

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA PT. GRAHA MANDIRI BARATA MEDAN

Zainul Arifin Saragih¹⁾, Muhammad Hermansyur²⁾, sunaryo³⁾

^{1,2,3)}Universitas Harapan Medan

zainulsaragih24@gmail.com, mhermansyur@gmail.com, sunaryo.dosen@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to find out the influence of organizational commitment to performance through job satisfaction as an intervening variable in PT. Graha Mandiri Barata Medan. The population in this study amounted to 300 people with a sample number of 171 people. The sampling method is random sampling. The data obtained is then processed using spss statistics tool version 22. Data analysis techniques in this study include reliability tests, validity tests, classical assumption tests (multicollinearity tests, normality tests, and heteroskedasticity tests), statistical tests (determination coefficient tests (R²), individual parameter significance tests (t tests), simultaneous significance tests (f tests), and path analysis. The results showed that organizational commitment has a positive and significant effect on job satisfaction. Job satisfaction has a positive but insignificant effect on employee performance. Organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance. Job satisfaction cannot mediate between variables of an organization's commitment to employee performance.

Keywords: *Organizational Commitment, Job Satisfaction, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting didalam dunia usaha atau bisnis dan merupakan asset utama yang wajib dimiliki setiap perusahaan. Apabila kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan baik, maka dimungkinkan akan dapat untuk meningkatkan daya saing perusahaan serta akan dapat berdampak secara langsung pada peningkatan kinerja perusahaan. Bagaimanapun bentuk dan tujuan organisasi tidak luput dari karyawan karena kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja organisasi. Kinerja merupakan output atau taraf tingkat keberhasilan seseorang secara holistik dalam jangka masa tertentu ketika melaksanakan tugas. Sumber daya manusia sangatlah penting bagi organisasi guna untuk mendorong perkembangan serta kemajuan bagi organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan karyawan maka pengelolaan dan pemanfaatan SDM harus dikembangkan dengan baik dalam dunia kerja (Mangkunegara, 2008: 2). Kinerja karyawan merupakan kontribusi karyawan terhadap perusahaan yang meliputi kualitas kerja, kehadiran, masa bekerja dan sikap terhadap lingkungan perusahaan (A. N. Candra, 2017). Sedangkan Menurut Wirawan (2012) kinerja adalah output yang didapatkan dari fungsi atau indeks dari suatu jabatan atau pekerjaan dalam kurun waktu tertentu.

PT. Graha Mandiri Barata merupakan perusahaan pelaku usaha dalam bidang penyedia jasa tenaga kerja yang menyalurkan jasa tenaga kerja di bidang keamanan (security). Ruang lingkup pekerjaan PT. Graha Mandiri Barata meliputi security gedung mall, perkantoran, rumah sakit, perumahan dan security perusahaan-perusahaan industri. Sebelum menempatkan sumber daya manusia PT. Graha Mandiri Barata akan menerapkan pelatihan sebelum bekerja, bimbingan dan evaluasi kinerja. Dengan harapan dan tujuan agar pekerjaan yang nantinya dilaksanakan oleh karyawan dapat berjalan secara profesional. Meskipun pelatihan dan pembinaan telah dilakukan, namun masih ada sebagian karyawan yang bekerja kurang maksimal. Berdasarkan wawancara dengan manajer PT. Graha Mandiri Barata di dapat bahwa kinerja karyawan masih menjadi permasalahan di perusahaan, hal tersebut dikarenakan masih adanya karyawan yang belum melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang diharapkan, seperti kurangnya inisiatif dan keterlibatan dalam melakukan pekerjaan khususnya dalam hal pelayanan. Kinerja karyawan yang tidak diterapkan dengan baik nantinya akan dapat mengakibatkan dampak buruk bagi organisasi. Permasalahan yang menyangkut tentang kinerja karyawan masih sangat sering terjadi didalam perusahaan. Hal tersebut mungkin di pengaruhi oleh beberapa faktor.

