

# Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Komitmen Organisasi

I Gusti Ngurah Bagus Hendrayana<sup>(1)</sup>

I Gusti Ayu Wimba<sup>(2)</sup>

I.A. Putu Widani Sugianingrat<sup>(3)</sup>

(1),(2),(3) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia  
email: bagushendrayana97@gmail.com

Diterima: 19 April 2021	Direvisi: 28 April 2021	Disetujui: 1 Mei 2021
-------------------------	-------------------------	-----------------------

## ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the effect of job satisfaction on employee performance mediated by organizational commitment at PT. Inti Dufree Promosindo in Denpasar. The population in this study were all employees of PT. Inti Dufree Promosindo in Denpasar as many as 86 people who are divided into 6 departments. Determination of the sample using a saturated sample where the entire population is sampled. After the instrument test and descriptive analysis were carried out, the data analysis was then carried out using path analysis. The results of the analysis show that job satisfaction has a significant effect on employee performance. Job satisfaction has a significant effect on organizational commitment. Organizational commitment has a significant effect on employee performance. Organizational commitment can mediate the relationship between job satisfaction and employee performance.*

**Keywords:** *job satisfaction, performance, organizational commitment*

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi komitmen organisasi pada PT. Inti Dufree Promosindo di Denpasar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Inti Dufree Promosindo di Denpasar sebanyak 86 orang yang terbagi kedalam 6 departemen. Penentuan sampel menggunakan sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Setelah dilakukan uji instrumen dan analisis deskriptif, selanjutnya dilakukan analisis data dengan menggunakan analisis jalur atau (*path analysis*). Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi dapat memediasi hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** *kepuasan kerja, kinerja, komitmen organisasi*

## Pendahuluan

Kemajuan ilmu dan teknologi telah menunjukkan bahwa aktivitas bisnis semakin berkembang seiring dengan perkembangan perusahaan. Pada umumnya tujuan perusahaan

adalah mencari keuntungan yang maksimal dengan biaya tertentu. Berhasil tidaknya dalam mencapai tujuan tersebut sangat tergantung pada keahlian pengelola dan melaksanakan fungsi perusahaan seperti fungsi produksi, sumber daya manusia (SDM), pemasaran dan keuangan, kerjasama diantara fungsi-fungsi ini sangat diperlukan dalam rangka mencapai tujuan tersebut. Sumber daya manusia (SDM) merupakan kekayaan (*asset*) utama perusahaan yang harus dikelola dengan baik (Hasibuan, 2015: 18).

Keberadaan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan (Tohardi, 2002: 23). Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai apabila di dalam perusahaan terdapat sumber daya manusia yang berpotensi dan kompeten, sehingga dapat memberikan peningkatan mutu dan kualitas perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan akan terlihat dengan jelas apakah dapat mengelola sumber daya manusia yang ada menjadi lebih baik dari sebelumnya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Purba, 2014). Menurut Fahmi (2012), kinerja karyawan merupakan gambaran prestasi yang dicapai oleh organisasi atau perusahaan dalam operasionalnya. Kholil (2014) menyatakan bahwa kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi suatu organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Kinerja karyawan dalam perusahaan dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang ada dalam perusahaan (Yuniati, 2016). Kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2015:117) yaitu sikap perasaan yang menopang dalam diri karyawan dan berhubungan dengan pekerjaan ataupun kondisi kerjanya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang mengaitkan aspek-aspek lain seperti usaha, kesempatan kompensasi, hubungan dengan pekerja lain, penempatan kerja, serta struktur organisasi. Sementara itu, perasaan yang berkaitan dengan dirinya seperti umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan.

PT. Inti Dufree Promosindo adalah perusahaan yang bergerak dibidang ritel, dimana merupakan toko pengecer dengan bebas pajak yang menawarkan produk barang dagangan di Indonesia. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1990 yang beroperasi dibawah dukungan penuh dari Duty Free Shoppers Internasional (DFS) dengan mempekerjakan banyak karyawan yang dibagi di masing-masing departemen, meliputi *Departement Marketing, Operation, Human Resources, General Affair, Management Information System, Stock Control, Merchandising, Accounting, Finance*, dan *Shop*. Sumber daya manusia yang handal dan kompeten merupakan faktor penting untuk keunggulan bersaing, dan salah satu faktor kunci keberhasilan untuk mencapai visi dan misi PT. Inti Dufree Promosindo.

