

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* (studi pada mitra bangunan Kota Jambi)

Anjas Kesuma Putra

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jambi

*E-mail korespondensi: Anjasrz16@gmail.com

Abstract

This research was conducted to describe and explore in depth about the variable descriptions of job satisfaction, organizational commitment and employee performance in the Jambi city supermarket building partners as well as the influence caused by job satisfaction on organizational commitment, the effect of job satisfaction on employee performance, the influence of organizational commitment on employee performance, and the effect of job satisfaction on employee performance with organizational commitment as an intervening variable. The number of samples in the study were 127 employees of Jambi city supermarket building partners. This research method is a quantitative research. The findings in this study indicate that the variable descriptions of job satisfaction, organizational commitment and employee performance at Mitra Bangunan Supermarket Jambi are categorized as high. high prediket rate. As for the influence between variables, it shows that job decision variables have a positive and significant effect on performance, while for the mediating variables that indirectly affect job satisfaction on performance, it is significant, so it can be concluded that organizational commitment has an indirect effect on job satisfaction on employee performance.

Keywords: Job Satisfaction, Performance, Organizational Commitment

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mendeksripsikan dan mengeksplorasi secara mendalam tentang gambaran – gambaran variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan pada mitra bangunan supermarket kota Jambi serta pengaruh yang ditimbulkan oleh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*. Jumlah sampel penelitian yaitu sebanyak 127 orang karyawan mitra bangunan supermarket kota Jambi. Metode penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa gambaran - gambaran variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan pada Mitra Bangunan Supermarket Jambi dikategorikan tinggi, hal ini di buktikan oleh masing – masing gambaran tentang variabel kepuasan, variabel, komitmen, dan variabel kinerja yang menunjukkan rata – rata prediket tinggi. Sedangkan untuk pengaruh antar variabel menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan untuk variabel mediasi yang mempengaruhi secara tidak langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja yaitu signifikan, jadi dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara tidak langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kepuasan kerja, kinerja, komitmen organisasi

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan berkaitan dengan adanya akibat yang dikehendaki. Hal ini mengandung maksud bahwa pekerjaan yang dilakukan harus dapat menghasilkan sesuatu sesuai dengan yang dikehendaki yaitu hasil optimal yang dapat di capai (Ma'aruf, 2009). Menurut Siagian (2012) kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaji, motivasi kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan komunikasi. Jadi salah satu faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja, jika kepuasan kerja karyawan bagus, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Hasibuan (2009: 202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan rendah akan memberikan dampak negative terhadap perusahaan karena kinerja karyawan tersebut akan menurun dan akibatnya kinerja perusahaan akan terganggu..

Selain kepuasan kerja, faktor lain yang mendukung peningkatan kinerja adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan loyalitas yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan dimana karyawan bekerja. Komitmen organisasi yang dimiliki karyawan juga dapat dipandang sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berminat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen yang tinggi akan membuat karyawan setiap ada perusahaan dan akan berkeja keras untuk kemajuan perusahaan.

Allen dan Mayer (1993) menyebutkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaan dalam berorganisasi.

Mitra Bangunan Supermarket pertama kali didirikan di Kota Bekasi pada tahun 2010. Di tahun 2011, Mitra Bangunan Supermarket kembali membuka supermarket di Kota Jambi. Mitra Bangunan menjadi pelopor supermarket khusus material bangunan yang terbesar dan terlengkap di Kota Jambi. Pada tahun 2013, kembali melakukan perluasan jaringan di Kota Palembang. Perluasan jaringan terus berlanjut di tahun 2017, Mitra Bangunan Supermarket kembali membuka supermarket di Kota Cikarang. Dengan komitmen **“Melayani Sepenuh Hati”** Mitra Bangunan Supermarket akan terus berupaya menjadi Supermarket yang terbesar, terlengkap, serta terpercaya khususnya dalam bidang penjualan retail Bahan-Bahan dan Perlengkapan Bangunan di Indonesia.

Untuk mengetahui pengukuran kinerja karyawan Mitra Bangunan Supermarket Jambi, maka peneliti mengajukan kusioner pendahuluan kepada pimpinan Mitra Bangunan Supermarket mengenai penilaian kinerja karyawan, berikut ini tabel kinerja karyawan berdasarkan hasil kusioner pendahuluan yang di ajukan kepada pimpinan Mitra Bangunan Supermarket.

