



**PENGARUH KEPUASAN KERJA PADA KINERJA KARYAWAN
MELALUI KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI
(Studi Empiris Pada PT Tirta Investama Sentul)**

SKRIPSI

Disusun Oleh :
Mizabur Rahma
021119407

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

2024


**PENGARUH KEPUASAN KERJA PADA KINERJA KARYAWAN
MELALUI KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI
(Studi Empiris Pada PT Tirta Investama Sentul)**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
Bogor

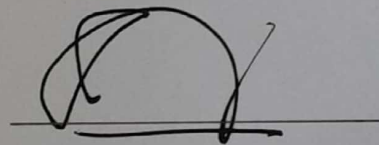
Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Towaf Totok Irawan, SE., ME., Ph.D)



A circular purple stamp of the Faculty of Economics and Business, Universitas Pakuan Bogor, is overlaid with a handwritten signature in black ink. The signature is written over a horizontal line.

Ketua Program Studi
(Prof.Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)



A handwritten signature in black ink is written over a horizontal line.

**PENGARUH KEPUASAN KERJA PADA KINERJA
KARYAWAN MELALUI KOMITMEN TERHADAP
ORGANISASI (Studi Empiris Pada
PT Tirta Investama Sentul)**

SKRIPSI

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari : Senin, tanggal 05 Februari 2024

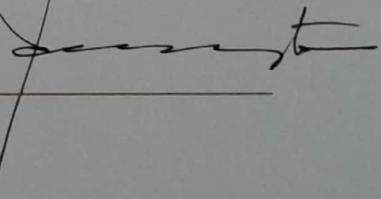
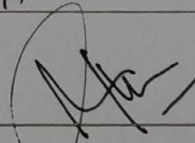
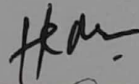
Mizabur Rahma
021119407

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang)
(Dr. Herman, SE., MM., CPHCM)

Ketua Komisi Pembimbing
(Dr. Nancy Yusnita, S.E., M.M.)

Anggota Komisi Pembimbing
(Dr. Drs. Edy Sudaryanto, Ak., M.M. CA)



Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mizabur Rahma

NPM : 021119407

Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja Pada Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Terhadap Organisasi (Studi Empiris Pada PT Tirta Investama Sentul)

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta produk skripsi diatas adalah besar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam daftar pustaka dibagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Beor 05 Februari 2024



Mizabur Kahma

021119407

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun
2024**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik ataupun tinjauan suatu masalah dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

ABSTRAK

MIZABUR RAHMA. 021119407. Pengaruh Kepuasan Kerja Pada Kinerja Kaeyawan Melalui Komitmen Terhadap Organisasi (Studi Empiris pada PT Tirta Investama Sentul). Dibawah bimbingan : Nancy Yusnita dan Edy Sudaryanto. 2023.

Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Dengan kinerja karyawan yang baik, maka perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Kepuasan kerja karyawan dianggap sebagai penentu yang kuat dari perputaran karyawan. Tolok ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada, karena pada umumnya setiap karyawan berbeda standar kepuasannya. Tetapi paling tidak ada indikator yang dapat digunakan yaitu komitmen terhadap organisasi. Secara singkat dapat dikemukakan bahwa komitmen terhadap organisasi sangat ditentukan oleh kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Permasalahan yang muncul pada perusahaan yang karyawan mempunyai komitmen rendah membawa dampak negatif seperti menurunnya, kualitas kerja, kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi, kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan *Explanatory Research* dengan jumlah sampel dalam penelitian yaitu 96 karyawan PT. Tirta Investama. Metode yang digunakan dalam pengolahan dan analisis data yaitu menggunakan *Partial Least Square (PLS)* dengan bantuan *software SmartPLS*.

Berdasarkan hasil *specific indirect effect* dengan SmartPLS menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi dinyatakan diterima. Kepuasan kerja secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Komitmen organisasi dapat menjadi variabel *intervening*/melalui antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan, artinya untuk meningkatkan kinerja dapat dilakukan dengan penguatan komitmen terhadap organisasi terlebih dahulu.

kata kunci : Kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi, kinerja karyawan

PRAKATA

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena berkat rahmat dan karunia-Nya, serta segl nikmat yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Pada Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Terhadap Organisasi (Studi Empiris Pada PT Tirta Investama Sentul)” pada tepat waktu.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam rangka menyelesaikan Program Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor. Selama proses penyusunan skripsi ini penulis mendapat bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala hormat dan ketulusan hati dalam kesempatan ini penulis hendak menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Kepada kedua orang tua untuk semua doa, motivasi, perhatian dan kasih sayang yang tucurah tiada henti mengiringi setiap langkah untuk keberhasilan dan kesuksesan untuk penulis dalam segala hal
2. Kepada Allah SWT atas rahmat, hidayah serta karunia-Nya
3. Bapak Prof. Dr. rer. Pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M. Sc. selaku Rektor Universitas Pakuan.
4. Bapak Towaf Totok Irawan, SE., ME., Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Bapak prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., M.M., CA. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Dr. Nancy Yusnita, SE, MM. selaku Ketua Komisi Dosen Pembimbing
7. Dr. Drs. Edy Sudaryanto, Ak., MM. CA. selaku Anggota Komisi Dosen Pembimbing
8. Kepada manajemen dan seluruh karyawan PT Tirta Investama yang telah mengizinkan penulis untuk melaksanakan magang dan telah banyak membantu dalam pemberian data dan informasi yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini.
9. Para dosen, pengajar ,staf tata usaha beserta karyawan perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas pakuan.
10. Kepada Asnita, Riri, Mawaddah, Nia, Sifa, Devi yang selalu membantu saya dan memberikan semangat serta mensupport saya.
11. Teman-teman seperjuangan khususnya Angkatan 2019 kelas L prodi manajemen yang memberikan motivasi dan pembelajaran kepada penulis
12. Teman-teman seperjuangan manajemen 2019 yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah mensupport penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
13. Seluruh pihak yang telah membantu dan tidak bisa saya sebutkan satu persatu, atas segala doa dan dukungannya yang telah diberikan kepada saya

Semoga tuhan memberikan berkat yang berlipat ganda atas segala kebaikan yang telah diberikan kepada saya. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih terdapat banyak kekurangannya.

Namun demikian penulis berharap bahwa skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Akhir kata, penulis memohon maaf atas segala kekurangan dalam penulisan skripsi ini, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari teman-teman sekalian

Bogor, 05 Februari 2024

Penulis,

Mizabur Rahma

DAFTAR ISI

COVER	1
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN & PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN	iii
LEMBAR HAK CIPTA	v
ABSTRAK	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	7
1.2.1. Identifikasi Masalah	7
1.2.2. Perumusan Masalah	7
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	8
1.3.1. Maksud Penelitian	8
1.3.2. Tujuan Penelitian	8
1.4. Kegunaan Penelitian	8
1.4.1. Kegunaan Praktis	8
1.4.2. Kegunaan Akademis	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia	9
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.2 Kepuasan Kerja	11
2.2.2 Pengertian Kepuasan Kerja.....	11
2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja	11
2.2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.....	12
2.3 Komitmen Terhadap Organisasi.....	13
2.3.1 Pengertian Komitmen Terhadap Organisasi	13

2.3.2	Indikator Komitmen Terhadap Organisasi.....	14
2.3.3	Jenis- jenis komitmen organisasi	15
2.4	Kinerja Karyawan.....	15
2.4.1	Pengertian Kinerja Karyawan	15
2.4.2	Indikator Kinerja Karyawan.....	16
2.4.3	Manfaat penilaian kinerja karyawan	17
2.5	Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran.....	18
2.5.1	Penelitian Sebelumnya	18
2.5.2	Kerangka Pemikiran.....	23
2.6	Hipotesis Penelitian	25
BAB III METODE PENELITIAN		26
3.1	Jenis Penelitian	26
3.2	Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian.....	26
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian	26
3.3.1	Jenis data penelitian	26
3.3.2	Sumber data penelitian.....	27
3.4	Operasionalisasi Variabel.....	27
3.5	Metode Penarikan Sampel.....	29
3.6	Metode Pengumpulan Data	29
3.6.1	Data primer.....	29
3.6.2	Data sekunder.....	31
2.7.	Kalibrasi instrument	31
2.7.1.	Uji validitas	31
2.7.2.	Uji reliabilitas.....	34
2.8.	Metode Pengolahan/Analisis Data	35
2.8.1.	Analisis deskriptif	36
2.8.2.	Evaluasi model pengukuran (<i>outer model</i>).....	37
2.8.3.	Model <i>structural (Inner model)</i>	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		41
4.1.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	41
4.1.1.	Profil Perusahaan PT Tirta Investama.....	41
4.1.2.	Sejarah Perusahaan.....	41
4.1.3.	Visi dan Misi Perusahaan.....	41
4.1.4.	Struktur organisasi	43