PT. Inti Dufree Promosindo terletak di jalan Jalan Bypass Ngurah Rai, Kuta, Simpang Dewa Ruci, Sesetan, Kecamatan Denpasar Selatan, Kota Denpasar 80361, yang merupakan bagian dari departemen penjualan yang terdiri dari 6 departemen yaitu *Beauty, Boutique, Fashion Watch, Fine Watch, Food dan Liqueur*, dan *Destination*. PT. Inti Dufree Promosindo merupakan perusahaan yang melayani konsumen warga negara asing sehingga dibutuhkan karyawan yang memiliki kecakapan dan keterampilan untuk menawarkan produk agar konsumen tertarik untuk membeli. Untuk itu, kinerja karyawan harus dijaga dan diperhatikan dengan baik oleh manajemen perusahaan, selain untuk dapat mencapai tujuan perusahaan juga agar perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain.

Kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2015:117) yaitu sikap perasaan yang menopang dalam diri karyawan dan berhubungan dengan pekerjaan ataupun kondisi kerjanya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang mengaitkan aspek-aspek lain seperti usaha, kesempatan kompensasi, hubungan dengan pekerja lain, penempatan kerja, serta struktur organisasi. Sementara itu, perasaan yang berkaitan dengan dirinya seperti umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan. Sedangkan pengertian lain kepuasan kerja atau *job satisfaction* menurut Kreitner dan Kinicki (2015: 89), adalah sebuah tanggapan efektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Sedangkan Davis dan John (2015: 77) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan.

Komitmen didefinisikan sebagai kekuatan identifikasi individu yang berada dalam sebuah organisasi (Curtis, dkk., 2011). Komitmen juga dikatakan sebagai identitas dan kebutuhan akan pelayanan pada suatu pekerjaan yang memiliki tanggung jawab tinggi (Osinsky dan Mueller, 2014). Komitmen organisasi mengacu pada ketergantungan masyarakat terhadap profesinya, seperti kepercayaan akan tujuan dari profesi,

---

kecenderungan untuk mencoba sesuai dengan profesi, dan menjaga pada keanggotaan dalam organisasi tersebut (Elias, 2016).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Purba, 2014). Menurut Fahmi (2012), kinerja karyawan merupakan gambaran prestasi yang dicapai oleh organisasi atau perusahaan dalam operasionalnya. Kemudian Mangkunegara dalam Sarwanto (2011), mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan dapat diukur dengan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi, dimensi-dimensi kinerja tersebut antara lain kualitas, kuantitas, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rosita (2016) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Hasil penelitian ini juga diperkuat hasil penelitian Adhan (2020) serta penelitian Akbar (2016) yang juga menyatakan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Dufree Promosindo di Denpasar.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rosita (2016) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi secara positif dan signifikan. Hasil penelitian ini juga didukung hasil penelitian Adhan (2020) serta penelitian Hidayat (2018) yang juga menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Inti Dufree Promosindo di Denpasar.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Meutia (2019) yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung hasil penelitian Wagiman (2018) dan penelitian Akbar (2016) yang menyatakan komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H3: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Dufree Promosindo di Denpasar.

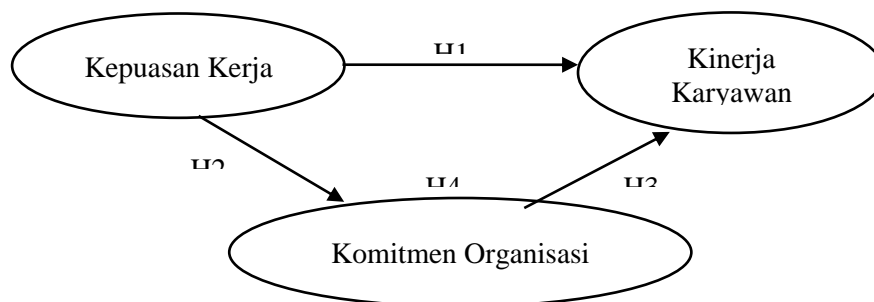
Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rosita (2016) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian Meutia (2019) dan Adhan (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja mendukung kinerja dosen ketika dimediasi melalui komitmen organisasi. Sehingga hipotesis keempat dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H4: Komitmen organisasi mampu memediasi hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Dufree Promosindo di Denpasar.