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan hasil observasi awal mengenai kinerja karyawan Mitra Bangunan Supermarket Jambi, bahwa kinerja karyawan di perusahaan tersebut bisa di bilang cukup tinggi, tetapi masih belum optimal. Karyawan – karyawan

di perusahaan tersebut harusnya mempunyai pengembangan agar kinerja mereka meningkat. Jika dilihat dari tiap – tiap dimensi tentang kinerja, masih terdapat jawaban negatif dari beberapa dimensi kinerja tentang karyawan, dan juga dilihat dari tabel di atas persentasi tentang keseluruhan dimensi kinerja tersebut adalah 62%, masih di bilang cukup tinggi, tetapi harus di tingkatkan lagi agar lebih optimal.

Tabel 1. Hasil surveil awal kinerja karyawan di Mitra Bangunan Supermarket Kota Jambi

Dimensi	Pernyataan	S	%	TS	%
Kuantitas	Karyawan berusaha untuk mencapai terget pekerjaan yang telah di tentukan	14	70%	6	30%
	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai siklus aktifitas yang telah ditentukan	13	65%	7	35%
Kualitas	Karyawan berusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai standar pekerjaan yang sudah di tentukan	12	60%	8	40%
	Karyawan mempunyai kreativitas yang tinggi dapat mencapai hasil kerja yang baik	8	40%	12	60%
Ketepatan Waktu	Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	14	70%	6	30%
	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah di tentukan	15	75%	5	25%
Kehadiran	Karyawan selalu bekerja datang tepat waktu	9	45%	11	55%
	Karyawan pulang sesuai waktu yang telah di tentukan	12	60%	8	40%
Kerja Sama	Karyawan selalu menghargai semua rekan kerja dalam pekerjaan	15	75%	5	25%
	Karyawan selalu berusaha untuk bekerja sama dengan baik terhadap rekan kerja	12	60%	8	40%
Jumlah		124	62%	76	38%

Sumber: Survey awal kinerja karyawan Mitra Bangunan Supermarket

Untuk memperkuat hasil penelitian, penulis juga mensurvey faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu kepuasan kerja. Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan hasil survey awal tentang kepuasan kerja karyawan di Mitra Bangunan Supermarket Jambi bisa dibilang cukup puas. Hasil dari survey kepuasan kerja terhadap 20 karyawan tersbut 40% menyatakan tidak puas.

Tabel 2. Survey awal kepuasan kerja karyawan mitra bangunan

Dimensi	Pernyataan	S	%	TS	%
Pekerjaan itu sendiri	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan keahlian saya	12	60%	8	40%
	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan pengalaman kerja saya	14	55%	6	45%
Pembayaran	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	13	65%	7	35%
	Kesesuaian sistem pemberian gaji saya tepat waktu	14	70%	6	30%
Promosi	Kenaikan posisi diberikan kepada karyawan yang memenuhi syarat-syarat yang sesuai dengan ketentuan perusahaan	11	55%	9	45%
	Hasil kerja yang baik menghasilkan adanya promosi jabatan pada pegawai	11	55%	9	45%
Kepenyeliaan	Komunikasi antara pemimpin dan bawahan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan	7	35%	13	65%
	Kemampuan atasan dalam menilai prestasi kerja karyawan	8	40%	12	60%
Rekan kerja	Hubungan dengan rekan kerja saya baik	15	75%	5	25%
	Dukungan dan bantuan dari rekan kerja saya	15	75%	5	25%
Jumlah		120	60%	80	40%

Sumber : Survey awal kepuasan kerja karyawan

Selain faktor kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan beberapa variabel juga mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Komitmen Organisasi, dan disini penulis mensurvey tentang komitmen organisasi karyawan di Mitra Bangunan Supermarket Jambi

Tabel 3. Survey awal komitmen komitmen organisasi

Dimensi	Bagian	S	%	TS	%
Komitmen Afektif	Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan ini.	15	60%	5	40%
	Saya setuju dengan nilai-nilai yang di anut perusahaan.	8	40%	12	80%
Komitmen Berkelanjutan	Saya memilih perusahaan ini sebagai tempat kerja dari pada perusahaan lain	9	45%	11	55%

Komitmen Normatif	Saya bekerja di perusahaan ini tanpa paksaan dari siapapun	12	60%	8	40%
	Saya merasakan nyaman bekerja di perusahaan	15	75%	5	25%
	Saya peduli mengenai kondisi perusahaan ini.	14	70%	6	30%
Jumlah		73	60%	47	40%

Sumber : Survey awal di mitra bangunan supermarket

Berdasarkan hasil survey terhadap 20 karyawan tentang komitmen organisasi bisa di bilang cukup tinggi tetapi masih ada juga beberapa dari karyawan belum komitmen dengan perusahaan. Dilihat dari hasil tabel di atas dari 20 karyawan, terdapat 40% karyawan merespon tidak setuju.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut penelitian ini dalam bentuk skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening**”.

