

Tersedia online di

HYPERLINK "<http://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/jimek>"
<http://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/jimek>

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Bpr Insumo Sumberarto Kediri

Hari Santosa¹; Enni Sustiyatik²; Budi Rahayu³; Djunaedi⁴

¹Mahasiswa Magister Manajemen FEB Universitas Kadiri

^{2,3,4}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kadiri

email: enni_sustiyatik@unik-kediri.ac.id*; budir@unik-kediri.ac.id; djunaedi@unik-kediri.ac.id

ABSTRAK

Artikel History:

Artikel masuk
Artikel revisi
Artikel diterima

Keywords:

Komitmen organisasi; kinerja karyawan; kepuasan kerja

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. BPR Insumo Sumberarto Kediri. Jenis penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif dengan pendekatan survey dimana kuesioner akan dibagikan kepada seluruh responden penelitian, dimana populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 responden yang mana seluruhnya digunakan sebagai sampel sehingga penelitian ini juga disebut penelitian sensus. Dalam melakukan pengujian terhadap hasil data responden untuk mengukur pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (Path Analysis). Hasil pengujian menunjukkan Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana dengan adanya komitmen yang kuat, karyawan akan terdorong untuk bekerja keras demi kemajuan sehingga tercapainya kepuasan kerja karyawan dan kinerja sesuai harapan yang diinginkan organisasi. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan Semakin baik dan konsisten komitmen organisasi yang ada saat ini dijalankan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka karyawan akan menunjukkan kinerja terbaiknya Dengan mediasi kepuasan kerja, maka pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan juga semakin meningkat.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Organizational Commitment on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT. BPR Insumo Sumberarto Kediri. This type of research uses descriptive quantitative survey approach where the questionnaire will be distributed to all research respondents. The population in this study were 60 respondents, all of whom were used as samples, also known as census research. The path analysis method is used to test the results of the respondent's data to measure the effect of the intervening variable. The test results show that organizational commitment has a positive and significant effect on employee job satisfaction. With a strong commitment, employees will be encouraged to work hard for progress in order to achieve job satisfaction and employee performance in accordance with the expectations desired by the organization. Organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance. With the better and more consistent organizational commitment that is currently implemented, it will be able to improve employee performance. Job satisfaction affects employee performance. Where the higher the employee's job satisfaction, the employee will show the best performance. By mediating job satisfaction, the effect of organizational commitment on employee performance also increases.

PENDAHULUAN

Seiring dengan era globalisasi keberadaan lembaga keuangan dalam perekonomian suatu negara memiliki peran penting dalam upaya untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi agar semakin cepat dan maju dalam persaingan bisnis, sehingga menuntut lembaga keuangan harus bersikap lebih responsif untuk bertahan dan terus berkembang dengan baik dalam mendorong kegiatan perekonomian.

Lembaga keuangan menghadapi beragam tantangan dalam era globalisasi sehingga akhirnya menimbulkan sebuah kompetisi yang berat di antara lembaga keuangan. Hal ini secara tidak langsung akan mendorong perusahaan untuk tetap mempertahankan diri di tengah persaingan tersebut dan agar dapat bertahan maka harus menjadi lembaga keuangan yang paling unggul yang mampu bersaing dengan lembaga keuangan lainnya.

Diperlukan peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam pemanfaatannya karena sumber daya manusia merupakan tulang punggung dalam menjalankan roda kegiatan operasional dan kelangsungan hidup suatu perusahaan.

(Ngambi, 2011) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Berbeda dengan sumber daya organisasi lainnya, sumber daya manusia gmenjadi faktor produksi yang memiliki pengaruh dominan terhadap faktor produksi yang lain seperti mesin, modal, material, dan metode (Deddy, 2011). Organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup serta kemajuan organisasi.