### Metode Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada PT. Inti Dufree Promosindo yang berlokasi di Jalan Bypass Ngurah Rai, Kuta, Simping Dewa Ruci, Sasetan, Kecamatan Denpasar Selatan, Kota Denpasar 80361. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Inti Dufree Promosindo di Denpasar sebanyak 86 orang tidak termasuk pimpinan dan supervisor yang terbagi kedalam 6 departemen. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua populasi yaitu seluruh karyawan PT. Inti Dufree Promosindo di Denpasar sebanyak 86 orang tidak termasuk pimpinan dan supervisor yang dijadikan sampel. Sehingga penelitian ini adalah penelitian populasi atau menggunakan teknik sampel jenuh.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuisioner. Untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel yang diukur maka digunakan Skala Likert dengan lima pilihan jawaban yang terdiri atas Jawaban sangat setuju diberi skor 5, jawaban setuju diberi skor 4, jawaban kurang setuju diberi skor 3, jawaban tidak setuju diberi skor 2, dan jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1. Untuk menjawab hipotesis yang telah diajukan digunakan analisis jalur (*path analysis*).



**Gambar 1. Model Penelitian**

Sumber: Penelitian Rosita (2016) dan Adhan (2020)

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengujian validitas dan reliabilitas masing-masing indikator variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan sebagai instrumen diperoleh dari jawaban kuesioner sangatlah penting dilakukan untuk memperoleh hasil penelitian yang valid dan reliabel. Adapun hasil uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan terhadap instrumen penelitian dengan bantuan program SPSS *Version 22.0 for Windows* dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian**

No	Variabel	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
			<i>Pearson Correlation</i>	Ket.	<i>Alpha Cronbach</i>	Ket.
1	Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,822	Valid	0,858	Reliabel
		Y.2	0,768	Valid		
		Y.3	0,687	Valid		
		Y.4	0,769	Valid		
		Y.5	0,716	Valid		
		Y.6	0,602	Valid		
		Y.7	0,596	Valid		
		Y.8	0,575	Valid		
		Y.9	0,627	Valid		
2	Kepuasan Kerja (X)	X.1	0,776	Valid	0,901	Reliabel
		X.2	0,834	Valid		
		X.3	0,791	Valid		
		X.4	0,516	Valid		
		X.5	0,826	Valid		
		X.6	0,780	Valid		
		X.7	0,574	Valid		
		X.8	0,915	Valid		
		X.9	0,918	Valid		
3	Komitmen Organisasi (M)	M.1	0,866	Valid	0,904	Reliabel
		M.2	0,731	Valid		
		M.3	0,794	Valid		
		M.4	0,887	Valid		
		M.5	0,760	Valid		
		M.6	0,884	Valid		

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 1, maka semua variabel memiliki nilai koefisien korelasi berada di atas 0,30 dan nilai koefisien *alpha cronbach* berada di atas 0,6 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah valid dan reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Di dalam analisis jalur, pengaruh langsung dinyatakan dengan koefisien  $\rho_i$ , sedangkan pengaruh tidak langsung dan pengaruh total dapat dihitung dengan membuat perhitungan tersendiri. Untuk pendugaan parameter dilakukan dengan analisis regresi melalui *SPSS 22.0* diperoleh hasil besarnya pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total

antar variabel. Perhitungan pengaruh antar variabel adalah sebagai berikut. Berdasarkan Tabel 2. dapat dijelaskan bahwa pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 0,390 artinya jika kepuasan kerja meningkat maka komitmen organisasi juga akan meningkat. Pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,267 artinya jika komitmen organisasi meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,645 sedangkan pengaruh tidak langsung melalui komitmen organisasi sebesar 0,104 artinya jika kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

**Tabel 2. Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, Dan Pengaruh Total Variabel Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kinerja Karyawan**

Variabel		Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak langsung melalui Komitmen organisasi	Pengaruh Total
Kepuasan kerja	Komitmen organisasi	0,390		0,390
Komitmen organisasi	Kinerja karyawan	0,267		0,267
Kepuasan kerja	Kinerja karyawan	0,645	0,104	0,749