4.1.5.	Profil Responden	45
4.2.	Analisis Data	46
4.2.1.	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen terhadap organisasi PT Tirta Investama Sentul	46
4.2.1.1	Kepuasan Kerja	47
4.2.2.2	Komitmen Terhadap rganisasi	64
4.2.3.3	Kinerja Karyawan	74
4.2.2.	Evaluasi Pengukuran Model (<i>Outer Model</i>).....	88
4.2.2.3.	Uji validitas dan uji reliabilitas	89
4.2.3.	Pengujian Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	94
4.2.3.1.	<i>Path coefficients</i> atau koefisien jalur	94
4.2.3.2.	<i>Effect Siza (F2)</i> atau <i>F Square</i>	95
4.2.3.3.	<i>R Square</i>	95
4.2.3.4.	<i>Predictive Relevance (Q2)</i>	96
4.2.3.5.	<i>Goodness Of Fit (GOF)</i>	96
4.2.3.6.	Uji hipotesis.....	97
4.3.	Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian.....	99
4.3.1.	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	99
4.3.2.	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi.....	100
4.3.3.	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	100
4.3.4.	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi	101
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN.....	102
5.1.	Simpulan.....	102
5.2.	Saran	103
DAFTAR PUSTAKA	104	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	108	
LAMPIRAN.....	109	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pra-Survei Mengenai Kepuasan Kerja	4
Tabel 1.2 Pra-Survei Mengenai Komitmen Terhadap Organisasi	5
Tabel 1.3 Standar Penilaian Kinerja Karyawan PT Tirta Investama Sentul	6
Tabel 1.4 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Tirta Investama Sentul Tahun 2019-2022	6
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	18
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel	26
Tabel 3.2 skor skala likert	28
Tabel 3.3 rating <i>scale</i>	28
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja	30
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Komitmen Terhadap Organisasi	30
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	31
Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas (Kepuasan Kerja, Komitmen Terhadap Organisasi dan Kinerja Karyawan)	32
Tabel 3.8 Interpretasi skor	34
Tabel 4.1 Jawaban “Saya menilai gaji yang saya terima saat ini sudah cukup memenuhi kebutuhan saya”	47
Tabel 4.2 Jawaban “Saya puas karena gaji yang diberikan sesuai dengan beban pekerjaan”	47
Tabel 4.3 “Jawaban “Saya menilai tunjangan yang diberikan perusahaan sebanding dengan kinerja yang saya hasilkan”	48
Tabel 4.4 Jawaban “saya menilai perusahaan memberikan insentif berdasarkan kinerja karyawan”	49
Tabel 4.5 Jawaban “Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini”. ..	50
Tabel 4.6 Jawaban “Pekerjaan yang saya miliki sesuai dengan keinginan saya”	50
Tabel 4.7 Jawaban “Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya terima sesuai dengan latar belakang pendidikan, keterampilan dan kemampuan yang saya miliki”	51
Tabel 4.8 Jawaban “Saya merasa senang dengan pekerjaan menarik dan menantang”	52
Tabel 4.9 Jawaban “Saya merasa puas karena perusahaan memberikan kesempatan promosi dengan adil	53
Tabel 4.10 Jawaban “Perusahaan selalu memberikan peluang promosi kepada karyawan bila kinerja karyawan tersebut selalau meningkat”	53
Tabel 4.11 Jawaban “Saya menilai kenaikan posisi diberikan kepada karyawan yang memenuhi syarat-syarat yang sesuai dengan ketentuan perusahaan”	54
Tabel 4.12 Jawaban “Saya merasa senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan”	55

Tabel 4.13 Jawaban “Saya menilai atasan memberikan penarahan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan”	56
Tabel 4.14 Jawaban “Saya menilai atasan selalu memberikan perintah secara jelas atau detail”	57
Tabel 4.15 Jawaban “saya menilai bahwa atasan mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat para karyawan	57
Tabel 4.16 Jawaban “Saya menilai bahwa rekan saya selalu membantu saya apabila saya sedang membutuhkan bantuan”	58
Tabel 4.17 Jawaban “Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya”	59
Tabel 4.18 Jawaban “saya menilai bahwa rekan saya dapat dipercaya dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan	60
Tabel 4.19 Hasil Rata-rata nilai tanggapan responden variabel kepuasan kerja	60
Tabel 4.20 Hasil Interval	62
Tabel 4.21 analisis distribusi frekuensi	63
Tabel 4.22 Jawaban “Saya akan sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini”	64
Tabel 4.23 Jawaban “Saya membanggakan perusahaan ini kepada orang lain diluar perusahaan”	64
Tabel 4.24 Jawaban “Saya merasa permasalahan diperusahaan menjadi permasalahan saya juga”	65
Tabel 4.25 Jawaban “saya bangga menjadi bagian dari organisasi”	66
Tabel 4.26 Jawaban “Saya merencanakan bekerja jangka Panjang diperusahaan ini”	67
Tabel 4.27 Jawaban “Saya merasa rugi jika meninggalkan perusahaan ini”	67
Tabel 4.28 Jawaban “Saya tetap bekerja diperusahaan ini merupakan kebutuhan sekaligus keinginan saya”	68
Tabel 4.29 Jawaban “Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan pekerjaan lain”	69
Tabel 4.30 Jawaban “Saya tetap bekerja diperusahaan ini walaupun perusahaan lain memberikan gaji yang lebih baik	70
Tabel 4.31 Jawaban “Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya”	70
Tabel 4.32 Hasil Rata-rata nilai tanggapan responden variabel komitmen terhadap organisasi	71
Tabel 4.33 Hasil Interval	72
Tabel 4.34 analisis distribusi frekuensi	73
Tabel 4.35 Jawaban “Karyawan terampil dan cekatan dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan”	74
Tabel 4.36 Jawaban “Karyawan sudah memenuhi kualitas hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan”	75
Tabel 4.37 Jawaban “Karyawan berusaha menyelesaikan tugas dengan rasa penuh tanggung jawab”	75

Tabel 4.38 Jawaban “Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan”	76
Tabel 4.39 Jawaban “Karyawan mencapai tingkat volume kerja yang dihasilkan sesuai dengan harapan perusahaan”	77
Tabel 4.40 Jawaban “Karyawan dapat mengerjakan beberapa pekerjaan serta menyelesaikannya”	78
Tabel 4.41 Jawaban “Karyawan masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan”	78
Tabel 4.42 Jawaban “Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu” ...	79
Tabel 4.43 Jawaban “Karyawan mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda”	80
Tabel 4.44 Jawaban “Karyawan menggunakan sumber daya ditempat kerja dengan tepat dalam menyelesaikan pekerjaan”	81
Tabel 4.45 Jawaban “Karyawan mampu mengefektifkan penggunaan sarana dan prasarana dengan baik”	81
Tabel 4.46 Jawaban “Karyawan mengoptimalkan sumber daya ditempat kerja dengan tepat dalam menyelesaikan pekerjaan	82
Tabel 4.47 Jawaban “Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang ditetapkan”	83
Tabel 4.48 Jawaban “Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan standar biaya yang ditetapkan perusahaan”	84
Tabel 4.49 Jawaban “karyawan mamu mengerjakan secara efisien”	84
Tabel 4.50 Hasil Rata-rata nilai tanggapan responden variabel komitmen terhadap organisasi	85
Tabel 4.51 Hasil Interval	87
Tabel 4.52 analisis distribusi frekuensi	87
Tabel 4.53 <i>Loading Factor</i>	89
Tabel 4.54 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	90
Tabel 4.55 <i>Cross Loading</i>	91
Tabel 4.56 <i>Cronbach’s Alpha</i>	92
Tabel 4.57 <i>Composite Reliability</i>	93
Tabel 4.58 <i>Path Coefficients</i>	94
Tabel 4.59 <i>Effect Siza (F2)</i>	95
Tabel 4.60 <i>R Square (R2)</i>	96
Tabel 4.61 <i>Predictive Relevance (Q2)</i> ,	96
Tabel 4.62 AVE	97
Tabel 4.63 R2	97
Tabel 4.64 hasil pengujian pengaruh langsung	98
Tabel 4.65 Hasil Analisis <i>Specific Indirect Effect</i>	99

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian	24
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Tirta Investama Sentul.....	43
Gambar 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Gambar 4.3 Responden Berdasarkan Usia	46
Gambar 4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	46
Gambar 4.5 <i>Outer Model</i>	88
Gambar 4.6 Grafik AVE	90
Gambar 4.7 Grafik <i>Cronbach's Alpha</i>	92
Gambar 4.8 <i>Composite Reliability</i>	93
Gambar 4.8 <i>Inner Model</i>	94

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 <i>discriminant validity</i>	125
Lampiran 2 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	125
Lampiran 3 <i>cross loading</i>	125
Lampiran 4 <i>reliabilitas</i>	126
Lampiran 5 <i>path coefficients</i>	126
Lampiran 6 <i>Effect size/F2</i>	126
Lampiran 7 <i>R square</i>	127
Lampiran 8 <i>Predictive Relevance (Q2)</i>	127
Lampiran 9 <i>uji hipotesis</i>	127

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia semakin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat sasaran, strategi, inovasi dan mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling penting bagi organisasi. Terdapat dua alasan dalam hal ini. Pertama, sumber daya manusia memengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi sumber daya manusia merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. Kedua, sumber daya manusia merupakan pengeluaran utama organisasi dalam menjalankan bisnis.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bagian dari manajemen. Oleh karena itu, teori-teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya. Manajemen Sumber Daya Manusia lebih menfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan ini meliputi masalah perencanaan (*human resources Planning*) pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Jelasnya Manajemen Sumber Daya Manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan perusahaan, kepuasan kerja dan masyarakat.

Kepuasan kerja dari masing-masing individu pekerja berlainan, karena memang pada dasarnya kepuasan kerja bersifat individual dimana masing-masing individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berlainan sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada masing-masing individu tersebut. Sifat kepuasan kerja yang individu, menyebabkan pada suatu situasi yang sama, belum tentu masing-masing individu memiliki kepuasan kerja yang sama. Hal itu dikarenakan pandangan mereka yang berbeda-beda terhadap suatu situasi tersebut.

Kepuasan kerja karyawan sering dianggap sebagai penentu yang kuat dari perputaran karyawan. Tolok ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada, karena pada umumnya setiap karyawan berbeda standar kepuasannya. Tetapi paling tidak ada indikator yang dapat digunakan untuk melihat ada tidaknya kepuasan kerja, diantaranya adalah kedisiplinan, moral kerja karyawan serta rendahnya komitmen organisasi.

