

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus Pada PT. Kembang Joyo Sriwijaya)

Reni Oktaviani, Mohammad Mas'ud Said, Daris Zunaida

*Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam
Malang Jl. MT. Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia LPPM Universitas Islam
Malang, Jl. MT. Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia
Email: renioktv@gmail.com*

ABSTRAK

Riset ini bermaksud guna menemukan dampak secara individu Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi pada Kinerja Karyawan, serta dampak secara bersamaan antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Karyawan. Komunitas dalam riset ini adalah semua karyawan di berbagai tingkat jabatan di PT. Kembang Joyo Sriwijaya sebanyak 30 karyawan dan sampel pada riset ini adalah semua karyawan PT. Kembang Joyo Sriwijaya. Teknik pengumpulan data yang dipakai adalah tanya jawab dan angket dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan pertolongan program SPSS. Perolehan riset ini diperoleh bahwa variabel Kepuasan Kerja tidak berdampak secara individu dan signifikan pada Kinerja Karyawan dengan skor t-hitung sekitar $1,046 < t\text{-tabel}$ sebesar 1,703 dan skor signifikan sekitar $0,305 > 0,05$. Sedangkan, variabel Komitmen Organisasi berdampak secara individu dan signifikan pada Kinerja Karyawan dengan nilai t-hitung sekitar $3,276 > t\text{-tabel}$ sekitar 1,703 dan nilai signifikan sekitar $0,003 < 0,05$. Kemudian, variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berdampak secara bersamaan dan signifikan pada Kinerja Karyawan dengan nilai F-hitung sekitar $5,928 > F\text{-tabel}$ sekitar 3,354.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research plans to find the individual impact of Job Satisfaction on Employee Performance, Organizational Commitment on Employee Performance, as well as the simultaneous impact of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Performance. The community in this research is all employees at various levels of positions at PT. Kembang Joyo Sriwijaya has 30 employees and the sample in this research is all employees of PT. Joyo Sriwijaya Flowers. The data collection techniques used were questions and answers and questionnaires using multiple linear regression analysis with the help of the SPSS program. The results of this research show that the Job Satisfaction variable does not have an individual and significant impact on Employee Performance with a t-count score of around $1.046 < t\text{-table}$ of 1.703 and a significant score of around $0.305 > 0.05$. Meanwhile, the Organizational Commitment variable has an individual and significant impact on employee performance with a calculated t-value of around $3.276 > t\text{-table}$ of around 1.703 and a significant value of around $0.003 < 0.05$. Then, the Job Satisfaction and Organizational Commitment variables have a simultaneous and significant impact on Employee Performance with an F-count value of around $5.928 > F\text{-table}$ of around 3.354.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh berbagai elemen, termasuk kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Menurut Rasyid (2022), kinerja karyawan adalah indikator pencapaian hasil kerja seorang karyawan dalam suatu instansi atau organisasi. Kinerja yang optimal dapat dicapai apabila karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi serta komitmen organisasi yang kuat (Mas'ud Said et al., 2021).

Kenikmatan profesi ialah keadaan perasaan yang menggembirakan atau sentimen positif yang muncul dari taksiran seseorang terhadap tugasnya (Luthans, 2006:243 dalam Setiono, 2020:172). Kenikmatan pekerjaan adalah keadaan perasaan yang menggembirakan atau sentimen positif yang terlahir dari taksiran seseorang terhadap pekerjaannya atau peristiwa kerja yang dialaminya. Derajat kenikmatan atau ketidakpuasan pegawai menunjukkan seberapa besar pegawai merasakan perlakuan yang baik atau buruk di sebuah perusahaan. Semakin tinggi derajat kenikmatan kerja pegawai, maka akan berdampak positif pada produktivitas pegawai sehingga sasaran perusahaan akan tercapai.

PT. Kembang Joyo Sriwijaya, didirikan pada tahun 1998, merupakan perusahaan pembudidayaan lebah madu yang berpegang teguh pada motto "Peternakan Lebah Ilmiah". Perusahaan ini telah berkembang dari sekadar tempat pemeliharaan lebah menjadi produsen produk lebah berkualitas tinggi yang telah melalui riset dan pengujian nilai gizi. Dengan praktik pengelolaan lebah yang baik dan terjaga kebersihannya, PT. Kembang Joyo Sriwijaya menyediakan beragam jenis produk dan nektar terlengkap. Keberadaan sertifikasi BPOM,

Halal MUI, NKV, dan HACCP semakin memperkuat posisinya sebagai tempat penelitian yang ideal.

