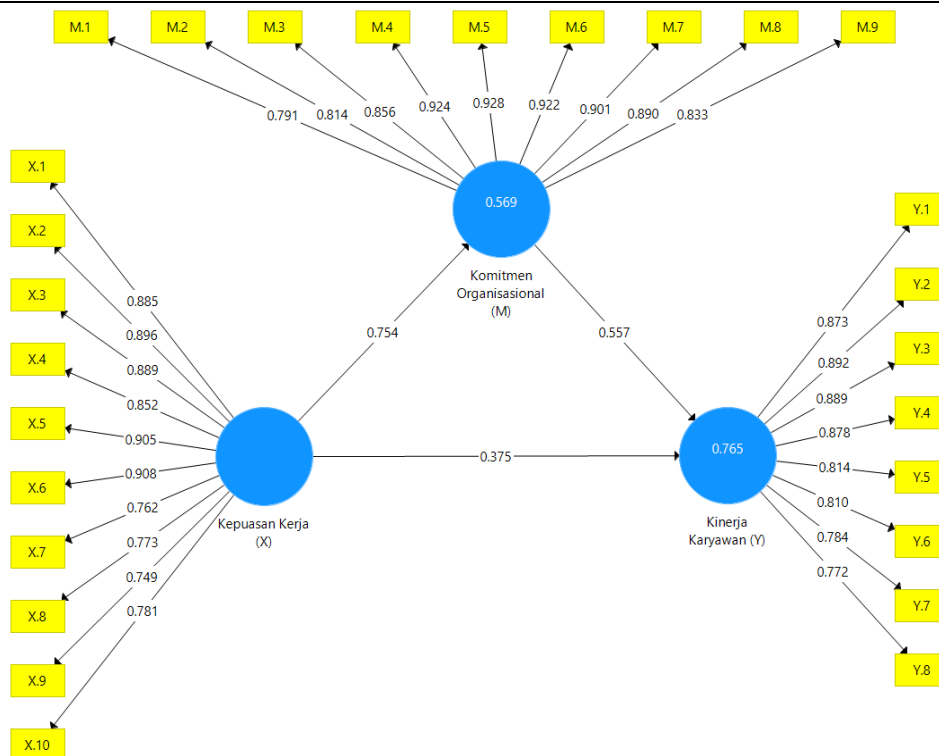
HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden penelitian merupakan karyawan PT Angsa Kusuma Indah yang berjumlah 48 orang, dengan karakteristik sebagai berikut. Menurut umurnya, responden dengan umur < 20 Tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 4,2 persen. Responden dengan umur 21-30 Tahun sebanyak 27 orang dengan persentase 56,3 persen. Responden dengan umur 31-40 Tahun sebanyak 10 orang dengan persentase 20,8 persen dan responden dengan umur > 40 Tahun sebanyak 9 orang dengan persentase 18,8 persen. Hal ini menunjukkan responden dengan umur 21-30 Tahun yang paling mendominasi. Hal ini dikarenakan umur 21-30 Tahun termasuk kedalam usia produktif sehingga dapat bekerja dengan maksimal. Dari jenis kelamin, responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 36 orang dengan persentase 75,0 persen. Sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 12 orang dengan persentase 25,0 persen. Hal ini menunjukkan responden dengan jenis kelamin laki-laki lebih dominan dibandingkan perempuan. Hal ini dikarenakan PT. Angsa Kusuma Indah yang merupakan perusahaan distributor bahan bangunan sehingga lebih membutuhkan tenaga laki-laki untuk melakukan pekerjaan berat. Menurut pendidikan terakhir, responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 33 orang dengan persentase 68,8 persen. Responden dengan pendidikan terakhir Diploma sebanyak 2 orang dengan persentase 4,2 persen dan responden dengan pendidikan Sarjana sebanyak 13 orang dengan persentase 27,1 persen. Hal ini menunjukkan responden didominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK. Hal ini menunjukkan PT. Angsa Kusuma Indah mencari karyawan tidak hanya berdasarkan tingkat pendidikan tapi lebih

mementingkan kemampuan dalam bekerja. Berdasarkan masa kerja, responden dengan masa kerja 1-3 Tahun sebanyak 10 orang dengan persentase 20,8 persen. Responden dengan masa kerja 4-6 Tahun sebanyak 23 orang dengan persentase 47,9 persen dan responden dengan masa kerja > 6 Tahun sebanyak 15 orang dengan persentase 31,3 persen. Hal ini menunjukkan responden didominasi oleh responden dengan masa kerja 4-6 Tahun. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. Angsa Kusuma Indah merasa nyaman bekerja di PT. Angsa Kusuma Indah sehingga tetap bekerja dalam jangka waktu yang lama.