Secara singkat dapat dikemukakan bahwa komitmen organisasi sangat ditentukan oleh kepuasan kerja yang dirasakan oleh para pekerja. Kepuasan kerja hanya terkait dengan pekerjaan yang harus dihadapi oleh pekerja, sedangkan komitmen berada pada tingkat organisasi. Namun demikian, hasil penelitian telah menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dengan komitmen terhadap organisasi. Permasalahan yang muncul pada perusahaan yang karyawan mempunyai komitmen yang rendah dapat membawa dampak negatif ppada perusahaan seperti menurunnya produktivitas, kualitas kerja, kepuasan kerja dan absensi. Sebaliknya jika terdapat komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan dampak positif yaitu menimbulkan kepuasan kerja, semangat kerja, prestasi kerja yang baik dan keinginan untuk bekerja diperusahaan.

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Dengan kinerja karyawan yang baik pada suatu perusahaan atau instansi, maka perusahaan atau instansi tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya.

Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik

Dengan kinerja karyawan yang baik pada suatu perusahaan atau instansi, maka perusahaan atau instansi tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Hal ini dikarenakan kinerja sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, maka manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut.

PT. Tirta Investama merupakan perusahaan yang bergerak dalam produksi air minum kemasan di Indonesia dan Brunei Darussalam. PT Tirta Investama berdiri pada tahun 1994 dan merupakan anak perusahaan dari Danone-Aqua. Danone-Aqua merupakan perusahaan air minum dalam kemasan (AMDK) dan minum ringan dalam kemasan di Indonesia yang berdiri pada tahun 1973. Danone-Aqua adalah salah satu dari kelompok usaha Danone di Indonesia. Danone sendiri merupakan merek produsen makanan dan minuman terbesar di dunia yang memiliki pusat di Prancis. Danone-Aqua mengembangkan 4 kategori utama dalam perusahaannya yaitu produk susu segar, nutrisi awal kehidupan, air dan gizi medis

Visi Danone-Aqua "*One Planet One Health*" bersamaan menjaga kesehatan manusia dan planet. Visi tersebut merupakan wujud dari dedikasi DanoneAqua sebagai agen perubahan dan mendorong untuk mewujudkan revolusi pangan menjadi sebuah kenyataan bagi sebanyak mungkin masyarakat di dunia. Misi Danone-aqua

berjalan bersamaan dengan visinya untuk menanggapi tantangan revolusi pangan berkelanjutan. Misi ini direncanakan untuk tujuan jangka panjang pada tahun 2030 pada tiga area penting yaitu bisnis model, merek dan kepercayaan.

Perusahaan Danone-Aqua merupakan pelopor Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) di Indonesia yang aktivitasnya terdiri dari pemanfaatan, pengolahan dan distribusi air minum dan minuman ringan dengan merek terdaftar “aqua”, “Mizone” dan “Vit”

Tabel 1.1 Profil Responden Pra Survey Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah
<27 tahun	9 orang
28-37 tahun	7 orang
37-47 tahun	3 orang
>48 tahun	1 orang
Total	20 karyawan

Sumber : data primer, diolah 2024

Tabel 1.2 Profil Responden Pra Survey Berdasarkan Lama Bekerja

Kategori	Jumlah
< 1 tahun	5 orang
1– 5 tahun	7 orang
6– 10 tahun	6 orang
>10 tahun	2 orang
Total	20 karyawan

Sumber : Data primer, diolah 2024

Tabel 1.3 Pra-Survei Mengenai Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Setuju	%	Tidak Setuju	%
Kompensasi					
1	Saya puas karena gaji yang diberikan sesuai dengan beban pekerjaan	7	35%	13	65%
2	Saya menilai gaji yang saya terima saat ini sudah cukup memenuhi kebutuhan saya	8	40%	12	60%
3	Saya menilai tunjangan yang diberikan perusahaan sebanding dengan kinerja yang saya hasilkan	11	55%	9	45%
4	Saya menilai kenaikan gaji diberikan berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab saya terhadap pekerjaan	12	60%	8	40%
Pekerjaan					
5	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini	11	55%	9	45%

6	Pekerjaan yang saya miliki sesuai dengan keinginan saya	9	45%	11	55%
7	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya terima sesuai dengan latar belakang pendidikan, keterampilan dan kemampuan yang saya miliki	13	65%	7	35%
8	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang	12	60%	8	40%
Peluang promosi					
9	Saya merasa puas karena perusahaan memberikan kesempatan promosi dengan adil	11	55%	9	45%
10	saya menilai perusahaan selalu memberikan peluang promosi kepada karyawan apabila kinerja karyawan tersebut selalu meningkat	12	60%	8	40%
11	Saya menilai kenaikan posisi diberikan kepada karyawan yang memenuhi syarat-syarat yang sesuai dengan ketentuan perusahaan	11	55%	9	45%
12	Saya merasa senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan	14	70%	6	30%
Pengawas					
13	Saya menilai atasan selalu memberikan pengarahan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan	9	45%	11	55%
14	Saya menilai atasan selalu memberikan perintah secara jelas/detail	8	40%	12	60%
15	Saya menilai bahwa atasan mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat para karyawan	11	55%	9	45%
Rekan kerja					
16	Saya menilai bahwa rekan saya selalu membantu saya apabila saya sedang membutuhkan bantuan	7	35%	13	65%
17	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya	11	55%	9	45%
18	Saya menilai bahwa rekan kerja saya dapat dipercaya dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan	8	40%	12	60%
19	Saya merasakan adanya kerja sama yang baik dengan rekan saya	12	60%	8	40%

Sumber : (data primer)

Berdasarkan data diatas, menunjukkan bahwa hasil pra-survey kepada 20 karyawan mengenai kepuasan kerja karyawan masih rendah. Hal ini dapat dilihat masih adanya ketidakpuasan karyawan dalam pernyataan pra-survey pada indikator kompensasi, pengawas, dan rekan kerja bahwa masih adanya karyawan yang tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 1.2 Pra-Survei Mengenai Komitmen Terhadap Organisasi

No	Pernyataan	Setuju	%	Tidak Setuju	%
<i>Affective Commitmen (Komitmen Afektif)</i>					
1	Saya akan sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini	8	40%	12	60%
2	Saya membanggakan perusahaan ini kepada orang lain diluar perusahaan	9	45%	11	55%
3	Saya merasa permasalahan diperusahaan menjadi permasalahan saya juga	12	60%	8	40%
4	saya bangga menjadi bagian dari organisasi	13	65%	7	35%
<i>Continuance commitment (Komitmen Berkelanjutan)</i>					
5	Saya merencanakan bekerja jangka Panjang diperusahaan ini	6	30%	14	70%
6	Saya merasa rugi jika meninggalkan perusahaan ini	5	25%	15	75%
7	Saya tetap bekerja diorganisasi ini merupakan kebutuhan sekaligus keinginan saya	11	55%	9	45%
8	Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan pekerjaan lain	6	30%	14	70%
<i>Normative commitment (Komitmen Normatif)</i>					
9	Saya tetap bekerja diperusahaan ini walaupun perusahaan lain memberikan gaji yang lebih baik	13	65%	7	35%
10	Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya	9	45%	11	55%
11	Saya merasa yakin bahwa loyalitas kepada satu organisasi adalah penting	8	40%	12	60%
12	Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjaja bagi hidup saya	16	80%	4	20%

(Sumber : Data Primer)

Bedasarkan data diatas, menunjukkan bahwa hasil pra-survey kepada 20 karyawan mengenai indikator komitmen terhadap organisasi masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari hasil pra survey bahwa masih adanya karyawan yang tidak setuju dengan pernyataan pada indikator adanya kemauan karyawan, adanya kesetiaan karyawan dan adanya kebanggaan karyawan terhadap organisasi.

Tabel 1.3 standar nilai penilaian kinerja karyawan PT Tirta Investama Sentul

No	Nilai	Kategori
1	101-125	Sangat Baik
2	76-100	Baik
3	62-75	Cukup
4	0-62	Kurang

(Sumber : PT. Tirta Investama)

Tabel 1.4 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Tirta Investama Sentul Tahun 2019-20222

No	Indikator	2020		2021		2022	
		Persentase Pencapaian	Ket	Persentase Pencapaian	Ket	Persentase Pencapaian	Ket
1	<i>safety</i>	87	Baik	76	baik	87	baik
2	<i>quality</i>	88	Baik	75	cukup	87	baik
3	<i>cost</i>	87	Baik	72	cukup	85	Baik
4	<i>Delivery</i>	88	Baik	72	cukup	75	cukup
5	<i>Motivation</i>	77	Cukup	75	Cukup	88	Baik
6	Environment	85	Baik	72	Cukup	86	Baik
7	<i>Commitment</i>	76	Baik	72	Cukup	75	cukup
8	<i>Openness</i>	77	Cukup	72	Cukup	85	Baik
9	<i>Doer</i>	85	Baik	73	Cukup	85	Baik
10	<i>Empowerment</i>	87	Baik	76	Baik	75	cukup
11	skill kompetensi	87	Baik	73	Cukup	87	baik
Jumlah		924		808		915	
Rata-rata		84		73,4		83,1	

(Sumber : PT. Tirta Investama)

Berdasarkan hasil penilaian kinerja karyawan diatas menjelaskan bahwa kinerja karyawan mengalami fluktuatif pada setiap tahunnya baik mengalami peningkatan maupun penurunan pada tahun 2020-2022. Yaitu pada tahun 2020

memperoleh rata-rata 84, tahun 2021 memperoleh rata-rata 73,4 dan pada tahun 2022 memperoleh rata-rata 83,1. Walaupun terjadi kenaikan akan tetapi perusahaan mengharaokan nilai dengan kategori sangat baik.