Salah satu faktor yang diindikasikan menyebabkan rendahnya kinerja adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah sikap yang menggambarkan seberapa baik seorang individu memahami dan berketerikatan di organisasinya (Griffin, 2008:15). karyawan yang merasa lebih terlibat dalam organisasi memiliki kebiasaan yang dapat diandalkan, mencurahkan lebih banyak energi untuk bekerja, dan berencana untuk tinggal lebih lama di organisasi. Jika organisasi memiliki komitmen terhadap karyawan maka akan terbentuk komitmen karyawan. Keinginan kuat karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi akan muncul jika karyawan merasa kebutuhannya terpenuhi didalam organisasi. Apabila komitmen organisasi tinggi, maka dengan demikian besar juga harapan untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi memberikan dampak baik bagi karyawan. Penelitian Argensia (2014) dan Santoso (2017) mendukung hal tersebut, dan hasilnya menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Peneliti menjadikan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada penelitian ini. Kepuasan kerja pertama kali dipopulerkan oleh Hoppock (1935) dalam jurnal Yang dan Hwang (2014). Di dalam Jurnal tersebut menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan psikis secara keseluruhan. Oleh karena itu dengan menanyakan langsung kepada karyawan tentang pekerjaan mereka merupakan cara termudah untuk mengukur kepuasan kerja mereka. Menurut Suparyadi (2015) kepuasan kerja ialah selaku perilaku positif, yang didasarkan pada hasil yang diharapkan dari penilaian hasil ataupun imbalan yang didapat melalui pekerjaan. Jika terpenuhi semua keinginan, harapan, dan kebutuhannya, karyawan akan merasakan kepuasan kerja. Jika karyawan merasa puas maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan dan Karyawan yang tidak puas cenderung menjadi malas dalam bekerja. Menurut Martoyo (2000:115), kepuasan kerja pada dasarnya penting untuk mencerminkan pandangan psikologis seseorang tentang bagaimana perasaan mereka tentang pekerjaannya. Karyawan akan puas dengan kecocokan antara kemauan, kemampuan, dan asumsinya dengan pekerjaannya saat ini. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja maka akan berdampak pada peningkatan kinerjanya. Penelitian Rosita (2016) dan Mardiani (2015) menegaskan hal tersebut, bahwasannya kepuasan kerja berpengaruh positif dan besar terhadap kinerja. Namun hal ini berbanding terbalik dari hasil penelitian Can (2013) dan Wijayanti (2012) menunjukkan bahwasannya kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”**.

Rumusan Masalah

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

STUDI LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan sesuatu kondisi tentang bagaimana seseorang karyawan memihak kepada suatu organisasi tertentu serta tujuan-tujuannya dan berkeinginan kuat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi itu (Robbins, 2006:110). Menurut Rivai (2006:248) komitmen organisasi ialah suatu kondisi dimana individu atau karyawan berdiri di pihak organisasi tertentu dengan tujuan dan berniat mempertahankan untuk tetap menjadi anggota dalam organisasi tersebut

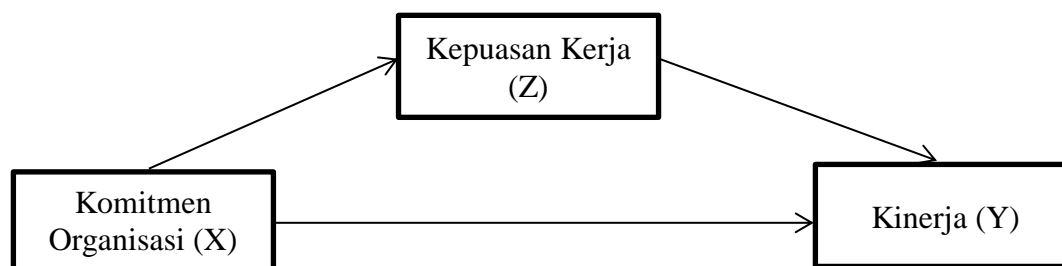
Kepuasan Kerja

Menurut Kaswan (2017: 193), kepuasan kerja adalah bagaimana perasaan seseorang secara positif atau negatif tentang berbagai aspek pekerjaan mereka, serta bagaimana seseorang bereaksi terhadap berbagai keadaan kerja.