Karyawan sebagai aset sumber daya manusia bagi perusahaan merupakan unsur Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Menurut (Mappamiring P, 2015) mengatakan performa atau kinerja dapat didefinisikan sebagai jumlah dari pekerjaan, yang merupakan hasil pelaksanaan pekerjaan fisik maupun non-fisik. Sementara memberlakukan batas-batas kinerja merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat dalam menyelesaikan tugas yang menyertai karya individu.

Kinerja karyawan merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Sementara Sulistiyani dan Rosidah (2003) dalam (Rifansyah 2016, n.d.) mengemukakan bahwa kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

PT. BPR Insumo Sumberarto Kediri dengan misinya untuk menjadi sebuah bank perkreditan rakyat yang berorientasi pada pemenuhan kebutuhan pasar dan memberikan keuntungan yang maksimal berusaha untuk menjadi sebuah bank yang dikenal karena mematuhi standar praktek perbankan nasional dalam hal *Corporate Governance* dan sebagai salah satu bank terkemuka saat ini agar berkelanjutan dalam mengikuti perkembangan dunia perbankan yang semakin pesat dan persaingan bisnis perbankan nasional yang ketat saat ini, maka dituntut melakukan pembenahan untuk memperbaiki segala kekurangan terutama ditinjau dari perspektif sumber daya manusia.

Penelitian ini akan membahas beberapa faktor yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja karyawan pada yaitu komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagaimana disampaikan oleh (Fauzi et al., 2016) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, kedisiplinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi.

Faktor pertama yang diidentifikasi yang berpengaruh kepada kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Suatu organisasi akan semakin maju dan berhasil selain ditentukan oleh budaya, juga didukung oleh komitmen yang tinggi dari para karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan. Untuk mencapai efektifitas dalam melaksanakan tugas, karyawan perlu memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

Fenomena menurunnya kinerja *Relationship Manager* dan *Assistant Relationship Manager* disebabkan karyawan menunjukkan rasa ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang dijalannya saat ini karena tugas seorang *Relationship Manager (RM)* dan *Assistant Relationship Manager (ARM)* disamakan dengan *job desk* seorang *Customer Service Officer (CSO)* dan Kepala Cabang.

Berdasarkan uraian diatas, PT. BPR Insumo Sumberarto Kediri menyadari bahwa keberhasilan

untuk mencapai target penyaluran kredit sangat ditentukan oleh kinerja karyawan yang berupaya mendorong pertumbuhan kredit produktif dan *market share* semakin meningkat setiap tahun sehingga dapat memberikan keuntungan bagi bank.

Salah satu faktor keberhasilan tercapainya target penyaluran kredit sangat ditentukan oleh pengelolaan sumber daya manusia yang profesionalitas karena sumber daya manusia memiliki sumbangan yang sangat besar dalam menentukan keberhasilan perusahaan sehingga menuntut adanya peranan penting manajemen sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan.

Fokus utama PT. BPR Insumo Sumberarto Kediri terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia saat ini adalah bagaimana meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai target penyaluran kredit. Dalam usaha peningkatan kinerja karyawan maka yang menjadi perhatian bagi manajemen terkait dengan beberapa factor yang merupakan bagian dari program-program sumber daya manusia antara lain seperti budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Dengan kinerja karyawan yang baik di harapkan karyawan mampu mewujudkan tujuan dari perusahaan.

Hal inilah yang mendasari penulis untuk tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi Pada PT. BPR Insumo Sumberarto Kediri”**.

TINJAUAN PUSTAKA

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Okta, et. al, 2015)	<i>The Influence of Organizational Culture and Entrepreneurial Orientation on the Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Employee's Performance.</i>	(GSCA-Structured Generalized Component Analysis)	Komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2	(Syauta, et. al, 2012)	<i>The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia).</i>	(Partial Least Square)	Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
3	(Rais, dkk, 2016)	<i>Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Wilayah Sulut Tenggo.</i>	(Regresi Linier Berganda)	Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan, Komitmen Organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4	(Hakim, 2015)	<i>Effect of Organizational Culture, Organizational Commitment to Performance: Study In Hospital Of District South Konawe Of Southeast Sulawesi.</i>	(Structural Equation Modeling/ SEM)	Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja.
5	(Burhan Arif, dkk, 2013)	<i>Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja Pada PT. BPR Setia Karib Abadi Semarang.</i>	(Multiple Linear Regression and Path Analysis)	Secara parsial dan simultan budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.
6	(Zubair, dkk, 2015)	<i>Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat Operasional PT. Bank Aceh.</i>	Kuantitatif (Path analysis)	Budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengertian Komitmen Organisasi