Peluang karier merupakan pandangan masa depan mengenai status pekerjaan karyawan mendatang. Ini merupakan harapan setiap pekerja karena berkaitan dengan posisi atau jenjang karier yang akan dicapai di masa depan. Tentu saja, peluang karier ditentukan oleh berbagai faktor, seperti tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kualitas kinerja, kesetiaan karyawan terhadap perusahaan, dan lain sebagainya (Suardi, 2020).

Didasarkan data Pra-Survey terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Kembang Joyo Sriwijaya Malang. Dapat dilihat bahwa pada pernyataan no. 3 mendapatkan penilaian terendah yaitu mengenai kebijakan promosi jabatan dan pengembangan karir di perusahaan. Perkara ini bisa dihimpun jika diantara permasalahan yang sedang dihadapi oleh karyawan dalam konteks kepuasan kerja yaitu terbatasnya kebijakan promosi jabatan dan kesempatan untuk pengembangan karir di perusahaan. Kepuasan kerja adalah faktor penting yang mencerminkan sejauh mana karyawan merasa dihargai dan dipenuhi kebutuhannya dalam bekerja, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik.

Selain itu, komitmen organisasi yang lemah juga memengaruhi produktivitas karyawan. Luthans (2009) dalam Wibowo (2013) menjelaskan bahwa komitmen organisasi menunjukkan harapan kuat karyawan untuk fokus menjadi bagian dari organisasi dan bekerja keras demi mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan data yang diperoleh, terlihat bahwa PT. Kembang Joyo Sriwijaya memiliki persentase keterlambatan karyawan yang cukup tinggi. Ini mengindikasikan rendahnya tingkat loyalitas dan rasa tanggung jawab mereka terhadap perusahaan. Berikut data absensi karyawan PT. Kembang Joyo Sriwijaya periode Juli 2023 hingga Desember 2023.

Didasarkan data Keterlambatan Karyawan PT. Kembang Joyo Sriwijaya Periode Juli-Desember 2023, presentase keterlambatan karyawan mengalami kenaikan sebesar 16,67%. Semakin tingginya presentase keterlambatan maka semakin menurunnya disiplin kerja yang akan menyebabkan rendahnya komitmen organisasi pada PT. Kembang Joyo Sriwijaya. Keadaan tersebut dapat berdampak buruk pada performa pegawai yang berarti bahwa semakin tingginya tingkat keterlambatan pegawai akan bisa Menurunkan menurunnya kinerja pegawai. (Hasley dalam Handoko, 2018). Hal ini mencerminkan lemahnya komitmen organisasi yang jika tidak ditangani dapat menghambat kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, Riset ini bermaksud untuk menelaah dampak kepuasan kerja dan kesetiaan organisasi pada performa pegawai di PT. Kembang Joyo Sriwijaya, dengan tujuan memahami elemen yang bisa mengembangkan hasil kerja dan kemakmuran pegawai di perusahaan tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah tahap pengembangan sumber daya manusia yang meliputi perencanaan, implementasi, reklamasi, Penyuluhan, pengembangan profesi karyawan, serta prakarsa untuk kemajuan organisasi atau perusahaan (Setyawan, 2021).

Kepuasan Kerja

Berdasarkan Martoyo (2000:142) dalam (Zunaida et al., 2021), rasa puas kerja adalah keadaan perasaan pekerja yang

muncul ketika ada atau tidak ada keselarasan antara imbalan yang diterima dari perusahaan dengan imbalan yang diharapkan pekerja tersebut. Menurut Luthans (2006:243) dalam Setiono (2020:172), kepuasan kerja merupakan kondisi perasaan Perasaan senang atau afeksi baik yang timbul dari evaluasi individu terhadap profesi atau pengalaman dalam bekerja.