Berdasarkan latar belakang pemasalahan yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian mengenai judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Pada Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Terhadap Organisasi (Studi Empiris Pada PT Tirta Investama Sentul)”

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka identifikasi masalah pada PT Tirta Investama Sentul yaitu :

1. Rendahnya kepuasan kerja karyawan yang dapat dilihat dari hasil pra-survey yang menunjukkan bahwa masih adanya ketidakpuasan karyawan dalam hal upah, pengawas dan rekan kerja
2. Rendahnya komitmen terhadap organisasi yang dapat dilihat dari hasil pra survey yang menunjukkan bahwa masih adanya karyawan yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi dan masih terdapat karyawan yang tidak setuju dalam pernyataan komitmen afektif, komitmen normative dan komitmen kontinuan.
3. Kinerja karyawan pada PT Tirta Investama mengalami fluktuasi pada 3 tahun terakhir dan belum memehuhi target kriteria nilai yang ditetapkan oleh perusahaan

1.2.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja PT Tirta Investama ?
2. Bagaimana pengaruh komitmen terhadap organisasi PT Tirta Investama Sentul
3. bagaimana pengaruh kinerja karyawan PT Tirta Investama ?
4. bagaimana pengaruh langsung kepuasan kerja pada kinerja karyawan PT Tirta Investama ?
5. bagaimana pengaruh langsung komitmen terhadap organisasi pada kinerja karyawan PT Tirta Investama ?
6. bagaimana pengaruh langsung kepuasan kerja pada komitmen terhadap organisasi PT Tirta Investama ?
7. bagaimana pengaruh tidak langsung kepuasan kerja pada kinerja melalui komitmen terhadap organisasi PT Tirta Investama ?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan yaitu kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi dan kinerja karyawan dan untuk menganalisis adanya hubungan atau keterikatan antara variabel-variabel X, Y dan Z pada PT Tirta Investama Sentul, serta sebagai bahan masukan untuk perusahaan terkait permasalahan yang timbul pada PT Tirta Investama Sentul

1.3.2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis kepuasan kerja PT Tirta Investama
2. Untuk menganalisis komitmen terhadap organisasi PT Tirta Investama
3. Untuk menganalisis kinerja karyawan PT Tirta Investama
4. Untuk menganalisis besarnya pengaruh langsung kepuasan kerja pada kinerja karyawan PT Tirta Investama
5. Untuk menganalisis besarnya pengaruh langsung pengaruh komitmen terhadap organisasi pada kinerja karyawan PT Tirta Investama
6. Untuk menganalisis besarnya pengaruh langsung pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi PT Tirta Investama
7. Untuk menganalisis besarnya pengaruh tidak langsung kepuasan kerja pada kinerja karyawan melalui komitmen terhadap organisasi PT Tirta Investama

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi serta sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan dalam menyikapi permasalahan mengenai kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi dan kinerja karyawan PT Tirta Investama Sentul

1.4.2. Kegunaan Akademis

Hasil dari penelitian ini diharapkan sebagai bahan pembekalan, pengetahuan, bahan referensi dan menyajikan informasi mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen terhadap organisasi

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat

Menurut Prasodjo (2022), manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang manajemen umum yang meliputi organisasi, pengendalian, perencanaan dan pelaksanaan.

Menurut Eko dan Mochklas (2020), manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien

Menurut Sutrisno (2019) manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan perusahaan secara terpadu.

Menurut Hamali (2018) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengendalian pengontrolan serta ilmu dan seni mengatur hubungan dan perencanaan sumber daya tenaga kerja untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Edwin B. Flippo (dalam Supriadi, dkk 2022) fungsi manajemen sumber daya manusia diuraikan sebagai berikut :

1. Fungsi manajerial yang meliputi :

a) Perencanaan

Perencanaan berarti menentukan tindakan-tindakan yang akan dilaksanakan yang berkaitan dengan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi

b) Pengorganisasian

Proses pengorganisasian ialah membentuk organisasi, kemudian membaginya dalam unit-unit yang sesuai dengan fungsi-fungsi yang telah ditentukan, dan dilengkapi dengan karyawan serta ditambah dengan fasilitas-fasilitas tertentu

- c) Pengarahan
Pengarahan berarti memberi petunjuk dan mengajak karyawan agar mereka berkemauan secara sadar untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan oleh perusahaan
- d) Pengendalian
Pengendalian berarti melihat, mengamati dan menilai tindakan atau pekerjaan individu

2. Fungsi teknis yang meliputi :

- a) Pengadaan tenaga kerja
Pengadaan merupakan fungsi operasional yang mengatur tentang bagaimana memperoleh jumlah dan jenis karyawan yang tepat guna mencapai tujuan organisasi. Fungsi pengadaan tenaga kerja meliputi kegiatan penentuankebutuhan tenaga kerja, mencari sumber-sumber tenaga kerja secara efektif dan efisien, mengadakan seleksi terhadap para pelamar, menempatkan tenaga kerja sesuai dengan posisi yang sesuai dan memberikan Pendidikan serta latihan yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas bagi para tenaga kerja baru
- b) Pengembangan tenaga kerja
Fungsi pemberian kompensasi meliputi kegiatan pemberian balas jasa kepada para karyawan.
- c) Pemberian kompensasi
Pengintegrasian merupakan sebuah proses penyesuaian sikap-sikap, keinginan pegawai dengan keinginan perusahaan dan masyarakat. Fungsi ini merupakan kegiatan untuk menyelaraskan tujuan organisasi dengan tujuan individu pekerja
- d) Pengintegrasian
Pemeliharaan berarti bagaimana mempertahankan sumber daya manusia yang telah ada agar aktivitas dari organisasi terus berlangsung
- e) Pemeliharaan tenaga kerja
Fungsi ini berkaitan dengan karyawan yang telah lama beerja dalam suatu organisasi. Fungsi ini merupakan pemutusan hubungan dan bagaimana mengembalikan individuctersebut kembali ke masyarakat
- f) Pensiun
Fungsi ini berkaitan dengan karyawan yang telah ama bekerja dalam suatu organisasi. Fungsi ini merupakan pemutusan hubungan dan bagaimana mengembalikan individu tersebut kembali ke masyarakat

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.2 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Joharis dan Indra (2019) Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memehui standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal dan hal serupa lainnya.

Menurut lin Yan (2019) Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relative puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Menurut Putu (2020) Kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja

Menurut Mangkunegara (2020) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyongkong atau tidak menyongkong yang dialami pegawai dalam bekerja.

Menurut Afandi (2018) kepuasan kerja merupakan suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Sepenragkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas penulis sintesiskan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang, yang dialami karyawan yang meliputi atribut pekerjaannya.

2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja .

Menurut Rivai (dalam Fauzia 2019), indikator kepuasan kerja adalah :

a) Gaji/imbalan

Merupakan imbalan jasa yang diterima oleh karyawan sesuai denan jenis dan beban pekerjaan yang dilaksanakan

b) Pekerjaan

Menyangkut karakteristik pekerjaan, yaitu apakah pekerjaan itu menantang, menarik atau justru membosankan

c) Supervisi

Merupakan kualitas dan bentuk pengawasan, pengarahan dan pembimbingan yang diterima dari atasan

d) Promosi

Merupakan komponen yang mengatur tersedianya kesempatan untuk berkembang dalam tugas dan jabatan

e) Rekan sekerja

Merupakan komponen yang mengukur apakah rekan-rekan kerja dapat diajak bekerja sama, apakah mereka memiliki kompetensi yang saling mendukung, persahabatan serta perilaku tolong-menolong antar rekan kerja.

Menurut Robiansyah (2022), indikator kepuasan kerja yaitu :

- a) Kompensasi
Yaitu jumlah yang diterima karyawan gaji, upah, insentif dan tunjangan.
- b) Pekerjaan
Sejauh mana tugas pekerjaan dianggap menarik dan memberikkan peluang untuk belajar dan menerima tanggung jawab.
- c) Peluang promosi
Tersedianya kesempatan untuk maju terutama dalam peningkatan jenjang karir dalam organisasi dan meningkatkan rasa harga diri karyawan baik dalam bentuk status sosial dan hubungan dengan orang lain
- d) Pengawas
Kemampuan supervisor untuk menunjukkan minat dan perhatiannya terhadap para karyawan akan membuat karyawan merasa lebih dimanusiawikan sehingga membangun kepercayaan antar bawahan dan atasan
- e) Rekan kerja
Sejauh mana rekan kerja ramah, kompeten dan mendukung. Rekan kerjayang ramah membuat interaksi antar karyawan menjadi lebih sehat dan kondusif. Karyawan yang kompeten membuat kerja sama tim menjadi lebih mudah

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas maka penulis dapat sintesiskan bahwa indikator kepuasan kerja penelitian ini terdiri dari kompensasi, pekerjaan, peluang promosi, pengawas dan rekan kerja

2.2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Afandi (2018) ada 5 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- a) Pemenuhan kebutuhan (*need fulfilment*)
Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya
- b) Perbedaan (*Discrepancies*)
Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.
- c) Pencapaian nilai (*Value attainment*)
Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting
- d) Keadilan (*Equity*)
Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja.

- e) Komponen genetik (*Genetic components*)
Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik.

Menurut Fauzia (2019) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut :

- a) Faktor- faktor individu, kepribadian, seperti aktualisasi diri, kesempatan untuk maju, kemampuan menghadapi tantangan, kemampuan menghadapi tekanan, status senioritas, makin tinggi hierarkis di dalam perusahaan lebih mudah individu tersebut puas, kepuasan individu dalam hidupnya, yaitu individu yang mempunyai kepuasan yang tinggi terhadap elemen-elemen kehidupannya yang tidak berhubungan dengan kerja, biasanya akan mempunyai kepuasan yang tinggi
- b) Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, kesehatan, kondisi kesehatan karyawan, umur, watak, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan
- c) Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan, hubungan kekeluargaan, hubungan kemasyarakatan, komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pihak manajemen
- d) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan lingkungan fisik tempat karyawan melakukan pekerjaan yang meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu, dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara dan sebagainya
- e) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem-sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, keamanan kerja
- f) Faktor lingkungan non fisik kerja, yaitu perusahaan dan pihak manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.