Manajemen dari suatu organisasi pasti dituntut untuk menaikkan pertumbuhan dan/atau kemajuan yang lebih baik dari waktu ke waktu. Untuk mendukung itu, semua bergantung pada komitmen manajemen puncak (*top manajemen*). Sebab komitmen merupakan tekad dari pengambilan keputusan dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan (Edison, dkk, 2016).

Selanjutnya Edison, dkk (2016) mengatakan bahwa komitmen merupakan tekad dari pengambilan keputusan dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Bahkan menurut Sidik Priadana (2012) dalam Edison, dkk (2016), tidak cukup dengan komitmen saja, perlu konsensus, konsistensi dan konsekuensi dalam mengimplementasikan rencana strategis yang sudah dibuat.

Tingginya komitmen organisasi berhubungan dengan tingginya kinerja karyawan (Fitriastuti, 2013). Sedangkan Colquitt, LePine, dan Wesson dalam Wibowo(2016) mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Organisasi yang mampu memberikan perhatian yang penuh dan membuat karyawan percaya terhadap organisasi akan memperoleh komitmen karyawan (Lee et al., 2012).

Pengertian Komitmen Organisasi

Edison, dkk (2016), mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan dorongan emosional diri dalam arti positif. Dimana karyawan yang ingin karirnya maju berkomitmen untuk mengejar keunggulan dan meraih prestasi, dan karyawan yang merasa penting terhadap pelayanan berkomitmen untuk meningkatkan kompetensi.

Komitmen dari seorang karyawan terhadap organisasinya dapat menjadi instrumen penting

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

untuk meningkatkan kinerja dari karyawan (Khan et al, 2010).

Komitmen organisasional didefinisikan oleh Luthans (2010) mendefinisikan komitmen organisasional dalam tiga pengertian, yakni sebagai suatu kekuatan sikap sekaligus keputusan yang menjadi bagian organisasi, suatu keinginan atau kehendak untuk mewujudkan kinerja tinggi sebagai bagian yang harus ditumbuh kembangkan dalam organisasi, dan sebagai suatu keyakinan yang diterima sebagai *value*/nilai sekaligus tujuan yang harus dicapai oleh organisasi.

Komitmen organisasional menjadi perhatian penting dalam banyak penelitian karena memberikan dampak signifikan terhadap perilaku kerja seperti kepuasan kerja, absensi karyawan dan juga *turn over* karyawan. Komitmen dalam organisasi akan membuat pekerja memberikan yang terbaik kepada organisasi tempat kerjanya. Disebutkan pula bahwa pekerja yang memiliki komitmen organisasional tinggi akan cenderung senang membantu dan dapat bekerja sama (Dantha Dewi, 2013).

Komponen Komitmen Organisasi

Menurut Sutrisno (2013) pada dasarnya karyawan itu ingin berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi dimana untuk mencapai tujuan organisasi ini telah dipengaruhi oleh sifat komitmen yang berbeda-beda, Meyer dan Allen (2011) mengajukan tiga komponen komitmen organisasional, yaitu:

1. Komponen *affective*, yaitu keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Dalam hal ini individu menetap dalam suatu organisasi karena keinginannya sendiri.
2. Komponen *continuance*, yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Dalam hal ini individu memutuskan menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan.
3. Komponen *normative*, yaitu keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut.