Menurut (Andayani, 2020) pengukuran kepuasan kerja yaitu:

1. Aktivitas kerja.
2. Pimpinan.
3. Tata kelola dan pengaturan
4. Prospek karier
5. Kompensasi
6. Kolega
7. Situasi kerja

Komitmen Organisasi

Menurut Robbins (2019), dedikasi terhadap perusahaan merupakan keadaan di mana seorang pekerja mendukung suatu badan usaha beserta sasaran-sasarannya, dan memiliki hasrat untuk tetap menjadi bagian dari badan usaha tersebut. Porter (2001) mengemukakan bahwa dedikasi terhadap perusahaan adalah kekuatan yang dimiliki seseorang untuk mengidentifikasi dirinya dengan badan usaha, sedangkan menurut Hasan (2012), dedikasi terhadap perusahaan adalah keinginan individu untuk menerima norma dan tujuan perusahaan (Respatningsih et al., 2015).

Menurut Allen dan Meyer (2009) dalam (Respatningsih et al., 2015) pengukuran komitmen organisasi yaitu:

1. Dedikasi Emosional
2. Dedikasi Fungsional
3. Dedikasi Moral

Kinerja Karyawan

Berdasarkan Mangkunegara (2019:75), kinerja diartikan sebagai

Prestasi kerja yang mencakup aspek mutu dan volume, yang diraih oleh seorang karyawan dalam menunaikan kewajiban sesuai dengan tanggung jawab yang diemban. Menurut Porter dan Lawler (dalam Purba, 2019) menyatakan bahwa produktivitas karyawan akan meningkat jika mereka merasakan keadilan serta menerima penghargaan luar (seperti upah dan promosi) dan penghargaan dalam diri (seperti perasaan puas atas pencapaian mereka). Hal ini akan membuat orang merasa sangat puas. Tapi, kalau tidak puas dengan pekerjaannya, orang bisa jadi malah ingin kabur dari pekerjaannya.

Pengukuran kinerja karyawan yakni (Widayati et al., 2021):

1. Jumlah
2. Mutu
3. ketepatan
4. kedisiplinan
5. Kolaborasi

Kinerja Organisasi – Kinerja Perusahaan

Prestasi perusahaan merepresentasikan efektivitas dan keberhasilan suatu badan usaha dalam mencapai daya saing yang berkesinambungan (Suryani, 2018). Prestasi PT. Kembang Joyo Sriwijaya, sebagai bagian dari prestasi organisasi, diukur dari pencapaian tujuan strategisnya dalam hal keuangan, operasional, dan manajemen. PT. Kembang Joyo Sriwijaya menunjukkan kinerja perusahaan yang baik melalui pertumbuhan keuangan, efisiensi operasional, serta kemampuannya memenuhi kebutuhan konsumen. Secara operasional, produktivitas, efisiensi proses, dan kualitas produk menjadi faktor utama dalam menjaga daya saing perusahaan. Inovasi yang berkelanjutan, baik dalam teknologi maupun layanan, juga menjadi keunggulan kompetitif. Selain itu, perspektif sumber daya manusia berperan esensial dalam menunjang prestasi perusahaan, di mana tingkat kepuasan kerja dan dedikasi terhadap perusahaan yang

tinggi dapat mengembangkan kesuksesan, kreativitas, serta kesetiaan karyawan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesuksesan jangka panjang.

Keterkaitan Antar Variabel

Keterkaitan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja yakni keadaan perasaan karyawan dalam menilai tugasnya, yang secara langsung memengaruhi produktivitas mereka (Widayati et al., 2021). Semakin tinggi kepuasan kerja, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Faktor-faktor seperti gaji, lingkungan kerja, kesesuaian pekerjaan, dan pengawasan yang baik berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan (Hanawidjaya et al., 2022). Namun, hubungan ini tidak selalu linier, karena faktor lain seperti dukungan manajemen, pelatihan, dan kejelasan tujuan organisasi juga berperan penting dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Keterkaitan antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Dedikasi pada perusahaan mengindikasikan seberapa besar seorang pekerja merasa terikat dengan perusahaan secara emosional dan psikologis, yang berdampak pada produktivitas mereka. Terdapat tiga bentuk utama dedikasi terhadap perusahaan: dedikasi emosional (keterikatan emosional yang meningkatkan kinerja), dedikasi moral (rasa tanggung jawab moral untuk berkontribusi pada organisasi), dan dedikasi fungsional (keterikatan karena konsekuensi ekonomi). Pekerja dengan dedikasi tinggi cenderung lebih bertanggung jawab dan termotivasi dalam bekerja, sehingga meningkatkan produktivitas mereka (Rizal et al., 2023).