Pengujian instrument dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas merupakan suatu uji yang menunjukkan apakah hasil penelitian tersebut dapat diterima oleh khalayak dengan kriteria-kriteria tertentu. Hasil pengujian diperoleh bahwa seluruh butir instrumen dapat dinyatakan valid. Hal tersebut dapat dinyatakan demikian karena seluruh koefisien korelasi lebih besar dibandingkan 0,30. Dengan demikian seluruh butir pernyataan dikatakan valid dan layak digunakan. Uji reliabilitas dikatakan reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari konstruk. Hasil pengujian diperoleh bahwa seluruh variabel dalam penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha* diatas 0,6. Dengan demikian seluruh variabel reliabel dan layak untuk dianalisis lebih lanjut. Oleh karena telah memenuhi uji instrument maka dapat analisis data dapat dilanjutkan.

Variabel kepuasan kerja secara keseluruhan memiliki kategori setuju hal ini dapat dilihat dari keseluruhan rata-rata nilai kepuasan kerja yaitu 4,17. Nilai rata-rata tertinggi pada pernyataan “Atasan selalu mengontrol pekerjaan yang saya lakukan”. Nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “Saya merasa puas dengan kesempatan yang diberikan untuk mengembangkan diri”. Variabel komitmen organisasional secara keseluruhan memiliki kategori setuju hal ini dapat dilihat dari keseluruhan rata-rata nilai komitmen organisasional yaitu 4,19. Nilai rata-rata tertinggi pada pernyataan “Saya merasa jika bekerja pada organisasi ini merupakan kesempatan terbaik”. Nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “Saya merasa rugi jika keluar dari organisasi ini” dan pernyataan “Saya tidak tertarik pada tawaran pekerjaan dari organisasi lain yang mungkin lebih baik dari organisasi ini”. Variabel kinerja karyawan secara keseluruhan memiliki kategori setuju hal ini dapat dilihat dari keseluruhan rata-rata nilai kinerja karyawan yaitu 4,09. Nilai rata-rata tertinggi pada pernyataan “Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang ada”. Nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “Saya mampu bekerja dengan penuh tanggung jawab”.