Dimensi Komitmen Organisasi

Komitmen pegawai/karyawan terhadap organisasi sangat bergantung pada sejauh mana kebutuhan dan tujuan pribadi terpenuhi. Edison, dkk (2016:225) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi tersebut meliputi:

1. Faktor Logis. Pegawai/Karyawan akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis, misalnya memiliki jabatan strategis dan berprestasi cukup atau karena faktor kesulitan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.

2. Faktor lingkungan. Pegawai/Karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang menyenangkan, merasa dihargai memiliki peluang untuk berinovasi, dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi.
3. Faktor harapan. Pegawai/Karyawan memiliki kesempatan yang luas untuk berkarir dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi, melalui sistem yang terbuka dan transparan.
4. Faktor Iklim emosional. Pegawai/Karyawan merasa ada ikatan emosional yang tinggi. Misalnya merasakan suasana kekeluargaan dalam organisasi, atau organisasi telah memberikan jasa yang luar biasa atas kehidupannya, atau dapat juga karena memiliki hubungan kerabat/keluarga.

Pengertian Kepuasan Kerja

Dalam suatu kelompok atau organisasi terdiri atas individu-individu, dan setiap individu sering mengalami situasi dan penerimaan atau persepsi yang berbeda di dalam memandang sesuatu. Jika diantara mereka ada yang tidak puas, ini menunjukkan ada perasaan yang terganggu atau penerimaan atas persepsi yang tidak terpenuhi. Robbins dan Coulter (2009) dalam Edison, dkk (2016:213) menyebutkan bahwa “*jobsatisfaction refers to a person’s general attitude toward his or job*” (kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya).

Robbins (2010) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya dimana dalam pekerjaan tersebut seseorang dituntut untuk berinteraksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi, memenuhi standar kinerja.

Lebih lanjut Robbins (2010) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima. Sedangkan Umar (2011) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang di hadapi lingkungan kerjanya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Menurut Rusiadi,dkk (2013) menjelaskan “Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola/bentuk pengaruh antar dua variabel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala”.

Populasi dan Sampel

Menurut Rusiadi,dkk (2013) mendefinisikan: “Populasi adalah wilayah generalisasi yang

terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini karyawan PT. BPR Insumo Sumberarto Kediri yang berjumlah 60 (enam puluh) orang.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dalam penelitian ini terdiri atas empat variabel yaitu. budaya kerja dan gaya kepemimpinan sebagai variabel independen (bebas), kinerja sebagai variabel dependen (terikat).

Komitmen Organisasi

Adalah suatu keadaan, dimana seorang karyawan memiliki loyalitas pada suatu organisasi dan berniat membangun dan mencapai tujuan-tujuan organisasi, serta berniat tidak meninggalkan organisasi

Kepuasan Kerja

Adalah perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi.

Kinerja

Adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun dalam memperoleh data-data, informasi dan keterangan peneliti melakukannya dengan cara sebagai berikut :

1. Interview, yaitu data yang dikumpulkan diperoleh dengan cara melakukan komunikasi langsung dengan obyek penelitian.
2. Angket, yaitu teknik pengumpulan data dengan membuat suatu daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti kepada pegawai.

Teknik Analisis Data

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Dalam pengukuran validasi dapat dilakukan dengan korelasi antar skor butir dengan total skor, untuk mengetahui masing-masing skor valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka variabel tersebut tidak valid.

Menurut Situmorang (2011:79) suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach

Alpha (α) lebih besar dari 0,6. Sedangkan untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan reliabel atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut :

1. Jika nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6 (α) maka dapat dikatakan reliabel.
2. Jika nilai Cronbach Alpha lebih kecil 0,6 (α) maka dapat dikatakan tidak reliabel.

Teknik Analisis Data

Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model causal) yang telah ditetapkan sebelumnya. Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab-akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel.

