

Peran Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Famous Hotel Kuta Bali

Ni Putu Valentina Pebriyanti⁽¹⁾

Dian Putri Agustina⁽²⁾

Ni Luh Adisti Abiyoga Wulandari⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
e-mail: valentinapebriyanti3@gmail.com

ABSTRACT

Human resources or labor are important assets owned by a company. This creates special treatment in workforce management because basically the workforce can influence the company's existence in the future. Good human resource management will be able to create an optimal working atmosphere in order to realize workforce productivity in the company. This research aims to determine the influence of job satisfaction on employee performance, the influence of job satisfaction on organizational commitment, the influence of organizational commitment on employee performance, and the role of organizational commitment as a mediating variable in the relationship between job satisfaction and employee performance. This research used a saturated sampling method with a sample size of 50 people. The analysis technique used is path analysis and Sobel test to determine the role of mediating variables. The research data collection method uses a questionnaire method which is assessed using a Likert scale. The results of this research are that job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, job satisfaction has a positive and significant effect on organizational commitment, organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance, organizational commitment mediates the effect of job satisfaction on employee performance. Based on the research results, suggestions can be made for the company to review the salary levels given to employees and create events that can increase the internal sense of family for employees.

Keywords: *Organizational Commitment; Job satisfaction; Employee performance*

ABSTRAK

Sumber daya manusia atau tenaga kerja merupakan asset penting yang dimiliki suatu perusahaan. Hal tersebut membuat adanya perlakuan khusus dalam pengelolaan tenaga kerja karena pada dasarnya tenaga kerja dapat mempengaruhi eksistensi perusahaan dimasa yang akan datang. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan mampu menciptakan suasana kerja yang optimal dalam rangka mewujudkan produktifitas tenaga kerja dalam perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional, pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan, dan peran komitmen organisasional sebagai variabel mediasi dari hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 50 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis path dan uji sobel untuk mengetahui peran variabel mediasi. Metode pengumpulan data penelitian menggunakan metode kuesioner yang dinilai dengan skala likert. Hasil dari penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasional memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *Komitmen Organisasional; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan*

Pendahuluan

Sumber daya manusia atau tenaga kerja merupakan asset penting yang dimiliki suatu perusahaan. Hal tersebut membuat adanya perlakuan khusus dalam pengelolaan tenaga kerja karena pada dasarnya tenaga kerja dapat mempengaruhi eksistensi perusahaan dimasa yang akan datang. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan mampu menciptakan suasana kerja yang optimal dalam rangka mewujudkan produktifitas tenaga kerja dalam perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawan pada perusahaan itu sendiri. Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Adhan (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

Tempat kerja dan proses manajemen yang efektif sangat berperan dalam meningkatkan produktivitas karyawan, sehingga mampu meningkatkan kinerja organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja dan kinerja memiliki hubungan yang sangat erat Mardiyana (2019). Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang positif dan optimis atas penilaian hasil kerja dan pengalaman kerja Padmanabhan (2021). Handoko (2020:193) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis Sutrisno (2019:74).

Komitmen organisasional merupakan suatu sikap yang sering diartikan sebagai keinginan kuat untuk selalu menjadi bagian dari organisasi tertentu, keinginan untuk bekerja keras mencapai tujuan organisasi, dan keyakinan dan kesadaran untuk menerima nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, komitmen organisasional merupakan sikap yang menggambarkan loyalitas individu terhadap organisasi dan merupakan suatu proses yang berkesinambungan untuk menunjukkan perhatian individu terhadap keberhasilan serta kemajuan organisasi Catur (2020). Heri & Berliana (2021) mengemukakan bahwa komitmen organisasional adalah tingkat sejauh mana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi, serta berkeinginan untuk selalu bersama

organisasi atau bahkan meninggalkan perusahaan pada akhirnya yang tercermin dalam ketidakhadiran dan angka perputaran karyawan.