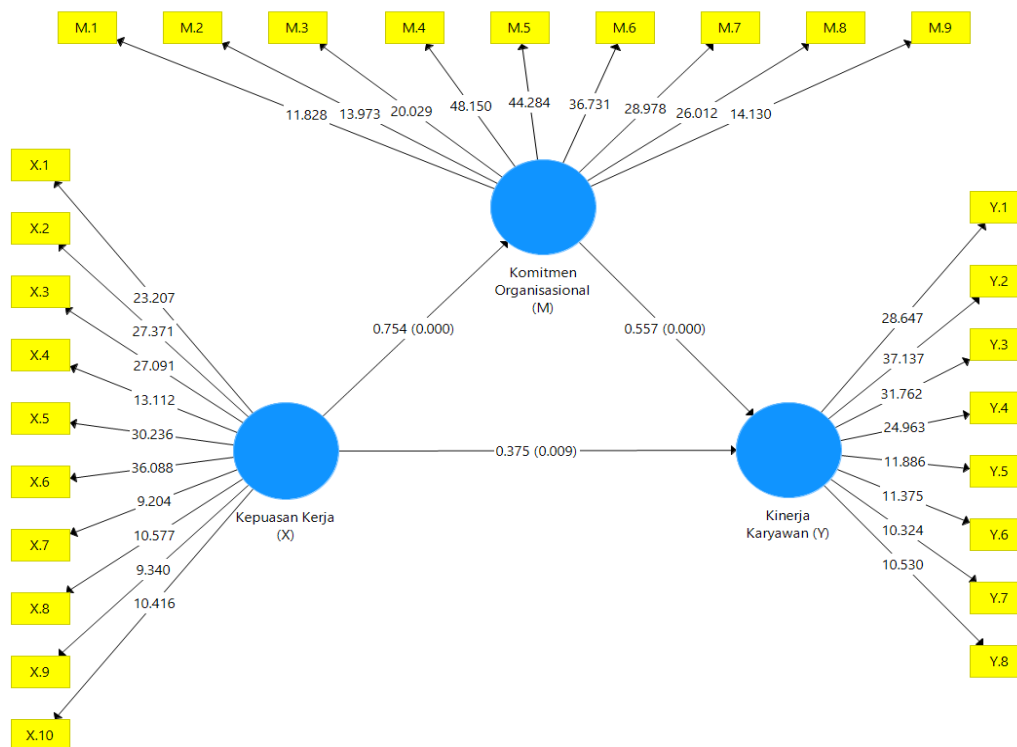
Sumber: data primer diolah, 2021

Gambar 1.
Outer Model

Validitas konvergen yang berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur dari suatu konstruk harus berkorelasi tinggi. Uji validitas konvergen dalam PLS dengan menggunakan indikator reflektif dinilai berdasarkan *loading factor* (korelasi antara skor item/skor komponen dengan skor konstruk) indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut. *Rule of thumb* yang digunakan untuk validitas konvergen adalah *outer loading* > 0.7. Hasil pengujian diperoleh bahwa semua nilai pada uji validitas *convergent* lebih besar dari 0,7. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian valid. Validitas Diskriminan yaitu berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi. Uji validitas diskriminan dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstraknya. Nilai validitas diskriminan lebih besar dari pada 0,7 maka variabel laten tersebut sudah menjadi pembanding yang baik untuk model. Hasil pengujian diperoleh bahwa semua nilai *discriminant validity* korelasi variabel laten pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,7 Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian valid.

Model lain untuk menilai *discriminate validity* adalah membandingkan akar kuadrat dari *average variance extracted* (AVE) untuk setiap variabel dengan korelasi antar variabel dengan variabel lainnya didalam model. Model memiliki *discriminant* yang baik apabila nilai pengukuran *average variance extracted* (AVE) > 0.5. Hasil pengujian diperoleh bahwa semua nilai *average variance extracted* (AVE) lebih dari 0.5. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian valid. Uji reliabilitas adalah menunjukkan sebuah tingkat konsistensi dan stabilitas alat ukur atau instrumen penelitian dalam mengukur suatu konsep atau konstruk. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Hasil pengujian diperoleh bahwa semua nilai *Cronbach's alpha* pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,7. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian reliabel. Begitu pula pada nilai *Composite reliability* pada

masing-masing variabel lebih besar dari 0,7. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian reliabel.



Sumber: data primer diolah, 2021

Gambar 2.
Inner Model

R-square untuk konstruk dependen nilai R-square dapat digunakan untuk mengetahui evaluasi pengaruh prediktor terhadap setiap variabel laten endogen. Hasil pengujian diperoleh nilai R-square untuk variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,765 termasuk baik yang menunjukkan memiliki besar pengaruh sebesar 76,5%. Nilai R-square untuk variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional sebesar 0,569 termasuk moderat yang menunjukkan memiliki besar pengaruh sebesar 56,9%. Pengujian inner model dilakukan dengan melihat nilai Q-square yang merupakan uji *goodness of fit* model. Hasil pengujian diperoleh nilai Q-square sebesar 0,901 lebih dari 0 dan mendekati 1, sehingga dapat disimpulkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relvance* atau model layak dikatakan memiliki nilai prediktif yang relevan.

Hasil pengujian diperoleh nilai *p-value* < signifikan ($0,009 < 0,05$) dengan nilai beta sebesar positif 0,375 dan nilai t statistics sebesar $2,613 > t\text{-value}$ (1,96) maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Angsa Kusuma Indah. Hasil ini didukung oleh nilai rata-rata kepuasan kerja yaitu 4,17 yang berarti puas. Karyawan menyatakan bahwa atasan secara rutin mengkontrol hasil pekerjaan yang telah dilakukan serta memberikan evaluasi yang menjadi motivasi kerja bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja. Hal ini berarti bahwa apabila kepuasan kerja semakin meningkat maka kinerja karyawan semakin meningkat pula. Hal ini sesuai dengan penelitian Talasaz *et al.* (2014), Riyadi (2015), Anwar *et al.* (2015) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian diperoleh nilai *p-value* < signifikan ($0,000 < 0,05$) dengan nilai beta sebesar positif 0,754 dan nilai t statistics sebesar $10,448 > t\text{-value}$ (1,96) maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional pada PT Angsa Kusuma Indah. Hasil ini didukung oleh nilai rata-rata kepuasan kerja yaitu 4,17 yang berarti puas. Karyawan menyatakan bahwa atasan secara rutin mengkontrol hasil pekerjaan yang telah dilakukan serta