2.3 Komitmen Terhadap Organisasi

2.3.1 Pengertian Komitmen Terhadap Organisasi

Menurut Saifullah (2023) Komitmen organisasi yang ada pada karyawan merupakan variabel *intervening*. Sehingga rasa puas karyawan atas pekerjaan yang timbul dalam diri mereka akan menimbulkan keterikatan karyawan terhadap organisasi tempat karyawan tersebut bekerja menjadi makin baik dan meningkat.

Menurut Busro (2018), komitmen organisasi merupakan perwujudan dari kerelaan, kesadaran dan keikhlasan seseorang untuk terikat dan selalu berada di dalam organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha, tekad dan keyakinan dapat mencapai visi, misi dan tujuan Bersama.

Menurut Yosandi (2022) komitmen organisasi merupakan ikatan psikologis individu dengan organisasi, termasuk keterlibatan dalam pekerjaan, loyalitas dan keyakinan pada nilai-nilai organisasi

Menurut Rahma, dkk (2021), komitmen organisasi adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Edison, et al (2017) komitmen terhadap organisasi adalah komitmen karyawan terhadap organisasi sangat bergantung pada sejauh mana kebutuhan dan tujuan pribadi terpenuhi.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, maka penulis dapat sintesiskan bahwa komitmen terhadap organisasi adalah hubungan psikologis karyawan terhadap organisasi dan keyakinan yang menjadi pengikat karyawan dengan perusahaan yang ditandai dengan adanya loyalitas dan keterlibatan, tingkat keyakinan karyawan untuk menerima tujuan organisasi sehingga berkeinginan untuk tetap tinggal dan menjadi bagian dari organisasi tersebut.

2.3.2 Indikator Komitmen Terhadap Organisasi

Menurut Shaleh (2018) terdapat tiga indikator untuk komitmen terhadap organisasi, yaitu :

1. Adanya kemauan karyawan
Dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi
2. Adanya kesetiaan karyawan
Yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi
3. Adanya kebanggaan karyawan pada organisasi
Ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dari organisasi

Menurut Allen & Mayer (dalam Busro 2018) Komitmen terhadap organisasi dapat diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut :

1. *Affective commitment* berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya dengan indikator :
 - a) Identifikasi dengan organisasi
 - b) Keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi
2. *Continuance commitment* berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi :
 - a) Loyalitas dalam organisasi
 - b) Memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut
3. *Normative commitment* menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi dengan indikator :

- a) Bertingkah laku tertentu sehingga memenuhi tujuan
- b) Minat organisasi dengan keyakinan untuk melakukan tindakan yang tepat

Berdasarkan beberapa indikator para ahli diatas maka penulis dapat sintesiskan sesuai dengan penelitian ini yaitu adanya komitmen afektif, komitmen kontinuans dan komitmen normatif

2.3.3 Jenis- jenis komitmen organisasi

Kanter dalam (Fauzia 2019) mengemukakan adanya tiga bentuk komitmen organisasi, yaitu :

- a. Komitmen berkesinambungan
Yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.
- b. Komitmen terpadu
Yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Ini terjadi karena karyawan percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.
- c. Komitmen terkontrol
Yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku kea rah yang diinginkannya. Norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Eko (2020) Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral serta etika yang tertuang dalam perumusan strategi perencanaan (*strategic planning*) organisasi bersangkutan.

Menurut Yosandi (2022), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Khaeruman (2021) Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja atau prestasi kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing.

Menurut Kasmir (2016) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Rivai (2016) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang dicapai dalam menyelesaikan dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu metode tertentu.

Berdasarkan pengertian diatas maka penulis dapat sintesiskan bahwa kinerja adalah Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab, wewenang yang diberikan perusahaan dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan.

2.4.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (dalam Novia 2021), terdapat enam indikator kinerja karyawan yaitu :

1. Kualitas kerja
Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas
3. Ketepatan waktu
Menyelesaikan aktivitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktivitas lain
4. Efektivitas
Menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang ada.
5. Komitmen
Tingkat dimana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen

Menurut Mangkunegara dalam Maryati (2021), indikator kinerja karyawan yaitu :

- a) Kualitas kerja
Menunjukkan kemampuan pegawai pada hasil tugas yang telah dikerjakan, apakah sesuai dengan yang diperintahkan.
- b) Kuantitas kerja
Lebih mengarah kepada seberapa lama seorang karyawan bekerja atau seberapa banyak komoditi barang/jasa yang dapat dihasilkan dalam kurun waktu tertentu.
- c) Pelaksanaan tugas
Merupakan sejauh mana seorang karyawan mampu bertahan dalam melakukan pekerjaan yang diembankan kepadanya.

d) Tanggung jawab

Sejauh mana karyawan mampu bertahan dalam melaksanakan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menyelesaikan pekerjaan sesuai kebijakan operasional yang berlaku diperusahaan.

Menurut Afandi (2018) indikator kinerja karyawan adalah :

a) Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angk lainnya

b) Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

c) Efisiensi

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya

d) Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku

e) Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan segala sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada disekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit

f) Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan atau belum

g) Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi

h) Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan

i) Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan

Berdasarkan beberapa indikator yang dikemukakan oleh para ahli maka penulis dapat sintesiskan sesuai dengan penelitian ini yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan efisiensi.

2.4.3 Manfaat penilaian kinerja karyawan

Penilaian kinerja digunakan untuk memberitahukan pada karyawan sejauh mana kinerja mereka dan imbalan yang akan merekadapatkan. Penilaian kinerja juga bertujuan untuk mengevaluasidan memberikan umpan balik pada karyawan yang akan mengembangkan karyawan dan juga keefektifan organisasi.

Menurut Fitri (2020) Penilaian kinerja merupakan kegiatan yang berhubungan dengan evaluasi dan menyimpulkan kinerja karyawan dalam periode kinerja tertentu. Biasanya penilaian kinerja menggunakan periode 1 tahun sebagai Batasan periode kinerja. Menurut Soeprihanto (dalam Ali 2018) penilaian kinerja adalah sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan.

Penilaian kinerja sebagai penilaian hasil kerja nyata yang dihasilkan oleh setiap karyawan. Penilaian kerja karyawan yang mendukung kesuksesan organisasi atau yang terkait dengan pelaksanaan tugasnya. Penilaian kinerja karyawan harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang akan dicapai setiap karyawan. Penilaian dapat diketahui seberapa tepat karyawan telah menjalankan fungsinya. Apakah prestasi yang dicapai setiap karyawan baik, sedang atau kurang. Penilaian kinerja memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan untuk meningkatkan kinerja melalui feedback yang diberikan organisasi.

Menurut Elbadiansyah (2019), manfaat dari adanya penilaian kinerja sebagai berikut :

1. Memberikan informasi mengenai hasil-hasil yang diinginkan dari suatu pekerjaan
2. Mencegah adanya miskomunikasi terkait kualitas kerja yang diharapkan
3. Menciptakan peningkatan produktivitas karyawan dikarenakan adanya *feedback* atau *reward* bagi karyawan yang berprestasi
4. Menghargai setiap kontribusi
5. Menciptakan komunikasi dua arah antara pihak manajer dengan karyawan

2.5 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.5.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama peneliti, Tahun & judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode analisis	Hasil Penelitian
1.	Anak Agung Bagus Aris Hartawan, Anak Agung Ayu Sriathi, 2023, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi	- Kepuasan Kerja (X) - Kinerja Karyawan (Y) - Komitmen Organisasi (Z)	Kepuasan Kerja 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Promosi 4. Pengawasan 5. Rekan kerja Kinerja karyawan 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Kerjasama	Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan SEMPLS, inner model, outer model	Hasil penelitian ini yaitu : 1. kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Angsa Kusuma Indah 2. komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap

	Sebagai Variabel Mediasi di PT Angsa Kusuma Indah Denpasar		4. Inisiatif Komitmen organisasi 1. Ikatan emosional 2. Jenjang karir 3. Loyalitas Rasa bangga		kinerja karyawan PT Angsa Kusuma Indah 3. komitmen organisasi mampu memediasi secara signifikan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Angsa Kusuma Indah
2	Retno Widya Nastiti, 2022, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada PT Fuboru Indonesia	- Kepuasan Kerja (X) - Kinerja karyawan (Y) - Komitmen Organisasi (Z)	Kepuasan Kerja (X) 1. Pekerjaan 2. Pengawasan 3. Gaji 4. Kesempatan promosi 5. Rekan kerja Kinerja karyawan (Y) 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran Komitmen organisasi (Z) 1. Memiliki rasa keterlibatan dengan organisasi 2. Loyalitas 3. Keterikatan emosional	Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan SEMPLS	Hasil penelitian ini yaitu : 1. Kepuasan kerja menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Fuboru Indonesia 2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Fuboru Indonesia 3. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Fuboru Indonesia
3.	Khairatun Hisan, Zikriani, Abdul Hamid,	- Kepuasan kerja (X1)	Kepuasan Kerja (X1)	Metode analisis yang	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa :

	2021, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Langsa	- Komitmen organisasi (X2) Kinerja karyawan (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesempatan untuk maju 2. Keamanan kerja 3. Gaji 4. Pengawasan 5. Kondisi kerja 6. Komunikasi 7. Fasilitas 8. Perusahaan dan manajemen <p>Komitmen Organisasi (X2)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identifikasi dengan organisasi 2. Keterlibatan 3. Loyalitas <p>Kinerja Karyawan (Y)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas (mutu) 2. Kuantitas 3. Waktu (jangka waktu) 4. Pengawasan Kemampuan bekerja sama 	digunakan penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Secara simultan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4	Cindy Indriyanty Permata, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyaan Melalui Komitmen Organisasi PT. Subaindo	- Kepuasan kerja (X) - Kinerja karyawan (Y) Komitmen organisasi (Z)	<p>Kepuasan Kerja (X1)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Rekan kerja 2. Pekerjaan itu sendiri 3. Gaji 4. Kesempatan promosi 5. supervisi 	Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan SEMPLS, <i>outer</i>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

