

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Jambi Ekspres Televisi

Selviana Zandroto

Universitas Jambi

E-mail: selvianazandroto07@gmail.com

Sumarni Sumarni

Universitas Jambi

E-mail: sumarni@unj.ac.id

Rts. Ratnawati

Universitas Jambi

E-mail: rts.rtn@yahoo.id

Alamat: Jl. Jambi - Muara Bulian No.KM. 15, Mendalo Darat, Kec. Jambi Luar Kota, Kabupaten Muaro Jambi, Jambi

Korespondensi penulis: selvianazandroto07@gmail.com

Abstract

This research aims to determine the effect of job satisfaction on employee performance with organizational commitment as an intervening variable at PT. Jambi Ekspres Television. The analytical method used is quantitative descriptive analysis. The population and research sample consisted of employees of PT. Jambi Ekspres Television with a total sample of 30 people. Data collection was carried out by distributing questionnaires using a Likert scale. The statistical analysis used is the Structural Equation Modeling (SEM) technique with Partial Least Square (PLS) as an analysis tool, using the SmartPLS program. The research results show that job satisfaction has a positive and significant influence on employee performance, job satisfaction also has a positive and significant influence on organizational commitment, and organizational commitment has a positive and significant influence on employee performance. Apart from that, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance which is mediated by organizational commitment. Thus, it can be concluded that organizational commitment functions as a link between job satisfaction and employee performance. Employees who feel satisfied tend to be more enthusiastic and work harder, so that their performance increases and has a positive impact. This also increases their commitment to the company, helping to achieve company goals.

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening di PT. Jambi Ekspres Televisi. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif. Populasi dan sampel penelitian terdiri dari karyawan PT. Jambi Ekspres Televisi dengan total sampel sebanyak 30 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner menggunakan skala Likert. Analisis statistik yang digunakan adalah Teknik Structural Equation Modeling (SEM) dengan Partial Least Square (PLS) sebagai alat analisis, menggunakan program SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berfungsi sebagai penghubung antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas cenderung lebih bersemangat dan bekerja lebih keras, sehingga kinerja mereka meningkat dan berdampak positif. Hal ini juga meningkatkan komitmen mereka terhadap perusahaan, membantu mencapai tujuan perusahaan.

Kata Kunci: *Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi.*

Received April 10, 2024; Accepted Mei 16, 2024; Published Juni 30, 2024

* *Selviana Zandroto, selvianazandroto07@gmail.com*

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen utama yang memiliki peranan penting dalam operasional dan pertumbuhan suatu perusahaan. SDM meliputi semua individu yang berkontribusi dalam kegiatan perusahaan, mulai dari level karyawan terendah hingga manajemen puncak. Peran SDM sangatlah dibutuhkan dalam meraih kesuksesan dan kemajuan perusahaan karena mereka menjadi kunci dalam kelangsungan dan pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan perusahaan dapat optimal jika semua karyawan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, baik secara individu maupun dalam kerja tim. Karyawan yang memiliki kinerja unggul akan memberikan dampak positif yang signifikan bagi perusahaan atau organisasi. Menurut Kasmir (2016), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas kerja, komitmen organisasi, dan disiplin kerja. Kinerja karyawan diukur berdasarkan sejauh mana mereka berhasil mencapai tujuan dan menjalankan tugas yang diberikan. Mangkunegara (2016) juga menambahkan lima pengukuran kinerja karyawan, yakni kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif. Secara keseluruhan, kinerja mencerminkan pencapaian dalam melaksanakan program, kegiatan, atau kebijakan yang ditujukan untuk mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misi suatu organisasi. Oleh karena itu, manajemen dan sumber daya yang efektif menjadi kunci penting dalam memastikan perusahaan dapat mencapai tujuan strategisnya.