Sumber: data diolah, 2021

**Tabel 3. Nilai Koefisien Determinasi Substruktur 1 Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.552 <sup>a</sup>	.304	.296	4.501

**Tabel 4. Nilai Koefisien Determinasi Substruktur 2 Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761 <sup>a</sup>	.579	.569	5.007

Berdasarkan Tabel 3 dan Tabel 4, dapat dihitung hasil koefisien determinasi total :

$$R^2_m = 1 - (1 - 0,304) (1 - 0,579)$$

$$R^2_m = 1 - 0,29$$

$$R^2_m = 0,71$$

Artinya, keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model adalah sebesar 71,0 persen atau dengan kata lain informasi yang terkandung dalam data sebesar 71,0 persen dapat dijelaskan oleh model, sedangkan sisanya yaitu 29,0 persen dijelaskan oleh variabel lain (tidak terdapat dalam model) dan *error*.

Berdasarkan Tabel 5 dan Tabel 6, pendekatan *theory trimming* dilakukan dengan membuang jalur-jalur yang non signifikan agar memperoleh model yang benar-benar

didukung oleh data empirik. Jadi, model *trimming* terjadi ketika koefisien jalur diuji secara keseluruhan ternyata ada variabel yang tidak signifikan. Walaupun ada satu, dua, atau lebih variabel yang tidak signifikan, peneliti perlu memperbaiki model struktur jalur yang telah dihipotesiskan. Cara menggunakan model *trimming* yaitu menghitung ulang koefisien jalur tanpa menyertakan variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan.

**Tabel 5. Coefficients Substruktur 1 (Model 1)**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.511	2.294		4.146	.000
	X	.390	.064	.552	6.062	.000

**Tabel 6. Coefficients Substruktur 2 (Model 2)**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.261	2.801		2.235	.028
	X	.645	.086	.641	7.506	.000
	M	.267	.121	.188	2.201	.030

Uji validasi pada setiap jalur untuk pengaruh langsung adalah sama dengan regresi, menggunakan nilai p dari uji t yaitu pengujian koefisien regresi variabel dibakukan secara parsial dengan kepuasan kerja (X) terhadap komitmen organisasi (M) adalah 6,062 sig 0,000, kepuasan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 7,506 dengan sig 0,000, variabel komitmen organisasi (M) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 2,201 dengan sig 0,030.

#### 1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji empirik untuk variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai thitung sebesar 7,506 > ttabel sebesar 1,989 dan taraf signifikansi penelitian sebesar 0,000 < 0,05, sehingga H0 ditolak dan H1 diterima, dengan kata lain kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Inti Dufree Promosindo di Denpasar. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Rosita (2016) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Hasil penelitian ini juga diperkuat hasil penelitian Adhan (2020) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, serta penelitian Akbar (2016) yang juga menyatakan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan perasaan emosional yang dirasakan oleh seorang karyawan atas apa yang dikerjakannya, kepuasan



kerja yang semakin tinggi dapat membuat karyawan lebih rajin dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang semakin baik pula.

## 2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil uji empirik untuk variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dilihat dari nilai thitung sebesar  $6,062 > t_{tabel}$  sebesar 1,989 dan taraf signifikansi penelitian sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, dengan kata lain kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi PT. Inti Dufree Promosindo di Denpasar. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Rosita (2016) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi secara positif dan signifikan. Hasil penelitian ini juga didukung hasil penelitian Adhan (2020) yang menyatakan kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Serta penelitian Hidayat (2018) yang juga menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja merupakan sikap perasaan yang menopang dalam diri karyawan dan berhubungan dengan pekerjaan ataupun kondisi kerjanya, semakin puas karyawan terhadap pekerjaannya akan menyebabkan semakin tinggi pula keinginan untuk bertahan dalam perusahaan dan bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

## 3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji empirik untuk variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai thitung sebesar  $2,201 > t_{tabel}$  sebesar 1,989 dan taraf signifikansi penelitian sebesar  $0,030 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, dengan kata lain komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Inti Dufree Promosindo di Denpasar. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Meutia (2019) yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Wagiman (2018) yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Serta didukung oleh hasil penelitian Akbar (2016) yang menyatakan komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi menunjukkan loyalitas yang dimiliki individu terhadap organisasinya serta menunjukkan bagaimana anggota organisasi dapat memberikan kontribusi dalam menciptakan kesuksesan organisasi. Dengan adanya komitmen organisasi yang kuat maka karyawan akan senantiasa menunjukkan kinerja yang semakin baik.