memberikan evaluasi yang menjadi motivasi kerja bagi karyawan hal ini juga membuat karyawan merasa diberikan bimbingan secara langsung serta diberikan perhatian untuk menjadi lebih baik, hal ini juga meningkatkan komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini berarti bahwa apabila kepuasan kerja semakin meningkat maka komitmen organisasional semakin meningkat pula. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shah *et al.* (2015), Imam *et al.* (2015) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional

Hasil pengujian diperoleh nilai $p\text{-value} < \text{signifikan}$ ($0,000 < 0,05$) dengan nilai beta sebesar positif 0,557 dan nilai t statistics sebesar $3,990 > t\text{-value}$ (1,96) maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Angsa Kusuma Indah. Hasil ini didukung oleh nilai rata-rata komitmen organisasional yaitu 4,19 yang masuk kedalam kategori tinggi. Karyawan menyatakan bahwa mendapat banyak pembelajaran saat bekerja di PT. Angsa Kusuma Indah serta adanya jenjang karir yang baik di PT. Angsa Kusuma Indah yang menjadikan karyawan merasa mendapatkan kesempatan yang baik serta selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja. Hal ini berarti bahwa apabila komitmen organisasional semakin meningkat maka kinerja karyawan semakin meningkat pula. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tolentino (2013), Asideu *et al.* (2014) menyatakan komitmen organisasi juga memiliki kolerasi positif yang signifikan secara statistik pada kinerja karyawan.

Hasil pengujian diperoleh nilai $p\text{-value} < \text{signifikan}$ ($0,000 < 0,05$) dengan nilai beta sebesar positif 0,420 dan nilai t statistics sebesar $4,069 > t\text{-value}$ (1,96) maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional dapat memediasi secara signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Angsa Kusuma Indah. Hasil ini didukung oleh nilai rata-rata komitmen organisasional yaitu 4,19 yang termasuk dalam kategori tinggi. Karyawan menyatakan bahwa karyawan mendapatkan banyak pembelajaran saat bekerja di PT. Angsa Kusuma Indah serta adanya jenjang karir yang baik di PT. Angsa Kusuma Indah yang menjadikan karyawan merasa mendapatkan kesempatan yang baik. Dilihat nilai rata-rata kepuasan kerja yaitu 4,17 yang termasuk dalam kategori puas. Karyawan menyatakan bahwa atasan secara rutin mengontrol hasil pekerjaan yang telah dilakukan serta memberikan evaluasi yang menjadi motivasi kerja bagi karyawan, dengan rasa nyaman serta kesempatan karir yang didapatkan selama bekerja serta dukungan yang diberikan oleh atasan akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa apabila komitmen organisasional semakin meningkat maka pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan semakin meningkat pula. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kristianto (2011) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional mampu beroperasi sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sayuta *et al.* (2012) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional mampu memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, semakin kuat komitmen organisasional maka semakin tinggi kepuasan kerja meningkatkan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Angsa Kusuma Indah. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa untuk memaksimalkan kinerja karyawan, pihak manajemen PT Angsa Kusuma Indah hendaknya mengoptimalkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional di PT Angsa Kusuma Indah. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa untuk memaksimalkan komitmen organisasional, pihak manajemen PT Angsa Kusuma Indah hendaknya mengoptimalkan kepuasan kerja karyawan. Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Angsa Kusuma Indah. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa komitmen organisasional yang dimiliki oleh karyawan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa untuk memaksimalkan kinerja karyawan, pihak manajemen PT Angsa Kusuma