	Cahaya Plintraco Surabaya		<p>Komitmen Organisasi (X2)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. komitmen afektif (<i>Affective commitment</i>) 2. Komitmen berkelanjutan (<i>Continuance commitment</i>) 3. Komitmen Normative (<i>Normative commitment</i>) <p>Kinerja Karyawan (Y)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Kehadiran 4. Efektivitas 5. Kemampuan bekerja sama 	model, <i>inner</i> model analisis jalur, uji hipotesis	<ol style="list-style-type: none"> 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi 3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 4. Komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
5	Mujib Ridwan, Hadi Sunaryo, Agus Priyono, 2020, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT. Duta Beton Mandiri Kab. Pasuruan)	<ul style="list-style-type: none"> - Kepuasan kerja - Komitmen organisasi - Kinerja karyawan 	<p>Kepuasan kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan yang secara mental menantang 2. Kondisi kerja yang mendukung 3. Gaji atau upah yang pantas 4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan 5. Rekan sekerja yang mendukung <p>Komitmen Organisasi</p>	Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Duta Beton Mandiri 2. Komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Duta Beton mandiri 3. Kepuasan kerja dan komitmen

			<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan upaya penyesuaian 2. Meneladani kesetiaan 3. Mendukung secara akti 4. Melakukan pengorbanan pribadi <p>Kinerja karyawan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu 4. Kerjasama antar karyawan 		<p>organisasi secara simultan, berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Duta Beton Mandiri</p>
6	<p>Nancy Yusnita, Naflah Nurul Sahda, Towaf Totok Irawan, (2023), <i>The Role Of Job Satisfaction On The Effect Of Work Environment To The Performance Of Manufacturing Company Employees PT Faco Global Engineering</i></p>	<p>- <i>Job Satisfaction</i> - <i>Work Environment</i> - <i>performance</i></p>	<p><i>Work environment</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>lighting</i> 2. <i>temperature</i> 3. <i>noise</i> 4. <i>layout</i> 5. <i>facility safety</i> <p><i>job satisfaction</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>bonus</i> 2. <i>promotion</i> 3. <i>salary</i> 4. <i>job it-self</i> 5. <i>work condition</i> <p><i>performance</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>quality</i> 2. <i>quantity</i> 3. <i>timely</i> 4. <i>initiative</i> 5. <i>efficiency</i> 6. <i>effectiveness</i> 	<p><i>The method used in this research is sempls, outer model and inner model</i></p>	<p><i>The result of this research are :</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>there is a positive and significant direct effect of the work environment on employee performance</i> 2. <i>there is a positive and significant direct effect of job satisfication on employee performance</i> 3. <i>there is a positive and significant direct effect of the work environment on job satisfaction</i> 4. <i>there is a positive and significant indirect effect of the work environment on employee performance</i>

					<p><i>through job satisfaction as assessed by the t statistic 3.345 > t table 1,96 or p value 0.001 < 0.05 with a coefficient of 0.408 the effect of the work environment on employee performance through job satisfaction.</i></p>
--	--	--	--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Berdasarkan beberapa jurnal dari penelitian sebelumnya yang sudah dijelaskan diatas terdapat beberapa persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan. Persamaannya yaitu terdapat kesamaan penggunaan variabel yang diteliti. Sedangkan perbedaannya yaitu terdapat pada lokasi penelitian, metode analisis serta indikator yang digunakan.

2.5.2 Kerangka Pemikiran

Setiap organisasi menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam manajemen sumber daya termasuk sumber daya manusia. Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan.

Menurut Supriadi (2022) manajemen sumber daya manusia merupakan pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan.

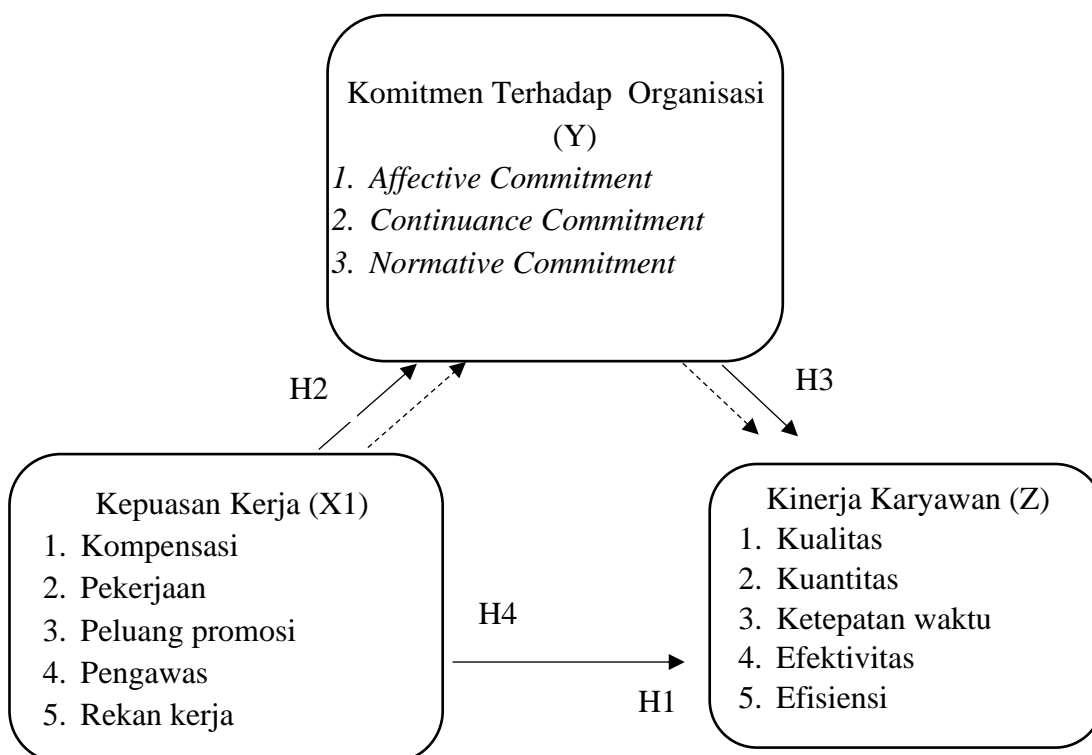
Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Komitmen organisasi ialah sikap karyawan yang tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi yang ditunjukkan dengan adanya penerimaan individu atas nilai dan tujuan organisasi serta keinginan untuk berafiliasi dengan organisasi dan kesediaan bekerja keras untuk organisasi sehingga membuat individu betah dan tetap

ingin bertahan di organisasi tersebut demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi.

Berbagai perusahaan, organisasi dan Lembaga tentunya ingin mendapatkan kinerja karyawan yang baik dalam setiap bidang masing-masing. Dalam pemeliharaan dan pengelolaan sumber daya manusia sendiri tentu harus mendapat perhatian yang lebih. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang berperan penting untuk kelangsungan perusahaan. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara Bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Anak Agung Bagus Hartawan dan Anak Agung Ayu Sriathi (2019) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmnn Organisasi Sebagai Variabel Mediasi di PT Angsa Kusuma Indah Denpasar” yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi di PT Angsa Kusuma Indah, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Angsa Kusuma Indah, komitmen organisasi mampu memediasi secara signifikan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Angsa Kusuma Indah.



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

2.6 Hipotesis Penelitian

Menurut Suharsimi (dalam Hardani 2020), hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti data yang terkumpul. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disusun beberapa hipotesis untuk penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Terdapat pengaruh langsung positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Tirta Investama Sentul

H2 : Terdapat pengaruh langsung positif Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Terhadap Organisasi

H3 : Terdapat pengaruh langsung positif Komitmen Terhadap Organisasi pada kinerja karyawan PT Tirta Investama Sentul

H4 : Terdapat pengaruh langsung Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Terhadap Organisasi PT Tirta Investama Sentul.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu verifikatif/deskriptif dengan *Explanatory research*. Menurut Sugiyono (2018), *explanatory research* adalah penelitian yang menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang akan diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya.

3.2 Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian

Objek dalam penelitian ini yaitu terdapat 1 variabel independen 1 variabel dependen, dan 1 variabel intervening yaitu kepuasan kerja (X), kinerja karyawan sebagai variabel (Y) dan komitmen terhadap organisasi (M) pada PT. Tirta Investama Sentu

Unit analisis yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu berupa individual, yaitu sumber data yang diperoleh dari respon setiap individu. Sumber data yang diperoleh yaitu 96 responden yang merupakan karyawan PT. Tirta Investama Sentul.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Tirta Investama yang beralamat di Jl. *Olympic* Raya No. kav. A7, Sentul, kec. Babakan Madang, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16810

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis data penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penulisan ini adalah kualitatif dan kuantitatif yang meliputi

1. Data kualitatif

Menurut Fauzi (2022) Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, gerak tubuh, ekspresi wajah, bagan, gambar dan foto. Data kualitatif adalah jenis data non-numerik atau tidak dapat diproses dalam bentuk angka. Data ini umumnya hanya bisa diamati dan dicatat sehingga menghasilkan suatu informasi.

2. Data kuantitatif

Menurut Sugiyono (2018) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan kesimpulan.