Famous Hotel Kuta merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa akomodasi dengan menyediakan pelayanan pada industri pariwisata yang dilengkapi dengan fasilitas kamar (penginapan) dan restoran. Perusahaan ini memiliki kapasitas yang besar untuk memenuhi permintaan wisatawan asing maupun lokal yang menginap di hotel ini. Seperti hotel- hotel pada umumnya, Famous Hotel Kuta Bali memiliki jumlah karyawan yang cukup dalam menjalankan kegiatannya yaitu sebanyak 50 orang pada bidangnya masing-masing. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti, terdapat banyak karyawan Famous Hotel yang belum menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan beberapa karyawan masih belum bisa melaksanakan tugasnya dengan optimal secara fokus yang diakibatkan karena kurang semangatnya karyawan dalam bekerja akibat belum terpenuhinya harapan karyawan saat bekerja. Belum terpenuhinya harapan karyawan Famous Hotel membuat tingkat kepuasan karyawan terhadap perusahaan menjadi rendah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak HRD Famous Hotel Kuta Bali, keseluruhan karyawan yang keluar dari perusahaan adalah karyawan tetap, hal ini terjadi karena kebanyakan dari mereka merasa tidak nyaman atas pekerjaan yang diberikan dan apresiasi dari perusahaan atas kontribusi mereka terhadap perusahaan. Hal menunjukkan pada tahun 2021 tekanan kerja menjadi tinggi dimana target yang ditetapkan perusahaan sulit tercapai dan karyawan dituntut bekerja lebih ekstra dibanding biasanya. Tekanan kerja yang lebih berat dari tahun-tahun sebelumnya membuat karyawan merasa terbebani sehingga memutuskan keluar dari perusahaan. Perputaran karyawan yang tinggi mengindikasikan bahwa karyawan memiliki komitmen yang rendah terhadap perusahaan sehingga memutuskan untuk meninggalkan perusahaan. Berdasarkan Permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Peran Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Famous Hotel Kuta Bali”.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rosita & Yuniati (2016) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Hasil penelitian ini juga diperkuat hasil penelitian Heri & Berliana (2021) menemukan dalam penelitiannya bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta penelitian Adhan (2020) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan atau ketidakpuasan kerja karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan, dimana tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan komitmen yang dimiliki karyawan. Pernyataan ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2018) menemukan dalam penelitiannya bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan

kerja terhadap komitmen organisasi. hasil penelitian ini juga diperkuat hasil penelitian Wahyudi & Sudibya (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian ini juga diperkuat hasil penelitian Yanti & Suwandana (2016) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Komitmen yang dimiliki karyawan di dalam organisasi mampu memberikan nilai-nilai dan pengaruh positif terhadap kinerja yang dimilikinya karena karyawan akan selalu berusaha sebaik mungkin untuk menyelesaikan tanggung jawabnya. Pernyataan ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan Catur (2020) komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. hasil penelitian ini juga diperkuat hasil penelitian Permata (2007) menyatakan Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga diperkuat hasil penelitian Heri & Berliana (2021) menyatakan Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

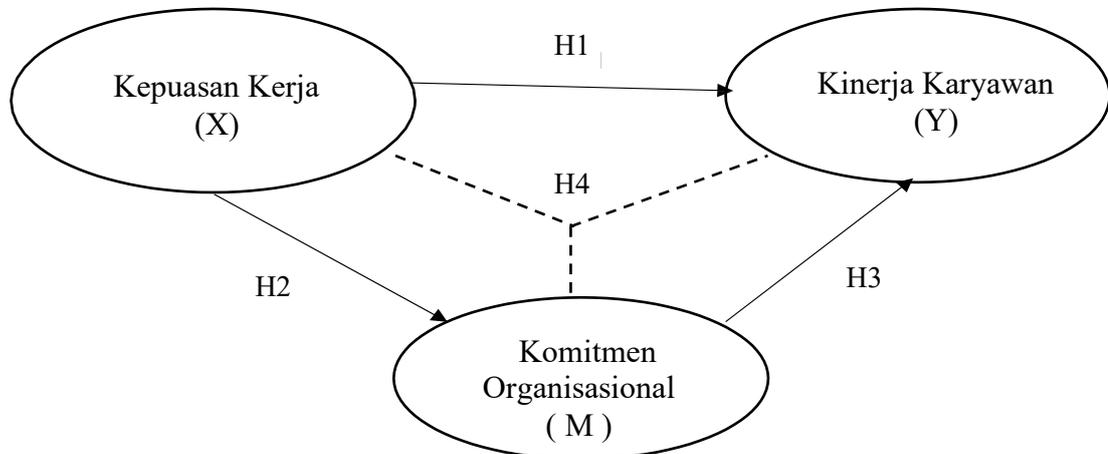
Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka dalam penelitian ini, hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H1 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Famous Hotel Kuta Bali.
- H2 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada Famous Hotel Kuta Bali.
- H3 : Diduga komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Famous Hotel Kuta Bali.
- H4 : Diduga peran komitmen organisasional memediasi pengaruh kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Famous Hotel Kuta Bali.