#### 4. Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja karyawan Melalui Mediasi Komitmen organisasi

Berdasarkan hasil uji empirik diperoleh  $Z_{hitung} (2,051) > Z_{tabel} (1,96)$  dengan demikian komitmen organisasi dapat memediasi hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Rosita (2016) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian Adhan (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja mendukung kinerja dosen ketika dimediasi melalui komitmen organisasi. Kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya yang semakin tinggi dapat membuat karyawan lebih rajin dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang semakin baik pula. Kemudian dengan adanya komitmen organisasi yang kuat maka karyawan akan senantiasa menunjukkan kinerja yang semakin baik, maka dengan adanya komitmen organisasi dapat meningkatkan hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **Simpulan**

Berdasarkan hasil uji empirik untuk variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Inti Dufree Promosindo di Denpasar. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi PT. Inti Dufree Promosindo di Denpasar. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Inti Dufree Promosindo di Denpasar. Komitmen organisasi dapat memediasi hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Inti Dufree Promosindo di Denpasar.

Terkait dengan kinerja karyawan, terlihat karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jangka waktu yang ditetapkan, maka disarankan kepada PT. Inti Dufree Promosindo di Denpasar agar lebih meningkatkan pemberian pelatihan-pelatihan yang dapat meningkatkan keahlian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Terkait dengan kepuasan kerja, terlihat karyawan belum dapat bekerja sesuai dengan jadwal kerja yang ditetapkan, maka disarankan kepada PT. Inti Dufree Promosindo di Denpasar agar lebih memotivasi karyawan untuk datang ke kantor dan bekerja tepat waktu dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang datang tepat waktu, sehingga karyawan lain lebih semangat untuk bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Terkait dengan komitmen organisasi, semangat yang tinggi dalam bekerja serta memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan, maka disarankan kepada PT. Inti Dufree Promosindo di Denpasar agar lebih mendorong karyawan dengan memotivasi karyawan

melalui pemberian kenaikan gaji atau bonus kepada karyawan yang berprestasi dan berkontribusi besar kepada perusahaan. Kepada peneliti selanjutnya, diharapkan dapat meneliti variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti pelatihan kerja, pengalaman kerja, dan lainnya serta menambah sampel penelitian, sehingga mendapatkan hasil penelitian yang lebih lengkap dan data yang lebih akurat

### Daftar Pustaka

- Adhan, 2020. Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 11. No. 1. pp. 1-15.
- Akbar. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 38. No.2. pp. 79-89.
- Curtis, Susan, and Dennis. 2015. Retaining Employees – The Fast Track to Commitment. *Management Research News*. Vol. 42, No. 2, pp. 85-96.
- Davis, Keith, & Newstrom, W., John. 2015. *Human Behavior At Work: Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill International.
- Elias. 2016. Pengaruh Komitmen Karyawan terhadap Semangat Kerja Karyawan bagian Umum pada Pt. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. *Skripsi*. Riau
- Fahmi, Irham, 2012. *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu. 2015. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayat. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Turnover Intention. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*. Vol. 11. No. 1. pp. 51-66.
- Kholil. 2014. *Six Sigma Quality For Business Improvement*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Kreitner dan Kinicki, 2015. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu., 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Cetakan Pertama, penerbit PT. Remaja Rsodakarya. Bandung
- Meutia. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*. Vol. 5. No. 3. pp. 4285-4294.
- Osinsky, P. and W. Mueller, C. 2016. Professional Commitment of Russian Provincial Specialist. *Journal of Work and Occupations*. Vol. 1, No. 2, pp. 193-224.
- Purba, Rosenliana. 2014. Pengaruh Penghargaan dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*. Semarang: UNDIP
- Rosita. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol. 5. No. 1. pp. 1-20.
- Sarwanto, Joko. 2011. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar. *Skripsi*. Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah Universitas Islam Sunan Kalijaga.
- Tohardi, 2002, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya. Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Wagiman. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Wilayah Semarang).

Yuniati, Kartika. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*. Vol. 2, No. 2, pp. 76-82