3.3.2 Sumber data penelitian

Sumber data yang digunakan dalam penulisan ini meliputi :

1. Data primer

Data primer adalah data yang diambil secara langsung oleh peneliti tanpa melalui perantara atau pihak yang telah mengumpulkan data tersebut sebelumnya. Data yang diperoleh secara langsung yaitu observasi, wawancara dan kuesioner

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diambil melalui perantara atau pihak yang telah mengumpulkan data tersebut sebelumnya, dengan kata lain peneliti tidak langsung mengambil data sendiri ke lapangan. Data yang diperoleh seperti : buku, jurnal, penelitian terdahulu, internet, serta data yang diperoleh dari penyedia data pada PT Tirta Investama

3.4 Operasionalisasi Variabel

Untuk mempermudah penelitian, maka penulis membuat konsep operasionalisasi variabel. Berikut ini adalah konsep operasionalisasi variabel dalam penelitian ini :

a. Variabel independen

Menurut Hardani (2020) variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang menurut peneliti akan mempengaruhi variabel dependen (terikat) dalam suatu eksperimen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen atau variabel bebas yaitu kepuasan kerja

b. Variabel dependen

Menurut Hardani (2020) variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang menurut peneliti akan dipengaruhi oleh variabel lain dalam suatu eksperimen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen atau terikat yaitu kinerja karyawan.

c. Variabel *intervening*

Menurut Ratna, dkk (2021) variabel ini disebut juga variabel mediasi yaitu variabel antara yang menghubungkan variabel independen terhadap variabel dependen. Penempatan variabel *intervening* ini adalah untuk menjelaskan pengaruh tidak langsung antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel *intervening* yaitu komitmen terhadap organisasi.

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel
Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap Organisasi pada
Kinerja Karyawan PT Tirta Investama Sentul

Variabel	Indikator	Butir Pernyataan	Skala
Kepuasan Kerja	Kompensasi	1. Kepuasan terhadap tunjangan 2. Kepuasan terhadap gaji 3. Kepuasan terhadap insentif	Interval
	Pekerjaan	1. Kesesuaian pekerjaan dengan latar belakang Pendidikan 2. Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan	Interval
	Peluang promosi	1. Keadilan dalam memberikan promosi 2. Pengembangan karir	Interval
	Pengawas	1. Memberikan perintah atau pengarahan secara jelas 2. Dukungan moril	Interval
	Rekan kerja	1. Dukungan antar rekan kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja	Interval
Komitmen organisasi	<i>Affective Commitment</i>	1. Perasaan senang di dalam organisasi 2. Membanggakan pekerjaan terhadap orang lain	Interval
	<i>Continuance Commitment</i>	1. Kerugian jika meninggalkan organisasi 2. Merencanakan bekerja jangka Panjang	Interval
	<i>Normative Commitment</i>	1. Tidak akan meninggalkan perusahaan meskipun ada tawaran dari perusahaan lain 2. Bekerja diperusahaan karena loyalitas	Interval
Kinerja karyawan	Kualitas	1. Mampu bekerja sesuai standar 2. Terampil dan cekatan dalam bekerja 3. Teliti	Interval
	Kuantitas	1. memenuhi kuantitas yang diharapkan 2. menyelesaikan pekerjaan melebihi target	Interval
	Ketepatan waktu	1. Target waktu dalam pekerjaan 2. Masuk kerja tepat waktu 3. Tidak menunda-nunda pekerjaan	Interval

	Efektivitas	1. Pemanfaatan sumber daya yang disediakan 2. Pemanfaatan waktu	Interval
	Efisiensi	1. Mengoptimalkan penggunaan bahan baku 2. Menelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	Interval

3.5 Metode Penarikan Sampel

Menurut Husaini (dalam Darwin 2021) populasi merupakan nilai baik secara keseluruhan dari hasil pengukuran baik penelitian kuantitatif dan kualitatif yang memiliki karakteristik tertentu serta memiliki sumber lengkap dan jelas.

Menurut Sugiyono (2018), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi adaah 96 Orang.

Teknik yang digunakan yaitu *nonprobability sampling*, yaitu Teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang akan digunakan penulis untuk memperoleh data dan informasi dalam penelitian ini, yaitu :

3.6.1 Data primer

a) Obsevasi

Menurut Annita, dkk (2023) pengamatan atau observasi diartikan sebagai cara-cara mengadakan pencatatan secara sistematis engenai tingkah laku dengan melihat atau mengamati tingkah laku individu tau kelompok yang diteliti secara langsung.

b) Wawancara

Menurut Annita, dkk (2023) Wawancara adalah Teknik pengumpulan data melalui pengajuan sejumlah pertanyaan secara lisan kepada subjek yang di wawancarai.

c) Kuesioner/angket

Menurut Annita, dkk (2023) Kuesioner atau angket merupakan Teknik pengumpulan data berupa daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis untuk diisi oleh responden.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dan skala rating (*rating scale*).

- Skala likert

Skala pengukuran dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2018) skala likert yaitu teknik yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dengan skala likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi dimensi variabel. Dimensi variabel yang telah ditetapkan kemudian dijadikan sebagai acuan untuk menyusun indikator yang berupa pernyataan. Setiap pernyataan akan diberikan opsi jawaban dengan nilai berbeda setiap opsinya. Berikut ini adalah rincian nilai masing-masing pernyataan seperti yang dijabarkan pada tabel 3.2

Tabel 3.2
Tabel skor skala likert (Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap Organisasi)

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2018)

Keterangan :

SS = **Sangat Setuju**. Menyetujui sepenuhnya isi pernyataan

ST = **Setuju**. Menyetujui hampir semua isi pernyataan

RR = **Ragu- Ragu**. Tidak dapat memutuskan setuju atau tidak setuju terhadap isi pernyataan

TS = **Tidak Setuju**. Tidak menyetujui hampir semua isi pernyataan

STS = **Sangat Tidak Setuju**. Berarti tidak menyetujui sepenuhnya isi pernyataan

- *Rating scale*

Menurut Amruddin, dkk (2022) *rating scale* adalah data mentah yang di dapat berupa angka kemudian ditafsirkan dalam pengertian kualitatif. Dalam model *rating scale* responden tidak akan menjawab dari data kualitatif yang sudah tersedia, tapi menjawab dari jawaban

kuantitatif, dengan demikian *rating scale* lebih fleksibel, tidak terbatas untuk pengukuran sikap saja.

Tabel 3.3
Tabel *rating scale* (Kinerja Karyawan)

No	Keterangan	Skor
1	Selalu	5
2	Sering	4
3	Kadang-kaang	3
4	Pernah	2
5	Tidak pernah	1

Keterangan :

SL = **Selalu**. Aktivitas/perilaku yang terus-menerus (kontinyu) dilakukan

SR = **Sering**. Aktivitas/perilaku yang hampir selalu (kebanyakan) dilakukan

KD = **Kadang-Kadang**. Aktivitas/perilaku yang kadang dilakukan dan kadang tidak

PR = **Pernah**. Aktivitas/perilaku yang hanya 1-2x pernah dilakukan selama periode tertentu

TP = **Tidak Pernah**. Tidak pernah secara terus-menerus melakukan aktivitas/perilaku tersebut

3.6.2 Data sekunder

- a) Studi kepustakaan : Buku-buku, jurnal, penelitian terdahulu, internet, serta penyedia data pada PT Tirta Investama

2.7. Kalibrasi instrument

2.7.1. Uji validitas

Menurut Ghazali (2018) uji validitas adalah alat uji yang digunakan untuk menguji sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan atau kesahihan instrumen penelitian. Suatu instrument yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Validitas dilaksanakan dengan rumus korelasi dari *pearson* yang dikenal dengan korelasi *product moment pearson*. Adapun rumusnya sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi antara X dan Y

n = jumlah responden

$\sum x$ = jumlah variabel X

$\sum y$ = jumlah variabel Y

$\sum x^2$ = jumlah kuadrat variabel X

$\sum y^2$ = jumlah kuadrat variabel Y

$\sum xy$ = jumlah hasil perkalian antara skor x dan skor y

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel dinyatakan valid sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel tersebut dinyatakan tidak valid. Dasar pengambilan keputusan valid atau tidaknya pernyataan yaitu jika $r_{hitung} > 0,30$ r tabel (0.361) dengan tingkat signifikansi 5% yang berarti pernyataan dikatakan valid atau akurat (Sugiyono 2018). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan spss.

a. Kepuasan Kerja

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Butir	Rhitung	Rtabel	Keterangan	Kesimpulan
1	0,687	0.361	R hitung > R tabel	Valid
2	0.620	0.361	R hitung > R tabel	Valid
3	0.594	0.361	R hitung > R tabel	Valid
4	0.361	0.361	R hitung > R tabel	Valid
5	0.520	0.361	R hitung > R tabel	Valid
6	0.775	0.361	R hitung > R tabel	Valid
7	0.786	0.361	R hitung > R tabel	Valid
8	0.727	0.361	R hitung > R tabel	Valid
9	0.736	0.361	R hitung > R tabel	Valid
10	0.797	0.361	R hitung > R tabel	Valid
11	0.643	0.361	R hitung > R tabel	Valid
12	0.786	0.361	R hitung > R tabel	Valid
13	0.618	0.361	R hitung > R tabel	Valid

14	0.703	0.361	R hitung > R tabel	Valid
15	0.703	0.361	R hitung > R tabel	Valid
16	0.460	0.361	R hitung > R tabel	Valid
17	0.479	0.361	R hitung > R tabel	Valid
18	0.552	0.361	R hitung > R tabel	Valid
19	0.318	0.361	R hitung > R tabel	Tidak valid

Peneliti mengajukan 19 pertanyaan kepada 30 respondeb. Dari 19 pernyataan yang diajukan tersebut terdapat 18 pernyataan yang dinyatakan valid karena r hitung > r tabel dan 2 pernyataan yang dikatakan tidak valid karena diketahui r hitung < r tabel.

b. Komitmen Terhadap Organisasi

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Komitmen Terhadap Organisasi