HASIL & PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Komitmen Organisasi

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Saya terikat secara emosional dengan perusahaan tempat saya bekerja	0,280	0,254	VALID
Saya bangga dengan perusahaan tempat saya bekerja saat ini	0,427	0,254	VALID
Saya ikut andil dalam pengembangan perusahaan tempat saya bekerja	0,291	0,254	VALID
Saya bekerja dengan baik demi masa depan perusahaan tempat saya bekerja	0,366	0,254	VALID
Bekerja pada perusahaan ini adalah sebuah kebutuhan bagi saya	0,657	0,254	VALID
Saya merasa rugi jika saya keluar dari perusahaan tempat saya bekerja	0,499	0,254	VALID
Saya loyal dengan perusahaan tempat saya bekerja saat ini	0,479	0,254	VALID

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa pengujian instrumen variabel komitmen organisasi menunjukkan bahwa semua nilai r-hitung lebih besar dari r- tabel. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian dikatakan valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Gaji yang diterima sudah layak	0,322	0,254	Valid
Selain gaji, saya menerima tunjangan-tunjangan lainnya	0,412	0,254	Valid
Saya diberi kesempatan seluas-luasnya untuk belajar oleh perusahaan	0,575	0,254	Valid
Saya diberi kepercayaan terhadap pekerjaan yang saya kerjakan	0,290	0,254	Valid
Saya puas atas tranparansi sistem promosi yang dilakukan perusahaan (bukan kedekatan semata)	0,736	0,254	Valid
Saya memiliki peluang yang sama dengan yang lain untuk meraih posisi	0,264	0,254	Valid

Atasan memuji saya apabila mencapai hasil yang baik	0,736	0,254	Valid
Atasan selalu membantu saya apabila mendapat kesulitan dalam pekerjaan	0,736	0,254	valid
Rekan kerja saya sangat membantu dalam bekerja.	0,279	0,254	valid
Rekan kerja saya sangat menyenangkan	0,692	0,254	valid
Rekan kerja selalu mendorong saya dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik	0,562	0,254	valid

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa pengujian instrumen variabel Kepuasan Kerja menunjukkan bahwa semua nilai r-hitung lebih besar dari r- tabel. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian dikatakan valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Saya selalu berhati – hati dalam bekerja	0,355	0,254	valid
Saya selalu memikirkan kualitas dari hasil	0,602	0,254	valid
Hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan di	0,649	0,254	valid
Saya menyelesaikan pekerjaan tepat	0,526	0,254	valid
Saya selalu mencapai target ketika	0,543	0,254	valid
Volume pekerjaan saya sesuai dengan	0,567	0,254	valid

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa pengujian instrumen variabel Kinerja menunjukkan bahwa semua nilai r-hitung lebih besar dari r- tabel. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian dikatakan valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

Berikutnya dilakukan uji reliabilitas instrumen dengan hasil sebagai berikut :

Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,635	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,710	Reliabel
Kinerja	0,693	Reliabel

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa pengujian reliabilitas pada instrumen variabel penelitian menunjukkan bahwa semua nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian dikatakan reliabel.

Hasil Uji Hipotesis

Setelah kuesioner dinyatakan valid dan reliabel, selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis dengan bantuan software smartPLS dimana didapatkan hasil sebagai berikut :

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

Hipotesis		Original Sample (O)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values	Keterangan
H1	Komitmen Organisasional -> Kepuasan Kerja Karyawan	0,930	38,751	0,000	Diterima
H2	Komitmen Organisasional -> Kinerja Karyawan	1,541	2,138	0,010	Diterima
H3	Kepuasan Kerja Karyawan -> Kinerja Karyawan	1,230	2,950	0,003	Diterima
H4	Komitmen Organisasional -> Kepuasan Kerja Karyawan -> Kinerja Karyawan	2,684	5,047	0,000	Diterima

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diatas dapat disimpulkan bahwa untuk hipotesis pertama yang berbunyi Komitmen organisasional mempengaruhi kepuasan kerja diterima, karena memiliki nilai t statistik $2,950 > 1,98$ (batas kritis). Selanjutnya hipotesis kedua yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima karena memiliki nilai t statistik $2,138 > 1,98$. Untuk hipotesis ketiga yang berbunyi kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan diterima karena memiliki nilai t statistik $2,950 > 1,98$. Selanjutnya hipotesis keempat yang berbunyi komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja memiliki nilai t statistik $5,047 > 1,98$ sehingga hipotesis keempat diterima

Pembahasan.

Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian dapat diketahui bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yang berarti komitmen organisasi akan mempengaruhi kinerja karyawan

Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian dapat diketahui bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yang berarti komitmen

organisasi akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data secara statistik membuktikan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka karyawan akan menunjukkan kinerja terbaiknya.

Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari interaksi variabel independen (komitmen organisasi) dan variabel kepuasan kerja, maka variabel komitmen organisasi melalui kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan

SIMPULAN & SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana dengan adanya komitmen yang kuat, karyawan akan terdorong untuk bekerja keras demi kemajuan sehingga tercapainya kepuasan kerja karyawan dan kinerja sesuai harapan yang diinginkan organisasi.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan Semakin baik dan konsisten komitmen organisasi yang ada saat ini dijalankan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan
3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka karyawan akan menunjukkan kinerja terbaiknya
4. Dengan mediasi kepuasan kerja, maka pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan juga semakin meningkat.

Saran

1. mempertahankan aspek yang memiliki peran dalam peningkatan kinerja karyawan
2. Meningkatkan peran pemimpin sebagai Role Model. Pemimpin yang memiliki kemampuan menginspirasi dapat memaksimalkan potensi karyawan, memberikan solusi dan motivasi kepada karyawan untuk bekerja keras dan mencintai pekerjaan mereka sehingga dapat menumbuhkan keterikatan emosional dalam mencapai tujuan Perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

© 2022 JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Universitas Kadiri. Semua hak cipta dilindungi undang-undang

- Dantha Dewi, D. (2013). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPLEKSITAS TUGAS, TIME BUDGET PRESSURE, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA AUDITOR PADA KAP DI YOGYAKARTA INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, COMPLEXITY OF THE TASK, TIME BUDGET PRESSURE, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON JOB SATISFACTION OF AUDITORS ON REGISTERED PUBLIC ACCOUNTANT OFFICE IN YOGYAKARTA.*
- Deddy. (2011). The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on Employee Performance and Job Satisfaction as a Moderating Variable at PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. *International Journal of Research and Review (Ijrrjournal.Com)*, 7, 3.
- Fauzi, M., Warso, M. M., Haryono, A. T., Jurusan, M., Fakultas, M., Universitas, E., Semarang, P., Jurusan, D., Kunci, K., Organisasi, B., Kerja, K., Organisasi, K., & Karyawan, K. (2016). SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Karyawan PT. Toys Games Indonesia Semarang). In *Journal of Management (Vol. 02, Issue 02)*.
- Fitriastuti, T. (2013). Jurnal Dinamika Manajemen PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP KINERJA KARYAWAN. In *JDM (Vol. 4, Issue 2)*. <http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jdm>
- Khan et al. (2010). The Impact of Organizational Commitment on Job Performance. In *International Journal of Economics and Business Administration: Vol. VII (Issue 2)*.
- Lee, D.-C., Hung, L.-M., & Chen, M.-L. (2012). Empirical Study on the Influence among Corporate Sponsorship, Organizational Commitment, Organizational Cohesiveness and Turnover Intention. *Journal of Management and Sustainability*, 2(2). <https://doi.org/10.5539/jms.v2n2p43>
- Mappamiring P. (2015). Effect of Cultural Organization, Leadership and Motivation of Work on the Performance of Employees (Studies in Islamic Banking in Makassar). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 5(12). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v5-i12/1940>
- Ngambi, H. C. (2011). The relationship between leadership and employee morale in higher education. *African Journal of Business Management*, 5(3), 762–776. <https://doi.org/10.5897/AJBM10.854>
- Rifansyah 2016. (n.d.).