Indah hendaknya mengoptimalkan komitmen organisasional. Komitmen organisasional mampu memediasi secara signifikan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Angsa Kusuma Indah. Hasil tersebut menunjukkan bahwa untuk memperoleh kinerja karyawan yang maksimal, pihak manajemen PT Angsa Kusuma Indah perlu meningkatkan komitmen organisasional.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Angsa Kusuma Indah; Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional di PT Angsa Kusuma Indah; Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Angsa Kusuma Indah; dan komitmen organisasional mampu memediasi secara signifikan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Angsa Kusuma Indah. Hal ini berarti apabila jika komitmen organisasi semakin meningkat maka pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Angsa Kusuma Indah semakin meningkat pula. Saran yang dapat diberikan pada perusahaan yaitu diharapkan untuk memperhatikan dan mengevaluasi pekerjaan setiap karyawan di masing-masing bidang pekerjaannya dimana perlu dengan adanya bimbingan serta dapat memberikan semangat dan kebebasan untuk berinovasi itu akan berdampak positif bagi kepuasan karyawan saat bekerja di PT Angsa Kusuma Indah. Untuk meningkatkan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang diinginkan. Untuk meningkatkan komitmen organisasional dapat dilakukan dengan cara memberikan rasa nyaman bagi karyawan saat bekerja serta jenjang karir yang jelas sehingga karyawan akan merasa rugi jika keluar dari organisasi serta tertarik dengan organisasi lain dan komitmen organisasional karyawan meningkat. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan variabel penelitian, mempertimbangkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Serta mampu untuk memperluas ruang lingkup penelitian tidak hanya kinerja karyawan saja pada PT. Angsa Kusuma Indah atau dapat juga mengganti lokasi penelitian. Sehingga memberikan suatu pandangan yang lebih dan mampu diimplementasikan secara umum

REFERENSI

- Anwar, A. B., & Ali, M. (2015). *The Effects of Work Stress and Compensation on the Employees ' Performance through Motivation and Job Satisfaction at the Private Life Insurance Companies in Jakarta , Indonesia. III(Ix)*, vol 1 no 1 pp: 33–36
- Bodroastuti, T., & Ruliaji, A. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, vol 13 no 1. Pp: 1-10
- Fadilah, A. N., Hakim, A., & Siswidiyanto. (2014). Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, vol 1 no 5 pp, 847–852.
- Indrawan, Dewa Cahyadi. & Dewi, A.A. Sagung Kartika. (2014). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Cargo Asas International, Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. Vol 3 no 6 pp: 1767-1779.
- Kusuma, B. H., & Lina, L. (2018). Pengaruh kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening (survei pada perguruan tinggi swasta di wilayah jakarta barat). *Jurnal Manajemen Maranatha*, vol 17 no 2 pp, 127-134.
- Novita, S., Bambang, S., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, vol 34 no 1 pp, 1–20.

- Riyadi, S. (2015). Effect of Work Motivation, Work Stress and Job Satisfaction on Teacher Performance at Senior High School (SMA) Throughout the State Central Tapanuli, Sumatera. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, vol 20 no 2 pp, 52–57.
- Rosita, T., & Yuniati, T. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, vol 5 no 1. Pp: 1-12
- Shurbagi, Adel. (2014). The Relationship between Transformational Leadership Style Job Satisfaction and The Effect of Organizational Commitment. *International Business Research*. Vol 7 no 11 pp:126-138.
- Suryanatha, A.A. Ngr.Bayu. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformational dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Organizational Citizenship Behavior (ocb) Pada Baleka Resort Hotel & Spa Legian. *Jurnal Manajemen Udayana*, vol 2 no 9, pp:2579-2614.
- Swaminathan, Samanvitha. (2013). Job Satisfaction as A Predictor of Organizational Citizenship Behavior : An Empirical Study. *Global Journal of Business Research*. Vol 7 no 1 pp:71-76.
- Syauta. Jack Henry., Troena, Eka Afnan., Setiawan. Margono., & Solimun. (2012), “The influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Minicipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia)”. *International Journal of Business and Management Invention*, Volume 1 Issue 1, pp 69-76.
- Talasaz, Z.H., Saadoldin, S. N., & Shakeri, M. T. (2014). The Relationship between Job Satisfaction and Job Performance Among Midwives Working in Healthcare Centers of Mashhad, Iran. *Journal of Midwifery and Reproductive Health*. Vol. 2 No.3. pp. 157-164.
- Triwahyuni, R., & Ekowati, V. M. (2017). The Effect of Employee Satisfaction on Employees Performance Through Organizational Commitment. *Management and Economics Journal (MEC-J)*, vol 1 no 1 pp: 1-10
- Wahyudi, N. K. S., & Sudibya, I. G. A. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Karyawan Di Natya Hotel, Kuta Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, vol 5 no 2 pp, 870–897.