Dengan demikian, semakin kuat dedikasi pada perusahaan, makin efektif performa karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Keterkaitan antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

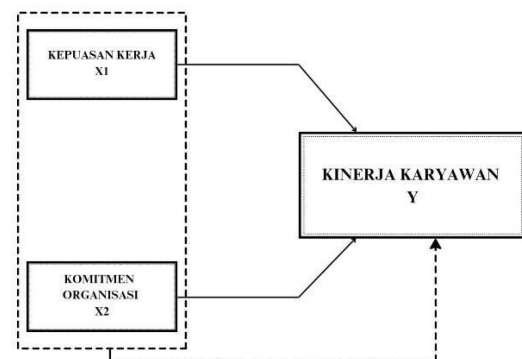
Kepuasan kerja dan dedikasi terhadap perusahaan memiliki hubungan erat dalam menentukan produktivitas karyawan. Pekerja yang merasa cukup dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi besar dan kesetiaan pada perusahaan, sedangkan dedikasi terhadap perusahaan memastikan mereka tetap berkontribusi dalam jangka panjang. Ketika kedua faktor ini meningkat, karyawan lebih produktif, bersemangat, dan konsisten dalam mencapai target perusahaan. Kepuasan kerja mendorong kinerja secara langsung melalui peningkatan motivasi, sementara dedikasi terhadap perusahaan memperkuat dorongan untuk bertahan dan berkontribusi secara optimal. Kombinasi keduanya berperan penting dalam menciptakan budaya kerja positif, meningkatkan produktivitas, serta mengurangi tingkat pergantian karyawan.

Metodelogi Riset

1. Riset ini menerapkan pendekatan kuantitatif yang berasaskan pemikiran positivisme, dengan maksud menguji dugaan melalui evaluasi statistik terhadap informasi berbentuk angka. Kelompok sasaran penelitian mencakup keseluruhan 30 pegawai PT. Kembang Joyo Sriwijaya, yang dijadikan contoh menggunakan metode pengambilan sampel menyeluruh guna menjamin keluaran yang mencerminkan populasi. Data penelitian terdiri dari sumber utama, yakni wawancara dan angket yang diisi oleh pegawai, serta sumber sekunder yang

mencakup arsip perusahaan seperti catatan kehadiran dan regulasi internal. Cara pengumpulan data mencakup angket sebagai alat utama, wawancara dengan tim pemasaran untuk memahami taktik pengelolaan tenaga kerja, serta dokumentasi yang meliputi bagan organisasi dan catatan keterlambatan pegawai sebagai bukti tambahan.

Kerangka Hipotesis



Gambar 1 Kerangka Hipotesis
Sumber : Data diolah, 2024

Keterangan:

- : Individu
 -----→ : Bersamaan

HASIL DAN PEMBAHASAN

riset berikutnya.

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y1	0,792	0.3610	Valid
Y2	0,853	0.3610	Valid
Y3	0,873	0.3610	Valid
Y4	0,624	0.3610	Valid
Y5	0,825	0.3610	Valid
X1.1	0,379	0.3610	Valid
X1.2	0,589	0.3610	Valid
X1.3	0,760	0.3610	Valid
X1.4	0,776	0.3610	Valid
X1.5	0,787	0.3610	Valid
X1.6	0,758	0.3610	Valid
X1.7	0,528	0.3610	Valid
X1.8	0,832	0.3610	Valid
X1.9	0,707	0.3610	Valid
X1.10	0,719	0.3610	Valid
X1.11	0,741	0.3610	Valid
X1.12	0,411	0.3610	Valid
X1.13	0,440	0.3610	Valid
X2.1	0,777	0.3610	Valid
X2.2	0,915	0.3610	Valid
X2.3	0,860	0.3610	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

Didasarkan tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan mengenai kepuasan kerja, dedikasi terhadap perusahaan, dan kinerja karyawan dinyatakan valid sebab setiap butir pernyataan berskor r-hitung yang lebih tinggi daripada r-tabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Reliabelitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	0,887	Reliabel
X2	0,807	Reliabel
Y	0,848	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2024

Didasarkan hasil uji reliabilitas di atas, terlihat bahwa skor Alpha Cronbach untuk butir-butir pernyataan kepuasan kerja (0,887), dedikasi terhadap perusahaan (0,807), dan kinerja karyawan (0,848) semuanya lebih tinggi dari 0,6. Oleh sebab itu, bisa dihipotesiskan jika semua variabel dinyatakan reliabel dan bisa dipakai untuk

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.25310017
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.097
	Negative	-.084
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data diolah, 2024

Perolehan uji normalitas mengindikasikan seluruh data berdistribusi normal sebab skor Asymp. Sig (0,200) lebih tinggi dari 0,05. Oleh sebab itu, data riset telah mencukupi praduga normalitas.