Kepuasan kerja mengacu pada seberapa puas individu terhadap pekerjaannya. Menurut Afandi (2018) kepuasan kerja adalah sikap positif yang mencakup perasaan dan perilaku terhadap pekerjaan, mencerminkan nilai-nilai penting dalam konteks pekerjaan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi untuk bekerja sama dengan rekan kerja dan aktif dalam perusahaan. Robin dan Judge dalam Puspitawati (2013) mengidentifikasi lima faktor yang mengukur kepuasan kerja, yaitu: pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Tingginya tingkat kepuasan kerja dapat meningkatkan produktivitas dan loyalitas, serta mengurangi absensi dan turnover karyawan. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat menyebabkan stres, rendahnya produktivitas, dan tingginya perputaran karyawan.

Untuk menjelaskan fenomena ini, peneliti menggunakan variabel komitmen organisasi sebagai variabel pengantara. Komitmen organisasi mencerminkan tingkat dedikasi dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Menurut Kaswan (2017), komitmen organisasi adalah tingkat kesediaan karyawan untuk tetap bersama perusahaan di masa depan. Susanti dan Palupiningdyah (2016) menyatakan bahwa karyawan menunjukkan komitmen organisasi yang tinggi apabila mereka memiliki kepercayaan dan menerima tujuan serta nilai-nilai organisasi, memiliki dorongan untuk mencapai tujuan organisasi, dan menunjukkan tekad yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.

Dalam konteks permasalahan tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk menggambarkan hubungan saling mempengaruhi antara kinerja karyawan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi, serta untuk mengidentifikasi dampak kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, dan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menemukan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel perantara di PT. Jambi Ekspres Televisi.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang individu atau tim di dalam suatu perusahaan, sesuai dengan tanggung jawab dan kewenangan yang telah diberikan kepada mereka, guna mencapai tujuan organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum atau moral dan etika (Afandi, 2018). Menurut Mangkunegara (2016), kinerja mencakup hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang diperoleh oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Kinerja juga mencerminkan sejauh mana seorang karyawan memenuhi persyaratan pekerjaan yang diberikan. Menurut Rivai (2011), kinerja mencakup hasil keseluruhan atau tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan suatu tugas dalam periode waktu tertentu, dibandingkan dengan standar, sasaran, dan kriteria kinerja yang telah ditetapkan dan disepakati bersama.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perspektif individu terhadap pekerjaannya, yang dapat berupa penilaian positif maupun negatif (Robin dan Judge dalam Puspitawati, 2013). Secara prinsip, seorang pekerja dapat merasa nyaman dan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan. Sinambela (2011) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah evaluasi individu terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh usaha internal dan faktor-faktor eksternal seperti kondisi kerja, hasil kerja, dan sifat pekerjaan itu sendiri. Selain itu, kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai kesadaran diri karyawan terhadap pekerjaan dan kondisinya (Luthans, 2012).

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sikap loyalitas yang dimiliki karyawan terhadap organisasi dan merupakan suatu proses yang berlangsung terus-menerus di mana anggota organisasi menunjukkan perhatian terhadap perusahaan (Mekta, 2017). Komitmen ini dapat tumbuh melalui keterikatan emosional terhadap perusahaan, yang mencakup dukungan moral, nilai-nilai organisasi, dan kesediaan untuk berdedikasi pada perusahaan. Menurut Robbin dan Judge (2015), komitmen organisasi adalah bentuk loyalitas karyawan yang tercermin dalam keterlibatan mereka yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, meliputi rasa bangga, kesetiaan, dan keinginan untuk memberikan kontribusi pada organisasi. Haris (2017) juga menyatakan bahwa komitmen organisasi melibatkan kepercayaan karyawan terhadap tujuan dan keputusan organisasi serta keputusannya untuk tetap berkomitmen dan tidak meninggalkan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode pendekatan deskriptif kuantitatif, yang menekankan pada pengolahan dan analisis data numerik untuk menggali hubungan antar variabel penelitian, sehingga dapat ditarik kesimpulan terkait gambaran objek yang sedang diteliti. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Jambi Ekspres Televisi, yang berjumlah 30 orang. Sesuai dengan Sugiyono (2019), ketika total populasi kurang dari 100 orang, sampel yang digunakan adalah seluruh populasi.