METODE

Rancangan penelitian

Rancangan yang digunakan penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey yang mendalam dan dapat mengkaji isu – isu yang luas, sehingga melibatkan banyak faktor. Jenis penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Jl. Pattimura No. 88, Kenali Besar, Kec. Kota Baru, Kota Jambi, Jambi 36361.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2013: 61) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jumlah Populasi Karyawan pada Mitra Banguna Supermarket Kota Jambi sebanyak 185 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2013: 62) sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah karyawan pada Mitra bangunan Supermarket Jambi sebanyak 185 Orang, mengingat jumlah populasi pada Mitra Bangunan Supermarket Kota Jambi yang terlalu banyak sehingga jika di ambil semua akan membutuhkan waktu dan tenaga tidak sedikit. Jadi dalam hal ini data sampel yang akan di ambil mengacu pada formulasi menurut Umar (2007:65). Dengan menetapkan angka presisi 5%.

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

Dimana : n = Sampel

N = Populasi

d = Presesi yang di tetapkan

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{185}{185(0,05)^2 + 1} \\
 &= \frac{185}{185 (0,0025) + 1} \\
 &= \frac{185}{1,46} \\
 &= 126,71
 \end{aligned}$$

Jika dibulatkan menjadi 127, jadi sampel yang akan di ambil sebanyak 127 orang karyawan.

Metode analisis

Untuk memecahkan permasalahan pokok yang di hadapi dalam penelitian ini, maka digunakan metode analisis sebagai berikut :

Analisis deskriptif

Digunakan untuk menggambarkan variabel yang di teliti dari variabel tanpa melakukan pengujian. caranya adalah dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk melihat apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel yang di teliti masuk dalam kategori.

Untuk menghitung rentang skor terendah dan tertinggi adalah dengan cara mengalikan jumlah populasi/sampel dengan bobot paling rendah dan bobot paling tinggi dalam skala pengukuran, yaitu :

Penentuan rentang skor

$$\begin{aligned}
 \text{Rentang skor terendah} &= n \times \text{skor terendah} \\
 &= 127 \times 1 \\
 &= 127
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Rentang skor tertinggi} &= n \times \text{skor tertinggi} \\
 &= 127 \times 5 \\
 &= 635
 \end{aligned}$$

Penentuan rentang skala

Dimana :

R_s = Rentang skala

n = Jumlah sampel

m = Jumlah alternatif jawaban tiap item

$$\begin{aligned}
 \text{Jadi } &= \frac{127 (5 - 1)}{5} \\
 &= 101
 \end{aligned}$$

Maka dari rumus di atas jarak interval adalah 101 dan kemudian akan disusun Skala Likert yang akan di terapkan dalam penelitian ini. Dengan pemikiran tentang Skala Likert yang dipakai untuk menganalisa data primer adalah sebagai berikut :

Tabel 4. Rentang pengklarifikasian

Variabel	Rentang penilaian	Klarifikasi
Kepuasan Kerja (X)	127 – 227,99	Sangat Tidak Puas
	228 – 328,99	Tidak Puas
	329 – 429,99	Cukup Puas
	430 – 530,99	Puas
	531 – 632,99	Sangat Puas
Komitmen Organisasi(M)	127 – 227,99	Sangat Rendah
	228 – 328,99	Rendah
	329 – 429,99	Cukup Tinggi
	430 – 530,99	Tinggi
	531 – 632,99	Sangat Tinggi
Kinerja (Y)	127 – 227,99	Sangat Rendah
	228 – 328,99	Rendah
	329 – 429,99	Cukup Tinggi
	430 – 530,99	Tinggi
	531 – 632,99	Sangat Tinggi

Sumber : Sugiono, 2013

Analisis jalur (path analysis)

Analisis jalur adalah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil kusioner kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial di tempat kerja dan sebagainya. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhi beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja.