Kinerja

Menurut Torang (2014: 74) Kinerja merupakan kuantitas ataupun mutu hasil kerja orang atau sekelompok di dalam organisasi dalam melakukan tugas pokok serta fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria serta ukuran yang sudah diresmikan ataupun yang berlaku dalam organisasi

Kerangka Konseptual



Gambar 1 : Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

H₁: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

H₂: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

H₃: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

H₄: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta kausalitas hubungan-hubungannya.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Graha Mandiri Barata Medan, Jl. purwosari, kecamatan medan timur, Sumatra Utara. Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan juni sampai bulan september tahun 2021.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Graha Mandiri Barata Medan yang berjumlah 300 orang. Teknik pengambilan sampel yaitu random sampling, yakni pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak dan semua populasi penelitian mempunyai kesempatan sama untuk dijadikan sebagai sampel. Jumlah sampel yang di ambil pada penelitian ini sebesar 171 karyawan, Dengan pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin.

Metode Pengumpulan Data

a. Kuesioner

Kuesioner atau angket adalah teknik pengumpulan data yang mengajukan beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden.

b. Wawancara

Metode wawancara ini dilakukan dengan cara mewawancarai responden secara langsung, mengenai pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan penelitian.

Definisi Operasional Variabel

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Komitmen Organisasi	Menurut Allen dan Meyer (1997) dalam Devi (2009) komitmen organisasi adalah sikap kedekatan hubungan antara seorang karyawan atau individu dengan organisasi yang diwujudkan dalam berbagai bentuk seperti loyalitas dan keinginan untuk tetap tinggal karena dilibatkannya karyawan dalam organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keyakinan yang kuat berkarir di perusahaan. 2. Tingkat keterlibatan pada masalah perusahaan 3. Tingkat ketertarikan di perusahaan 4. Perasaan sebagai bagian dari perusahaan
Kepuasan Kerja	Menurut Kaswan (2017) kepuasan kerja merupakan seberapa positif atau negatif perasaan seseorang terhadap berbagai aspek pekerjaannya, juga bagaimana seseorang menanggapi kondisi pekerjaannya yang berbeda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketentraman dalam bekerja 2. Minat dalam bekerja 3. Sikap dalam bekerja
Kinerja Karyawan	Menurut Mathis dan Jackson (2006) kinerja pada dasarnya apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan teknis 2. Kemampuan konseptual 3. Mutu kerja 4. Kreatifitas kerja 5. Kuantitas

Metode Analisis

1. Uji Instrumen Penelitian
 - a. Uji Reliabilitas
 - b. Uji Validitas
2. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas
 - b. Uji Multikolinearitas
 - c. Uji Heteroskedastisitas
3. Uji Statistik
 - a. Uji Koefisien Determinasi (R²)
 - b. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)
 - c. Uji Kelayakan Model (Uji F)
4. Analisis Jalur (Path Analysis)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Reliabilitas

Suatu variabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60 maka variabel dinyatakan reliable. Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian reliabilitas dari pengolahan tabulasi jawaban yang diberikan oleh responden pada variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja seperti yang dapat disajikan pada tabel di bawah ini, yaitu:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil Simpulan
Komitmen Organisasasi (X)	0,754	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,666	Reliabel
Kinerja (Y)	0,695	Reliabel

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid tidaknya suatu item pernyataan. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = n – 2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Komitmen Organisasi (X)	Kom.Org 1	0,819	0,1501	Valid
	Kom.Org 2	0,753		Valid
	Kom.Org 3	0,688		Valid
	Kom.Org 4	0,726		Valid
	Kom.Org 5	0,561		Valid
Kepuasan Kerja (Z)	Kep.Ker 1	0,681	0,1501	Valid
	Kep.Ker 2	0,595		Valid
	Kep.Ker 3	0,718		Valid
	Kep.Ker 4	0,717		Valid
	Kep.Ker 5	0,555		Valid
Kinerja (Y)	Kin.Kar 1	0,597	0,1501	Valid
	Kin.Kar 2	0,687		Valid
	Kin.Kar 3	0,734		Valid
	Kin.Kar 4	0,704		Valid
	Kin.Kar 5	0,653		Valid

Keterangan:

- Kom.Org = Komitmen Organisasi
- Kep.Ker = Kepuasan Kerja
- Kin.Kar = Kinerja Karyawan

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Sub Model I
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		171
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.64265426
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.067
	Negative	-.065
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.060 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel diatas hasil uji normalitas, nilai Signifikan (2-tailed) sebesar 0,060 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual dari model regresi mempunyai distribusi yang normal.