Metode Penelitian

Kerangka pemikiran ini dapat terbentuk dari hipotesis serta penelitian terdahulu yang memakai variabel yang sama dengan skripsi ini yaitu penelitian dari : Rosita & Yuniati (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Hidayat (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Catur (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Putri (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,

komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber : Rosita & Yuniati (2016), Hidayat (2018), Catur (2020), Putri (2020)

Lokasi penelitian dilakukan Pada Famous Hotel Kuta Bali yang berlokasi di Jalan. Kediri No.5, Tuban, Kec. Kuta, Denpasar, Bali 80361. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh karyawan Famous Hotel Kuta Bali sebanyak 50 orang karyawan. penelitian ini metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu metode sampling jenuh yaitu teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampelnya. Maka dari itu, dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah karyawan Famous Hotel Bali sebanyak 50 orang. Pada penelitian ini metode pengumpulan data menggunakan metode: 1) Observasi, 2) Wawancara, 3) Dokumentasi, 4) Kepustakaan, 5) Kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis Path, dan uji Sobel.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Instrumen penelitian dalam bentuk daftar pernyataan (kuesioner) yang digunakan dalam penelitian ini belum diketahui tingkat validitas dan reliabilitasnya. Uji instrument ini dilakukan pada 50 orang responden dan dimaksudkan agar hasil penelitian ini dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Berdasarkan Tabel 1. dapat diketahui bahwa variabel kinerja karyawan dengan 5 indikator dan 10 pernyataan, variabel kepuasan kerja dengan 5 indikator dan 10 pernyataan, komitmen organisasional dengan 3 indikator dan 6 pernyataan masing-masing memiliki nilai koefisien korelasi $> 0,30$ sehingga instrumen penelitian atau kuesioner untuk penelitian kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan dinyatakan valid

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Item	<i>Pearson Correlation</i>	Keterangan
1.	Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,379	Valid
		Y.2	0,513	Valid
		Y.3	0,367	Valid
		Y.4	0,357	Valid
		Y.5	0,378	Valid
		Y.6	0,461	Valid
		Y.7	0,571	Valid
		Y.8	0,382	Valid
		Y.9	0,679	Valid
		Y.10	0,399	Valid
2.	Kepuasan Kerja (X)	X.1	0,429	Valid
		X.2	0,602	Valid
		X.3	0,527	Valid
		X.4	0,686	Valid
		X.5	0,639	Valid
		X.6	0,474	Valid
		X.7	0,427	Valid
		X.8	0,361	Valid
		X.9	0,457	Valid
		X.10	0,378	Valid
3.	Komitmen Organisasional (M)	M.1	0,390	Valid
		X.2	0,746	Valid
		X.3	0,749	Valid
		X.4	0,673	Valid
		X.5	0,751	Valid
		X.6	0,508	Valid

Sumber : Data diolah (2024)

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Jumlah Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1.	Kinerja Karyawan (Y)	10	0,690	Reliabel
2.	Kepuasan Kerja (X)	10	0,715	Reliabel
3.	Komitmen Organisasional (M)	6	0,755	Reliabel

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 2. dapat diketahui bahwa variabel kinerja karyawan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,690 > 0,60$ sehingga masing-masing indikator pada variabel kinerja karyawan dinyatakan reliabel. Pada variabel kepuasan kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,715 > 0,60$, yang berarti bahwa setiap indikator pada variabel kepuasan kerja dinyatakan reliabel. Variabel komitmen organisasional memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,755 > 0,60$, dalam hal ini setiap indikator pada variabel komitmen organisasional dinyatakan reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Substruktur 1

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.319	5.425		.796	.430
Kepuasan Kerja (X)	.619	.148	.521	4.195	.000
Komitmen Organisasional (M)	.579	.248	.290	2.334	.024

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel 3, dapat dibuat persamaan sebagai berikut :

Persamaan 1:

$$Y = \alpha + \beta_1 X + \beta_2 M + e$$

$$Y = 4,319 + 0,619X + 0,579M + e$$

$$\text{Pengaruh error (Pei)} = \sqrt{1 - R^2}$$

$$Pei = \sqrt{1 - 0,536} = \sqrt{0,464} = 0,681$$

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Substruktur 2

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.624	2.959		2.577	.013
Kepuasan Kerja (X)	.356	.069	.599	5.184	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional (M)