Teknik pengumpulan data yang diterapkan adalah penggunaan kuesioner yang berisi serangkaian pernyataan. Penelitian ini juga menggunakan teknik observasi, di

mana observasi dianggap lebih jelas dalam pengumpulan data dibandingkan dengan teknik wawancara dan kuesioner (Sugiono, 2018). Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer, yang diperoleh langsung dari sumber pertama seperti hasil kuesioner, dan data sekunder berupa buku, artikel, dan website resmi perusahaan yang mengandung teori dan data dalam bentuk tabel atau diagram. Alat pengolahan data yang digunakan adalah perangkat lunak SmartPLS (v.4.1 .1) dengan menggunakan teknik Structural Equation Model (SEM).

Pengujian hipotesis adalah metode untuk menentukan apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel dependen dan variabel independen dalam penelitian. Prosedur pengujian hipotesis melibatkan analisis koefisien jalur yang mencakup parameter koefisien dan nilai signifikansi uji t (dimana nilai t harus lebih besar dari 1,65964) serta nilai probabilitas (P) yang harus kurang dari 0,05 .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Kategori		Jumlah	Persentase
i		h	e
Jenis Kelamin	Laki -Laki	21	70%
	Perempuan	9	30%
Total		30	100%
Usia	20-25 Tahun	9	30%
	26 -30 Tahun	11	36,67%
	31-35 Tahun	8	26,66%
	>36	2	6,67%
Total		30	100%
Pendidikan Terakhir	SM	2	6,67%
	A		
	D3	6	20%
	S1	18	60%
	S2	4	13,33%
Total		30	100%
	<1 Tahun	2	6,67

Lama Bekerja	2-3 Tahun	9	30%
	4-5 Tahun	10	33,33%
	>6 Tahun	9	30%
Total		30	100%

Dari data yang terdapat dalam tabel diatas, terlihat bahwa sebagian besar responden adalah laki -laki. Dalam hal usia, mayoritas responden berada pada rentang usia 25-30 tahun, sedangkan dari segi pendidikan terakhir, mayoritas responden memiliki gelar Sarjana (S1), dan sebagian besar dari mereka telah bekerja selama 3-5 tahun.

Uji Validitas Dan Reabilitas

Matriks	Cronbach's Alpha	Rho_A	Composite Reliability	Avarange Variance Extracted (AVE)
Kepuasan kerja (X)	0.934	0.941	0.943	0.626
Kinerja Karyawan (Y)	0.929	0.933	0.940	0.609
Komitmen Organisasi (Z)	0.954	0.959	0.963	0.813

Hasil pengujian menunjukkan bahwa baik Composite Reliability maupun Cronbach's Alpha memiliki nilai di atas 0,70 , mengindikasikan bahwa semua variabel yang digunakan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Selain itu, semua variabel juga memiliki nilai AVE yang lebih besar dari 0,5, menunjukkan bahwa variabel penelitian ini memiliki konstruk validitas yang baik.

Uji R-Square

Variabel	R -Square	R -Square Adjusted
Kinerja karyawan (Y)	0.694	0.671

Komitmen organisasi (Z)	0.558	0.542
-------------------------	-------	-------

Menurut hasil uji tersebut, nilai R -Square untuk kinerja karyawan adalah 0,694, yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 69,4%. Selain itu, variabel komitmen organisasi memiliki nilai R-Square sebesar 0,558, yang berarti kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 55,8%.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis *Bootsrapping*

Matriks	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviaton (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepuasan Kerja(X) □ Kinerja karyawan(Y)	0.445	0.483	0.155	2.870	0.004
Kepuasan Kerja (X) □ Komitmen Organisasi (Z)	0.747	0.762	0.069	10.819	0.000
Komitmen Organisasi (Z) □ Kinerja Karyawan (Y)	0.446	0.415	0.187	2.387	0.017

Uji Hipotesis *Spesific Indirect Effect*

Matriks	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviaton	T Statistics (O /STDEV)	P Values
---------	-----------------	-------------	-------------------	--------------------------	----------