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Sub Model II
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		171
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.64164618
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.068
	Negative	-.067
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.053 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel diatas hasil uji normalitas, nilai Signifikan (2-tailed) sebesar 0,053 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual dari model regresi mempunyai distribusi yang normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas Sub Model II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	13.403	1.862		7.199	.000		
	Komitmen Organisasi	.251	.068	.286	3.699	.000	.888	1.126
	Kepuasan Kerja	.101	.081	.097	1.252	.212	.888	1.126

Dependent Variable: Kinerja dari hasil pengujian multikolinearitas diperoleh bahwa variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja mempunyai nilai Tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Metode yang digunakan untuk mengetahui gejala heteroskedastisitas dapat menggunakan metode Glejser. Jika nilai residual signifikansi > 0,05 disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Glejser Sub Model I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-.012	.041		-.296	.768
	Komitmen Organisasi	.003	.002	.134	1.761	.080

Dependent Variable: ABS_RES

Pada tabel diatas dari hasil pengujian Glejser menunjukkan nilai signifikansi untuk variabel komitmen organisasi mempunyai nilai signifikansi > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi di atas tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 8. Hasil Uji Glejser Sub Model II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-.395	1.212		-.326	.745
	Komitmen Organisasi	.034	.044	.063	.770	.442
	Kepuasan Kerja	.045	.053	.069	.849	.397

Dependent Variable: Abs_Res2

Dari hasil pengujian Glejser Sub Model II menunjukkan nilai signifikansi untuk variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja mempunyai nilai signifikansi > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi di atas tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

Koefisien Determinasi (R²) dan Error Model

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) Sub Model I

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.335 ^a	.112	.107	1.64751

Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R *Square* sebesar 0,112, ini artinya menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja menjelaskan/ mempengaruhi variabel dependen sebesar 11,2% sedangkan sisanya sebesar 88,8% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

Koefisien Determinasi (R²) dan Error Model

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) Sub Model II

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.331 ^a	.110	.099	1.73206

Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil koefisien determinasi yang terdapat pada tabel 4.13, diperoleh nilai R *Square* sebesar 0,110, ini artinya menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja menjelaskan/ mempengaruhi variabel dependen sebesar 11,0% sedangkan sisanya sebesar 89% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

Pengujian Kelayakan Model (Uji F)

Tabel 11. Pengujian Kelayakan Model (Uji F) Sub Model I

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	57.813	1	57.813	21.300	.000 ^b
	Residual	458.713	169	2.714		
	Total	516.526	170			

Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

Dapat diperoleh nilai F hitung > F tabel (21,300 > 3,90) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara simultan mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kepuasan kerja

Pengujian Kelayakan Model (Uji F)

Tabel 12. Pengujian Kelayakan Model (Uji F) Sub Model II

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61.995	2	30.998	10.332	.000 ^b
	Residual	504.005	168	3.000		
	Total	566.000	170			

Dependent Variable: Kinerja

Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

Dapat diperoleh nilai F hitung > F tabel (10,332 > 3,05) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja.

Analisis Persamaan Model

Tabel 13. Hasil Persamaan Sub Model I

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.311	1.322		11.580	.000
	Komitmen Organisasi	.281	.061	.335	4.615	.000

Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y1 = 0,335x + 0,888$$

Tabel 14. Hasil Persamaan Sub Model II

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.403	1.862		7.199	.000
	Komitmen Organisasi	.251	.068	.286	3.699	.000
	Kepuasan Kerja	.101	.081	.097	1.252	.212