Uji Asumsi

Klasik Uji

Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	9,877	3,670		2,691	,012		
Kepuasan kerja (X1)	,060	,058	,168	1,046	,305	1,000	1,000
Komitmen organisasi (X2)	,700	,214	,526	3,276	,003	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel, semua variabel independen dalam riset ini mengindikasikan skor Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10 (masing- masing berskor $1,000 < 10$) dan skor tolerance lebih dari 0,10 (masing-masing berskor $1,000 > 0,10$). Oleh sebab itu, dapat disimpulkan jika data riset bebas dari multikolinearitas. Dengan demikian, tidak terdapat keterkaitan linier antar variabel independen, sehingga data dapat diaplikasikan untuk riset berikutnya.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

		Correlations			
Spearman's rho	Kepuasan kerja (X1)	Kepuasan kerja (X1)	Komitmen organisasi (X2)	Kinerja karyawan (Y)	Unstandardized Residual
		1,000	,153	,358	,153
		Correlation Coefficient			
	Komitmen organisasi (X2)	,30	1,000	,498	,421
		Sig. (2-tailed)			
		.419			
	Kinerja karyawan (Y)	.30	.30	1,000	,798
		Correlation Coefficient			
		.358	.498		
	Unstandardized Residual	.052	.005	.000	
		Sig. (2-tailed)			
		.30	.30	.30	

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data diolah, 2024

Didasarkan tabel perolehan pengujian, skor signifikansi perolehan korelasi untuk Kepuasan Kerja (X_1) tinggi 0,421, Komitmen Organisasi (X_2) sekitar 0,798, dan Kinerja Karyawan sekitar 0,840, semuanya lebih banyak dari 0,05. Oleh sebab itu, dapat dihimpun bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada pola regresi yang dipakai.

Uji Autokorelasi

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	,080	3,836		,021	,983
Kepuasan kerja (X_1)	,009	,061	,031	,153	,880
Komitmen organisasi (X_2)	-,041	,227	-,037	-,181	,858
Lag	-,163	,218	-,155	-,747	,462

a. Dependent Variable: Unstandardized Residual

Sumber : Data diolah, 2024

Didasarkan perolehan pada Tabel uji autokorelasi, skor sig Lag sebanyak 0,462 lebih tinggi dari 0,05. Hal ini mengindikasikan jika tidak terjadi autokorelasi pada pola regresi yang dipakai.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	9,877	3,670	
Kepuasan kerja (X_1)	,060	,058	,168
Komitmen organisasi (X_2)	,700	,214	,526

Sumber : Data diolah, 2024

Tabel di atas memperlihatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 9,877 + 0,060X_1 + 0,700X_2 + e$$

Penjelasan nilai α , b_1 , b_2 , dan e pada Koefisien Tak Terstandarisasi tersebut adalah:

- Nilai Konstanta (α) = 9,877
Nilai konstanta mengindikasikan jika jika tidak ada dampak variabel leluasa, yaitu kepuasan kerja dan dedikasi terhadap perusahaan, maka kinerja karyawan akan bertambah sekitar 9,877 poin.
- Nilai b_1 = 0,060 = Kepuasan Kerja (X_1)
Koefisien X_1 sekitar 0,060 menunjukkan bahwa kepuasan kerja

berdampak positif pada estimasi kinerja karyawan sebanyak 0,060. Artinya, setiap kenaikan kepuasan kerja sekitar 1 poin akan meningkatkan kinerja karyawan sekitar 0,060 poin.

Oleh karena itu, bisa dihimpun jika variabel kepuasan kerja naik, maka variabel kinerja karyawan cenderung naik.