Berdasarkan hasil penyebaran kusioner kepada 127 karyawan, dapat diketahui nilai rata – rata skor dari keseluruhan indikator pada variabel kepuasan kerja adalah 499. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan pada Mitra Bangunan Supermarket dinyatakan Puas. Rata – rata skor tertinggi yaitu pada item 6, 9, dan 10 dengan nilai 504. Sedangkan rata – rata skor terendah yaitu pada item 1 dengan skor 487.

Hasil kusioner komitmen organisasi

Komitmen Organisasi merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi perilaku karyawan dalam berorganisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan berusaha melibatkan diri dalam kegiatan organisasi guna untuk memajukan perusahaan. Komitmen organisasi dapat menggambarkan keinginan karyawan untuk ikut berperan serta mencapai tujuan perusahaan dan loyalitas pegawai terhadap perusahaan

Berdasarkan hasil survey penyebaran kusioner kepada 127 karyawan, dapat diketahui nilai rata – rata skor dari keseluruhan indikator variabel komitmen organisasi adalah sebesar 502. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi karyawan pada Mitra Bangunan Supermarket bisa di bilang Tinggi. Rata – rata skor tertinggi terlihat pada item nomor 9 dengan skor 516, dan skor terendah terlihat pada item nomor 3 dengan skor 487 dengan indikator saya memilih perusahaan ini dari pada perusahaan lain.

Hasil kusioner kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Pada penelitian ini variabel kienrja terdiri dari 5 dimensi yaitu kuantitas, kualitas, ketetapan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja sama.

Berdasarkan hasil kusiner dapat diketahui bahwa skor tertinggi terdapat pada item 6 dengan skor sebesar 516 dengan indikator karyawan melakukan pekerjaan sesuai standar yang di tentukan , dan skor terendah terdapat pada item nomor 3 dengan skor 487 dengan indikator karyawan selalu bekeaja datang tepat waktu. Rata – rata keseluruhan variabel kinerja yaitu 503, bisa dikatakan kinerja karyawan Tinggi.

Tabel 5. Hasil regresi pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18,687	2,835		6,593	,000
Kepuasan kerja	,531	,072	,552	7,396	,000

a. Dependent Variable: Komitmen organisasi

Sumber: Data diolah, 2020

Dari hasil regresi maka dapat hasil diinterpretasikan sebagai berikut ini :

$$Y = 18,678 + 0,531X + e$$

Koefisien kepuasan kerja sebesar 0,531 hal ini berarti setiap peningkatan Kepuasan kerja sebesar 1 maka Kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,531. Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi adalah sebesar $(0,552 \times 0,552) = 0,304 = 30,4\%$, berarti ada variabel lain yang mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 69,6%

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja

Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan koefisien komitmen organisasi sebesar 0,604 hal ini berarti setiap peningkatan komitmen organisasi sebesar 1 maka Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,604.

Tabel 6. Hasil regresi linear

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15,751	2,647		5,951	,000
Komitmen organisasi	,604	,067	,630	9,068	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2020

Dari hasil regresi data maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

$$Y = 15,751 + 0,604X + e$$

Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar $(0,630 \times 0,630) = 0,397 = 39,7\%$, berarti ada variabel lain yang mempengaruhi kinerja sebesar 60,3%.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

Berdasarkan Tabel 7 menunjukkan koefisien Kepuasan Kerja sebesar 0,562 hal ini berarti setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar 1, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,562.

Tabel 7. Hasil regresi linear

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	17,566	2,588		
Kepuasan kerja	,562	,066	,609	8,573	,000

a. Dependent variable: kinerja

Sumber: Data diolah, 2020

Dari hasil regresi maka dapat hasil dan diinterpretasikan sebagai berikut ini :

$$Y = 17,566 + 0,562X + e$$

Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja adalah sebesar $(0,609 \times 0,609) = 0,370 = 37,0\%$, berarti ada yang mempengaruhi variabel kinerja selain kinerja sebesar 63,0% yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*

Dari Tabel 8 menunjukkan hasil regresi dapat menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 0,552 dengan standar error 0,072 dengan nilai signifikansi 0,000, kemudian untuk komitmen organisasi mendapat nilai koefisien 0,423 dengan standar error 0,073 dan nilai signifikansi 0,000. Sehingga kepuasan kerja signifikan berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi, sedangkan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