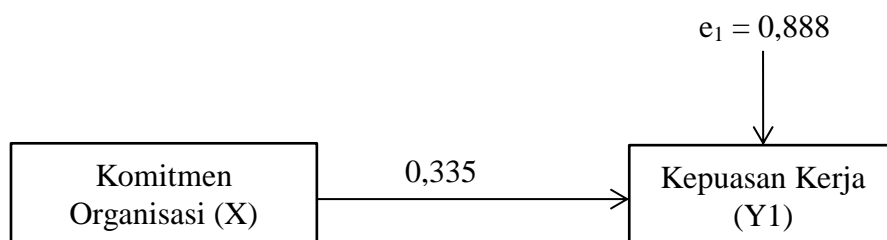
Dependent Variable: Kinerja

Hubungan antara variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja dapat disajikan dalam persamaan berikut:

$$Y2 = 0,286x + 0,097Y1 + 0,89$$

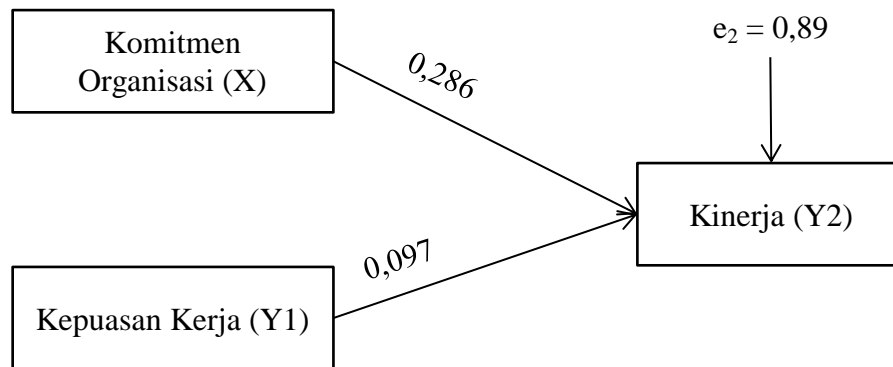
Gambar Analisis Jalur Sub Model I

Berdasarkan dari persamaan jalur regresi model 1 dapat digambarkan kerangka analisis jalur sebagai berikut:



Gambar 2. Analisis Jalur Sub Model I

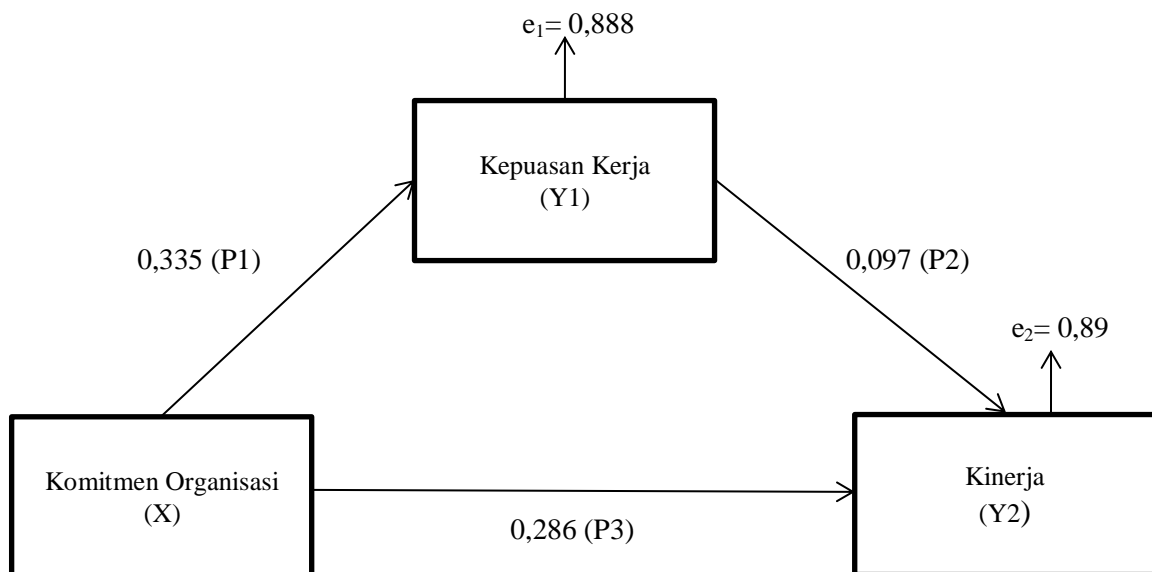
Berdasarkan dari persamaan jalur regresi model 2 dapat digambarkan kerangka analisis jalur sebagai berikut:



Gambar 3. Analisis Jalur Sub Model II

Gambar Analisis Jalur (Path Analysis)

Berdasarkan dari persamaan jalur regresi model 1 dan 2 dapat digambarkan kerangka analisis jalur sebagai berikut:



Gambar 4. Model Analisis Jalur (Path Analysis)

Pengujian Hipotesis

Tabel 16. Pengujian Hipotesis Sub Model 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.311	1.322	11.580	.000
	Komitmen Organisasi	.281	.061	.335	4.615

Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan diatas dapat diketahui bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karena mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,615 > 1,974$ dan nilai signifikan sebesar 0.000.

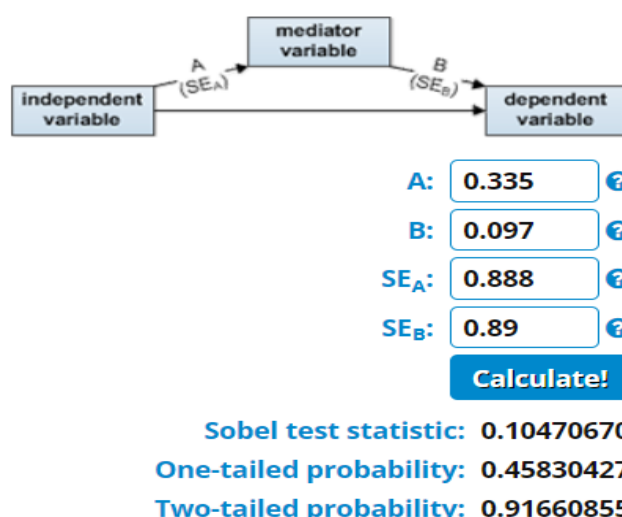
Tabel 17. Pengujian Hipotesis Sub Model 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	13.403	1.862	7.199	.000	
	Komitmen Organisasi	.251	.068	.286	3.699	.000
	Kepuasan Kerja	.101	.081	.097	1.252	.212

Dependent Variable: Kinerja

- a. Variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karena mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,699 > 1,974$ dan nilai signifikan sebesar 0.000.
- b. Variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karena mempunyai nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,252 < 1,974$ dan nilai signifikan sebesar 0.212.

Analisis Pengaruh Tidak Langsung



Gambar 5. Uji Sobel Test

Dari perhitungan diatas, didapat nilai t hitung sebesar 0,104 lebih kecil dari nilai t tabel dengan tingkat signifikansi 5% yaitu sebesar 1,974 dan P-value > 0,05 ($0,916 > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja.

Pengaruh langsung (Direct effect)

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja (koefisien X→Y1) sebagai berikut:

$X \rightarrow Y1 = 0,335$

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (koefisien Y1→Y2) sebagai berikut:

$Y1 \rightarrow Y2 = 0,097$

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (koefisien X→Y2) sebagai berikut:

$X \rightarrow Y2 = 0,286$

Pengaruh tidak langsung (Indirect effect)

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja (koefisien $X \rightarrow Y1 \times Y1 \rightarrow Y2$) sebagai berikut:

$X \rightarrow Y1 \rightarrow Y2 = (0,335 \times 0,097) = 0,032$

Pengaruh total (*Total effect*)

Adapun pengaruh total komitmen organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai mediasi adalah dengan menjumlahkan pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung (koefisien $X \rightarrow Y_2 + \text{koefisien } X \rightarrow Y_1 \times Y_1 \rightarrow Y_2$) sebagai berikut sebagai berikut:
 $X \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,286 + 0,032) = 0,3184$

Pembahasan

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji regresi menunjukkan besaran nilai koefisien variabel komitmen organisasi yaitu 4,615 bertanda positif dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Amalia (2015) dalam penelitiannya, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Damayanti (2017) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji regresi menunjukkan besaran nilai koefisien variabel kepuasan kerja yaitu 1,252 bertanda positif dan nilai signifikansi kepuasan kerja berada pada 0,212 lebih besar dari 0,05. Berarti dalam penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa karyawan yang telah mengalami kepuasan kerja belum tentu akan meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Rafika (2020) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja

Berdasarkan hasil uji regresi menunjukkan besaran nilai koefisien variabel kepuasan kerja yaitu 3,699 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini berarti kuat atau lemahnya komitmen organisasi yang dijalankan karyawan dalam melaksanakan tugas sangat menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Nadapdap (2017)) bahwasannya komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Noviardy (2020) mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening*

Berdasarkan analisis jalur (path analysis) dalam pengujian sobel test menunjukkan nilai t hitung adalah sebesar 0,104 lebih kecil dari t tabel = 1,974 dengan tingkat signifikansi 5% maka dapat disimpulkan bahwa variabel mediasi kepuasan kerja tidak dapat memediasi komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Semakin tinggi komitmen organisasi maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sehingga dapat memberikan dampak semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan begitu juga sebaliknya. Dalam penelitian ini, berdasarkan distribusi jawaban responden untuk variabel komitmen organisasi sebagian besar karyawan menjawab sangat bergantung pada perusahaan ini untuk memenuhi akan kebutuhan hidup mereka, namun hal ini tidak sejalan dengan distribusi jawaban responden variabel kepuasan kerja yang menunjukkan bahwa gaji yang mereka terima tidak mampu memenuhi kebutuhan hidup mereka. Oleh karena itu, hal ini akan memberikan dampak yang kurang baik terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, maka dapat disampaikan beberapa keimpulan sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Graha Mandiri Barata Medan.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Mandiri Barata Medan.

3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Mandiri Barata Medan.
4. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Graha Mandiri Barata Medan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT. Graha Mandiri Barata Medan
Diharapkan bagi PT. Graha Mandiri Barata Medan memberikan kepercayaan terhadap karyawan untuk berpartisipasi dalam kegiatan didalam organisasi dan harus selalu memperhatikan kesejahteraan karyawan-karyawannya serta perhatian khusus dalam sistem penggajian agar memberikan gaji/insentif yang pantas, sehingga dengan begitu komitmen karyawan terhadap organisasi akan tumbuh yang nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kemudian, pihak perusahaan juga harus lebih dalam lagi untuk terjun langsung melihat/mengawasi pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan di perusahaan penggunanya dan memberikan saran dan masukan langsung terhadap cara kerja karyawannya.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya
Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan pengujian ulang terhadap model penelitian ini disarankan untuk menambahkan variabel-variabel lain yang tidak diteliti seperti motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan lain-lain.

REFERENSI

- Arifah, D. A., & Romadhon, C (2015, May). pengaruh komitmen organisasi, komitmen profesional, dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening (studi empiris pada kantor akuntan publik di semarang). In *Coference In Business, Accounting, And Management (CBAM)* (Vol. 2, No. 1, pp. 357-369).
- Can, Afni dan Yasri. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 13(3).
- Candra, A. N. (2017). Motivasi Terhadap Kinerja Tim Bisnis Dengan Variabel Pemediasi Self Efficacy. *Jurnal Manajemen Dan Start-up Bisnis*, 2(2), 151-61.
- Devi, Eva Kris Diana. (2009). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Semeru Karya Buana Semarang. *Jurnal Universitas Diponegoro Semarang*, 4(1).
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Lingga, I. D. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Locus of Control terhadap Kepuasan Kerja pada PT Bank Syariah Mandiri Cabang Utama Medan.
- Mangkunegara, A. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mardiani, A., & Dewi, M. S. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Bank Kalsel. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 3(3).
- Martoyo, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nadapdap, K. N. M. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1).
- Noviardy, A., & Aliya, s. (2020). Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit. *Journal Management, Business, and Accounting*, 19(3), 258-272.
- Rafika, S. N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus BRI Syariah Kota dan Kabupaten Semarang).
- Rivai, V. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S., & Judge. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Rosita, T., & Yuniati, T. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(1).
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Jakarta: Andi.
- Torang, S. (2014). *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Wijayanti, R., & Wajdi, F. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada BMT di Kab. Temanggung. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 13(2).
- Wirawan. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yang, C, L., & Hwang, m. (2014). Personality traits and simultaneous reciprocal influence between job performance and job satisfaction. *Chinese Management Studies*.