- Nilai b_2 = 0,700 = Dedikasi terhadap Perusahaan (X_2)

Koefisien X_2 sebanyak 0,700 menunjukkan bahwa dedikasi terhadap perusahaan berdampak positif pada estimasi kinerja karyawan sebesar 0,700. Maknanya, setiap peningkatan dedikasi terhadap perusahaan sekitar 1 poin akan meningkatkan kinerja karyawan sekitar 0,700 poin. Oleh karena itu, bisa dihimpun jika variabel dedikasi pada perusahaan naik, maka variabel kinerja karyawan cenderung naik.

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

- Kepuasan Kerja (X_1): Analisis mengindikasikan jika kepuasan kerja tidak berdampak signifikan pada kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh skor t-hitung (1,046) yang lebih rendah dari t-tabel (1,703) dan skor signifikansi (0,305) yang lebih tinggi dari 0,05.
- Dedikasi terhadap Perusahaan (X_2): Sebaliknya, dedikasi terhadap perusahaan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Skor t-hitung (3,276) lebih tinggi dari t-tabel (1,703), dan skor signifikansi (0,003) lebih rendah dari 0,05.

Tabel 7. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,877	3,670		2,691	,012
Kepuasan kerja (X_1)	,060	,058	,168	1,046	,305
Komitmen organisasi (X_2)	,700	,214	,526	3,276	,003

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	64,649	2	32,325	5,928	.007 ^b
	Residual	147,217	27	5,452		
	Total	211,867	29			
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Komitmen organisasi (X2), Kepuasan kerja (X1)						

Sumber : Data diolah, 2024

Didasarkan perolehan tabel pengujian secara bersamaan diperoleh skor Fhitung > Ftabel sebesar $5,928 > 3,35$ dan skor signifikan sebanyak $0,007 < 0,05$. Dengan demikian Kepuasan kerja dan Komitmen organisasi berdampak positif secara bersamaan pada Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,552 ^a	,305	,254	2,335
a. Predictors: (Constant), Komitmen organisasi (X2), Kepuasan kerja (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)				

Sumber : Data diolah, 2024

Didasarkan hasil koefisien determinasi (R²) tabel diatas dapat diketahui skor Adjusted R Square sebanyak 0,254 yang maknanya Semua faktor independen, yakni kepuasan kerja dan kesetiaan organisasi, bersamaan memberikan kontribusi sekitar 25,4% pada kinerja karyawan. Selebihnya, yakni 74,6%, dipengaruhi oleh elemen lain yang tidak termasuk dalam riset ini. Lalu, standard error of the estimate-nya adalah 2,335. Makin tinggi bilangan ini, makin tepat juga pola regresi untuk memperkirakan kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

1. Dampak Kepuasan Kerja Secara Sebagian terhadap Produktivitas Karyawan:

Studi ini menyiratkan apabila kepuasan kerja tidak berdampak signifikan pada produktivitas karyawan PT. Kembang Joyo Sriwijaya. Ini menyiratkan apabila produktivitas

karyawan lebih dipengaruhi oleh kewajiban profesional dan struktur organisasi yang menekankan pencapaian target, bukan hanya kepuasan kerja. Meskipun kepuasan kerja memiliki dampak emosional, dedikasi terhadap perusahaan tampaknya lebih berdampak terhadap produktivitas di perusahaan ini. Perolehan ini berlawanan dengan beberapa riset sebelumnya yang mengatakan keterkaitan signifikan antara kepuasan kerja dan produktivitas, kemungkinan disebabkan oleh perbedaan sistem insentif dan budaya organisasi di setiap perusahaan.

2. Dampak Dedikasi terhadap Perusahaan Secara Sebagian terhadap Produktivitas Karyawan:

Riset ini membuktikan bahwa dedikasi terhadap perusahaan berdampak signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Kembang Joyo Sriwijaya. Karyawan yang memiliki dedikasi tinggi cenderung merasa bertanggung jawab dan setia terhadap perusahaan, yang mendorong mereka untuk bekerja lebih efektif dan sesuai sasaran yang telah dituju. Temuan ini sesuai dengan riset lain yang menunjukkan bahwa dedikasi terhadap perusahaan berperan sebagai faktor pendorong internal yang meningkatkan produktivitas. Namun, penelitian lain menemukan bahwa dedikasi terhadap perusahaan dapat berdampak negatif jika lingkungan kerja atau kondisi internal perusahaan tidak mendukung, yang menunjukkan bahwa faktor eksternal juga berperan dalam menentukan dampak dedikasi terhadap produktivitas.