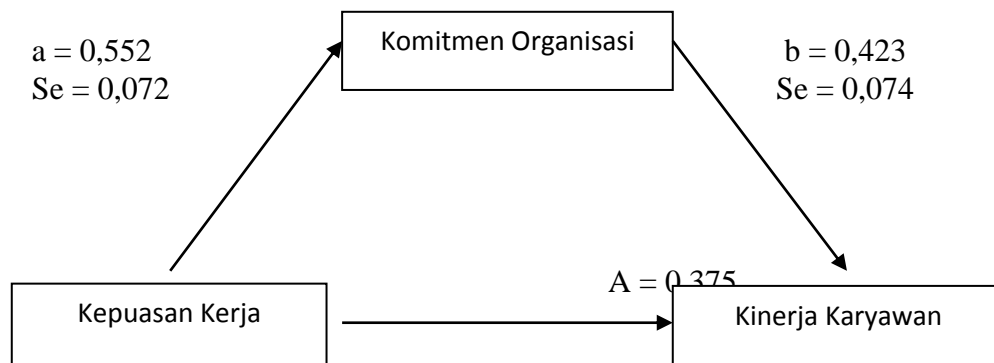
Tabel 8. Hasil regresi path analysis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	9,983	2,702		
Kepuasan kerja	,346	,071	,375	4,901	,000
Komitmen organisasi	,406	,073	,423	5,525	,000

a. Dependent variable: kinerja

Sumber: Data diolah, 2020

Maka untuk menghitung seberapa besar peran variabel komitmen organisasi memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dapat dilihat dari model berikut :



Gambar 1. Persamaan regresi path analysis

Dari model diatas maka dapat dicari hasil perhitungan Z dari sobel test untuk menguji seberapa besar peran variabel komitmen organisasi memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja sebagai berikut :

A:	0.552
B:	0.423
SE _A :	0.072
SE _B :	0.074

Sobel test statistic: 4.58264774

One-tailed probability: 0.00000230

Two-tailed probability: 0.00000459

Dari hasil uji sobel test diperoleh nilai t sebesar 4,58264774, karena nilai t – hitung > dari t – tabel 1,65 dengan tingkat signifikansi 5%, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan variabel komitmen organisasi memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja.

Koefisien determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar variabel variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat yang dinyatakan dalam persentase. Seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 9. Hasil uji R square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,703 ^a	,495	,487	2,24802

a. Predictors: (Constant), Komitmen organisasi, Kepuasan kerja

Sumber: Data diolah, 2020

Dapat dilihat dari Model Summary diketahui nilai R Square sebesar 0,495. Artinya sebesar 49,5 % Kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel Kepuasan kerja dan Komitmen organisasi, sisanya 50,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Temuan penelitian menunjukkan variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan pada Mitra Bangunan Supermarket Jambi dikategorikan tinggi, hal ini di buktikan oleh masing – masing gambaran tentang variabel kepuasan, variabel, komitmen , dan variabel kinerja yang menunjukkan rata – rata prediket tinggi.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan untuk variabel mediasi yang mempengaruhi secara tidak langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja yaitu signifikan, jadi dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara tidak langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penulis menyarankan agar pimpinan menjalin komunikasi yang lebih baik lagi terhadap karyawannya agar terjalin hubungan yang bagus antara atasan dan bawahan, sebab dilihat dari indikator kepuasan kerja dengan indikator kepenyelaaan dengan skor cukup rendah dari indikator yang lain, dan atasan juga harus lebih memperhatikan karyawan agar kinerja kepuasan kerja karyawan lebih tinggi, dan itu juga akan berpengaruh terhadap kinerja.

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan karena faktor kapuasan kerja berpengaruh sebesar 40,2%, sehingga masih ada 59,8% faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan selain variabel yang diteliti. Peneliti selanjutnya juga dapat mengembangkan faktor yang mempengaruhi secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan selain komitmen organisasi yang di teliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *JIAGANIS*, 3(1).
- Al-Ma'ruf, Ali Imron. (2012). *Metode Penelitian (Hand Out)*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of applied psychology*, 78(4), 538.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi*, Jilid 2. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Siagian. Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.

- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 15-22.
- Sugiyono. (2013). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, W. (2015). Pengaruh Persepsi Karyawan Tentang Keadilan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Di Perusahaan X. *Teknoin*, 21(4).
- Veithzal, R., & Sagala, E. J. (2004). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. *Jakarta: PT Raja Grafindo Persada*.



© 2021 oleh penulis. Pemegang Lisensi JDM, Indonesia. Artikel ini merupakan artikel akses terbuka yang didistribusikan di bawah syarat dan ketentuan Lisensi Atribusi Creative Commons (CC BY-SA)