	(O)	(M)	(STDEV))	
Kepuasan Kerja (X) □Komitmen Organisasi (Z) □Kinerja Karyawan (Y)	0.333	0.310	0.135	2.472	0.013

Pada hasil uji hipotesis di atas, diketahui bahwa berdasarkan ketentuan P Value < 0,05 dan T Statistics > 1, 96. Dari hasil uji hipotesis pertama, diketahui koefisien jalur bernilai positif sebesar 0,445, yang berarti terdapat pengaruh positif. Nilai p-values yang menunjukkan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,004, dan nilai t-statistik sebesar 2,870. Dengan demikian, sesuai dengan aturan yang menyatakan p-values < 0,05 dan T-Statistic > 1,96, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jambi Ekspres Televisi. Ini berarti hipotesis pertama diterima.

Dari hasil uji hipotesis kedua, diketahui koefisien jalur bernilai positif sebesar 0,747, menunjukkan pengaruh positif. Nilai p-values yang menunjukkan pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 0,000, dan nilai t-statistik sebesar 10,819. Sesuai dengan aturan p-values < 0,05 dan T-Statistic > 1,96, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di PT. Jambi Ekspres Televisi. Ini berarti hipotesis kedua diterima.

Dari hasil uji hipotesis ketiga, diketahui koefisien jalur bernilai positif sebesar 0,446, menunjukkan pengaruh positif. Nilai p-values yang menunjukkan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,017, dan nilai t-statistik sebesar 2,387. Sesuai dengan aturan p-values < 0,05 dan T-Statistic > 1,96, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jambi Ekspres Televisi. Ini berarti hipotesis ketiga diterima.

Dari hasil uji hipotesis keempat, diketahui koefisien jalur sebesar 0,333, dan p-values yang menunjukkan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi adalah sebesar 0,013, dengan nilai t-statistik positif sebesar 2,472. Dari hasil tersebut, nilai t-statistik dinyatakan signifikan karena > 1,96

dan p-values < 0,05 sehingga hipotesis keempat diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening di PT. Jambi Ekspres Televisi. Variabel komitmen organisasi berperan dengan baik dalam memediasi pengaruh antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian di PT. Jambi Ekspres Televisi dinyatakan bahwa kinerja karyawan berada dalam kategori tinggi. Tingkat kepuasan kerja karyawan juga tergolong puas, dan komitmen organisasi masuk dalam kategori komitmen yang baik. Kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jambi Ekspres Televisi, yang berarti semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Selain itu, kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, semakin meningkat komitmen organisasi. Komitmen organisasi sendiri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi komitmen organisasi karyawan, semakin baik kinerja mereka. Terakhir, kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel perantara. Ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berperan sebagai penghubung antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan, di mana kepuasan kerja yang tinggi dapat membentuk komitmen organisasi yang kuat, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan dan membantu memajukan perusahaan.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Haris, H. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Layanan di PT . Asuransi Jasindo (Persero) Kantor Cabang Korporasi dan Ritel Bandung*. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 19(2), 135±151.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik) (Ke 1)*. Jakarta:Raja Grafindo Persada
- Kaswan . (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Mangkunegara, A.A (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesebelas, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

- Mekta, Q. H. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indra Kelana Yogyakarta the Effect of Job Satisfacation and Organizational Commitment on Employee Performance of Pt. Indra Kelana Yogyakarta. Pengaruh Kepuasan Kerja ... (Hendrawan Qonit Mekta), 1, 1.
- Puspitawati, NMD (2013). Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi: Pengaruhnya terhadap Layanan Hotel Bali Hyatt Sanur. Program Tesis Magister Manajemen. Universitas Udayana, Denpasar, Indonesia.
- Rivai Veithzal. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan; Dari Teori Ke Praktek (Ke-2, Cet.). Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Rosita, Titik. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. 5 (1): 1 -20.
- Susanti dan Palupiningdyah. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Ekonomi. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R& D. Bandung: Alfabet.
- Utari, N. L. M., & Heryyanda, K. K. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Edie Arta Motor. Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 3(1), 1– 9.