3. Dampak Gabungan Kepuasan Kerja dan Dedikasi terhadap Perusahaan terhadap Produktivitas Karyawan:

Uji hipotesis gabungan menyiratkan apabila kepuasan kerja dan dedikasi

pada perusahaan secara bersamaan berdampak signifikan pada produktivitas karyawan PT. Kembang Joyo Sriwijaya. Kepuasan kerja menciptakan suasana kerja yang positif, sementara dedikasi terhadap perusahaan meningkatkan kesetiaan dan tanggung jawab karyawan, sehingga keduanya berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas. Hasil ini konsisten dengan berbagai penelitian sebelumnya yang menegaskan pentingnya kedua variabel tersebut dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Namun, perbedaan hasil dengan beberapa studi lain menunjukkan bahwa dampak kepuasan kerja dan dedikasi terhadap perusahaan terhadap produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh budaya kerja dan lingkungan perusahaan yang berbeda.

PENUTUP

Kesimpulan

Riset ini bermaksud guna mengkaji dampak kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada kinerja karyawan PT. Kembang Joyo Sriwijaya. Perolehan riset menyiratkan apabila kepuasan kerja tidak berdampak secara langsung pada kinerja karyawan, karena mereka lebih terdorong oleh kewajiban profesional dan struktur organisasi yang menuntut pencapaian hasil. Sebaliknya, komitmen organisasi berdampak signifikan, di mana karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab dan loyalitas tinggi cenderung bekerja lebih maksimal. Secara bersamaan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi bersamaan berkontribusi baik pada kinerja, menciptakan sinergi yang mendorong produktivitas. Oleh karena itu, perusahaan perlu lebih memprioritaskan penguatan komitmen organisasi sambil tetap menjaga kepuasan kerja guna menciptakan lingkungan yang harmonis dan meningkatkan kinerja karyawan.

Saran

Perusahaan perlu membuat lingkungan kerja yang kondusif dengan imbalan kompetitif dan keseimbangan kerja-hidup untuk mendukung produktivitas karyawan secara tidak langsung. Selain itu, penguatan komitmen organisasi dapat dilakukan melalui pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, pengembangan karir, dan apresiasi terhadap prestasi. Integrasi program kepuasan kerja dengan inisiatif peningkatan komitmen, seperti pelatihan yang memperkuat keterampilan serta pemahaman visi perusahaan, juga penting. Evaluasi berkala diperlukan untuk mengidentifikasi kebutuhan karyawan agar strategi peningkatan kinerja lebih efektif. Riset lebih lanjut disarankan dengan menambahkan variabel lain, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, atau gaya kepemimpinan, guna memperoleh pemahaman yang lebih luas cakupannya terkait elemen yang berdampak pada capaian kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. Hani. (2018). *Manajemen Personalian Dan Sumber Daya Manusia (SDM)*. BPFE – Yogyakarta: Yogyakarta.
- Hanawidjaya, Sindrawati, Sumiati, Barokah. 2022. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Niaga Nusa Abadi Subang*.
- Mas'ud Said, M., Maulana, F., & Hayat, H. (2021). *Pengaruh Kinerja Organisasi Dan Pemberdayaan Masyarakat Pada Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) Terhadap*

- Kesejahteraan Masyarakat (Studi Pada Desa Torongrejo Kecamatan Junrejo Kota Batu). *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(3), 209–220. <https://doi.org/10.59141/cerdika.v1i3.44>
- Purba, Deni Candra. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pada Perusahaan Umum Percetakan Republik Indonesia Cabang Manado. 7. (1).
- Rasyid. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. 5(c), 116.
- Rizal, M., Alam, H. V., Asi, L, L. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo.
- Setiono. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoritis dan Praktis. 282.
- Setyawan, dodiet aditya. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Tahta Media Group.
- Suardi. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Alfabeta CV.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2013. Perilaku Dalam Organisasi. Depok : PT. Raja Grafindo Persada.
- Widayati, C., Magito, & Triana, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(1), 15–25. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v1i1.6>
- Zunaida, Daris., Saroh, Siti., Rizky, K. M. Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus Pada PT. FIF Group Cabang Batu). *JIAGABI*, 10 (1), 110-118.