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel 4, dapat dibuat persamaan sebagai berikut :

$$M = \alpha + \beta_1 X + e$$

$$M = 7,624 + 0,356X + e$$

$$\text{Pengaruh error (Pei)} = \sqrt{1 - R^2}$$

$$Pei = \sqrt{1 - 0,359} = \sqrt{0,641} = 0,800$$

Pembahasan

Berdasarkan Tabel 3. hasil analisis kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat diketahui koefisien regresi adalah sebesar 0,619 dengan nilai t_{hitung} 4,195 > t_{tabel} 1.677 dan nilai Sig. 0,000 < α (0,05) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Famous Hotel. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Rosita & Yuniati (2016), Yanti & Suwandana

(2016) dan Adhan (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Tabel 4. hasil analisis kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional, maka dapat diketahui koefisien regresi adalah sebesar 0,356 dengan nilai $t_{hitung} 5,184 > t_{tabel} 1,677$ dan nilai Sig. $0,000 < \alpha (0,05)$ sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan pada Famous Hotel. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Hidayat (2018), Wahyudi & Sudibya (2016) dan Yanti & Suwandana (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan Tabel 3. hasil analisis komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan, maka dapat diketahui koefisien regresi adalah sebesar 0,579 dengan nilai $t_{hitung} 2,334 > t_{tabel} 1,677$ dan nilai Sig. $0,024 < \alpha (0,05)$ sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Famous Hotel. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Catur (2020), Permata (2007) dan penelitian Heri & Berliana (2021) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan

Variabel		Pengaruh Langsung	Pengaruh melalui komitmen organisasional	Pengaruh Total
Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	0,619	0,206	0,825
Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasional	0,356		0,356
Komitmen Organisasional	Kinerja Karyawan	0,579		0,579

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $Z_{hitung} 2,10 > Z_{tabel} (1,96)$ dengan demikian komitmen organisasional memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung dan menerima H_4 yang menyatakan komitmen organisasional memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Famous Hotel. Berdasarkan Tabel 5. pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara langsung tercatat sebesar 0,619 sedangkan dengan dimediasi oleh komitmen organisasional pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung sebesar 0,206 sehingga variabel komitmen organisasional dapat dikatakan sebagai variabel mediasi sebagian (*partial mediation*). Hasil ini berarti semakin

meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan meningkatnya komitmen organisasional maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Famous Hotel.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 0,619 dengan nilai $t_{hitung} 4,195 > t_{tabel} 1,677$ dan nilai Sig. $0,000 < \alpha (0,05)$ yang berarti semakin meningkat kepuasan karyawan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan pada Famous Hotel. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional yang dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 0,356 dengan nilai $t_{hitung} 5,184 > t_{tabel} 1,677$ dan nilai Sig. $0,000 < \alpha (0,05)$ yang berarti semakin meningkat kepuasan kerja karyawan maka akan semakin meningkatkan komitmen organisasional karyawan pada Famous Hotel. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 0,579 dengan nilai $t_{hitung} 2,334 > t_{tabel} 1,677$ dan nilai Sig. $0,024 < \alpha (0,05)$ yang berarti semakin meningkat komitmen organisasional karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan pada Famous Hotel. Komitmen organisasional memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai $Z_{hitung} 2,10 > Z_{tabel} 1,96$. Yang diartikan bahwa semakin meningkat kepuasan kerja karyawan dan meningkatnya komitmen organisasional maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Famous Hotel.

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*, 11(1), 1–15.
- Catur. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(1), 15–25.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Heri, & Berliana. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinar Citra Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4).
- Hidayat. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 11(1), 51–66.
- Mardiyana. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daerah Istimewa Yogyakarta. *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)*, 9(2), 100–113.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74.

-
- Padmanabhan, S. (2021). The impact of locus of control on workplace stress and job satisfaction: A pilot study on private-sector employees. *Current Research in Behavioral Sciences*.
- Permata, C. (2007). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Staff Karyawan PT. Subaindo Cahaya Polintraco Surabaya). . *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3), 1–10.
- Putri, S. H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mndeline Bengkulu. . *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 1(1), 26–39.
- Rosita, T., & Yuniati, T. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 15(1), 1–20.
- Sutrisno, E. (2019). Aktualisasi Moderasi Beragama di Lembaga Pendidikan. *Jurnal Bimas Islam*, 12(2), 323–348.
- Wahyudi, & Sudibya. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Karyawan Di Natya Hotel, Kuta Bali. *E- Jurnal Manajemen Unud*, 5(2), 870–897.
- Yanti, & Suwandana. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(9).