Butir	Rhitung	R tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	0.505	0.361	R hitung > R tabel	Valid
2	0.590	0.361	R hitung > R tabel	Valid
3	0.733	0.361	R hitung > R tabel	Valid
4	0.556	0.361	R hitung > R tabel	Valid
5	0.635	0.361	R hitung > R tabel	Valid
6	0.675	0.361	R hitung > R tabel	Valid
7	0.627	0.361	R hitung > R tabel	Valid
8	0.584	0.361	R hitung > R tabel	Valid
9	0.576	0.361	R hitung > R tabel	Valid
10	0.598	0.361	R hitung > R tabel	Valid
11	0,139	0.361	R hitung > R tabel	Tidak valid
12	0,021	0.361	R hitung > R tabel	Tidak valid

Peneliti mengajukan 12 pertanyaan kepada 30 respnden. Dari 12 pernyataan yang diajukan tersebut terdapat 10 pernyataan yang dinyatakan valid karena r hitung > r tabel dan 2 pernyataan dikatakan tidak valid karena r hitung < r tabel.

c. Kinerja karyawan

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Butir	R hitung	R tabel	Keerangan	Kesimpulan
1	0.679	0.361	R hitung > R tabel	Valid
2	0.613	0.361	R hitung > R tabel	Valid
3	0.528	0.361	R hitung > R tabel	Valid
4	0.531	0.361	R hitung > R tabel	Valid
5	0.700	0.361	R hitung > R tabel	Valid
6	0.738	0.361	R hitung > R tabel	Valid
7	0.630	0.361	R hitung > R tabel	Valid
8	0.675	0.361	R hitung > R tabel	Valid
9	0.695	0.361	R hitung > R tabel	Valid
10	0.550	0.361	R hitung > R tabel	Valid
11	0.517	0.361	R hitung > R tabel	Valid
12	0.605	0.361	R hitung > R tabel	Valid
13	0.584	0.361	R hitung > R tabel	Valid
14	0.399	0.361	R hitung > R tabel	Valid
15	0.719	0.361	R hitung > R tabel	Valid

Peneliti mengajukan 15 pertanyaan kepada 30 respondeb. Dari 15 pernyataan yang diajukan tersebut dinyatakan valid karena r hitung > r tabel.

2.7.2. Uji reliabilitas

Menurut Suhirman dan Yusuf (2020) Uji realibilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Kata realibilitas dalam Bahasa Indonesia diambil dari kata *reability* dalam Bahasa Inggris, berasal dari kata *relabel* yang berarti dapat dipercaya. Reliabilitas sebagai suatu konsistensi atau konstansi dari suatu alat ukur suatu dan reliabilitas sebagai ukuran suatu alat ukur untuk mengukur suatu atribut yang telah dirancang untuk mengukurnya.

Menurut Sugiyono (2018) suatu instrument dapat dikatakan reliabel apabila instrument tersebut digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama tetap menghasilkan data yang sama.

Rumus untuk menghitung koefisien reliabilitas instrument menggunakan *Cronbach alpha* sebagai berikut:

$$a = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \delta_b^2}{\delta_t^2} \right]$$

Keterangan :

- A = koefisien reliabilitas *instrument* (*Cronbach alpha*)
- k = jumlah butir pernyataan
- $\sum \delta_b^2$ = jumlah varian butir
- δ_t^2 = jumlah varian

Menurut Ghozali (2018) menyatakan bahwa *cronbach's alpha* dapat diterima apabila lebih besar dari 0,6. Semakin dekat *cronbach's alpha* dengan 1, maka semakin tinggi kehandalan konsisten internal.

Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas (Kepuasan Kerja, Komitmen Terhadap Organisasi dan Kinerja Karyawan)

Variabel	Nilai <i>Cronbach's alpha</i>	Keterangan	Kesimpulan
Kepuasan kerja	0.917	0,6	Reliabel
Komitmen terhadap organisasi	0.783	0,6	Reliabel
Kinerja karyawan	0.751	0,6	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil dari *cronbach's alpha* dari variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 0.917, komitmen terhadap organisasi yaitu sebesar 0.783 dan variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 0.751. oleh karena itu, uji reliabilitas dari ketiga variabel tersebut dapat dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0.6.

2.8. Metode Pengolahan/Analisis Data

Data yang telah terkumpul kemudian akan diolah dan di uji untuk ditarik kesimpulannya. Untuk mengolah dan menganalisis hasil data yang telah dikumpulkan sebelumnya yaitu menggunakan perangkat lunak PLS (*Partial Least Square*). PLS adalah model persamaan *Structural Equation Model* (SEM) yang berbasis komponen dan varian.

a. *Structural Equation Modeling (SEM)*

Salah satu metode yang bisa digunakan dalam menganalisis model persamaan jalur adalah *Structural Equation Modeling (SEM)*. Menurut Ghozali & Latan (dalam Rahmad 2019), SEM memiliki keunggulan dalam melakukan analisis jalur (*path analysis*) dengan variabel laten. Menurut Wright (dalam Rahmad 2019), mengemukakan bahwa SEM merupakan salah satu teknik analisis yang digunakan untuk melakukan pengujian dan estimasi pada hubungan kausal dengan mengintegrasikan analisis jalur dan analisis faktor.

Menurut Dedi (2023) Tujuan *Structural Equation Modeling (SEM)* adalah untuk memodelkan hubungan antara variabel terukur dan laten atau antara beberapa variabel laten. Dengan menggunakan SEM tidak hanya hubungan kausalitas (langsung dan tidak langsung) pada variabel atau konstruk yang diamati bisa terdeteksi, tetapi juga komponen-komponen yang berkontribusi terhadap pembentukan konstruksi itu dapat ditentukan besarnya. Dengan demikian, hubungan kausalitas diantara variabel atau konstruk menjadi lengkap dan akurat.

b. *Partial Least Squares (PLS)*

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metod analisis PLS (*Partial Least Square*). Menurut Jogiyanto (dalam Rahmad 2019) analisis *Partial Least Squares (PLS)* adalah Teknik statistika multivariat yang melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan variabel dependen berganda.

Lebih lanjut, PLS (*Partial Least Square*) adalah salah satu metode statistika SEM berbasis varian yang di desain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik data, seperti ukuran sampel penelitian kecil, adanya data yang hilang (*missing value*) dan multikolinearitas. PLS terkadang disebut juga *soft modeling* karena merelaksasi asumsi-asumsi regresi OLS (*Ordinary Least Square*) yang ketat, seperti tidak adanya multikolinearitas antar variabel independen. Menurut Ghozali (2021) evaluasi dalam model PLS SEM dilakukan dengan menilai evaluasi model pengukuran (outer model) dan model structural inner model.

Menurut Duryadi (2021) *Partial Least Square (PLS)* merupakan metode analisis yang powerfull dan sering disebut sebagai soft modeling, karena mediadakan asumsi-asumsi OLS (*Ordinary Least Square*) seperti regresi data harus terdistribusi secara normal secara *multivariate*.

2.8.1. Analisis deskriptif

Analisis deskriptif adalah metode penelitian dengan cara mengumpulkan data-data sesuai dengan yang sebenarnya kemudian data-data tersebut disusun, diolah dan dianalisis untuk dapat memberikan gambaran mengenai masalah yang ada. Dalam

analisis ini menggunakan rumus dengan skor tertinggi 5 dan terendah 1, maka cara penentuan rentang skor adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{jumlah kategori}} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Tabel 3.8 Interpretasi Skor

Skala	Kategori
1,00 – 1,800	Sangat rendah
>1,81 – 2,60	Rendah
>2,61 – 3,40	Sedang/cukup
>3,41 – 4,20	Tinggi
>4,21 – 5,00	Sangat tinggi

Sumber : (Sugiyono, 2018)

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

2.8.2. Evaluasi model pengukuran (*outer model*)

Menurut Ghozali (2021) *outer model* atau pengukuran bagian luar bertujuan untuk menspesifikasikan hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Evaluasi *outer model* dalam PLS-SEM dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Dengan menggunakan instrument yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data diharapkan hasil penelitian dapat menjadi valid dan reliabel. Dimulai dari tahapan uji validitas konstruk yang terdiri dari validitas konvergen dengan memperhatikan nilai *loading factor*, nilai AVE dan validitas diskriminan yang ditunjukkan oleh nilai *cross loading*. Kemudian tahap kedua yaitu pengujian reliabilitas ditunjukkan dengan nilai *composite reliability*. Adapun beberapa uji

a. Uji validitas

Menurut Suhirman dan Yusuf (2019) Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai makna sejauh mana ketepatan dan keakuratan suatu alat ukur atau instrument dalam melakukan fungsi pengukurannya. Suatu tes dikatakan mempunyai validitas yang tinggi jika tes tersebut mampu memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Artinya hasil pengukuran dari kegiatan pengukuran tersebut merupakan besaran yang mencerminkan secara cermat tentang fakta atau keadaan yang sebenarnya.

Terdapat dua uji validitas dalam penelitian ini yaitu menggunakan uji validitas konvergen dan uji validitas diskriminan. Ukuran yang digunakan untuk uji validitas menggunakan *software* Smart-PLS 3.0 yaitu :

- Validitas konvergen (*convergent validity*)

Menurut Jogiyanto (dalam Rahmad 2019), validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukuran pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi.

Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifest variable*) dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi, validitas konvergen dinilai berdasarkan loading factor dan AVE. Menurut Ghozali (2021) *rule of thumb* yang digunakan adalah :

Loading factor

Nilai *loading factor* antara 0.60-0.70 dapat dikatakan sudah cukup memenuhi validitas konvergen

Average Variance Extracted (AVE)

Average Variance Extracted (AVE) digunakan untuk mengetahui tercapainya syarat validitas diskriminan. Jika nilai AVE yaitu >0.50 , maka dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki *convergent validity* yang baik

- Validitas diskriminan (*Discriminant Validity*)

Selanjutnya uji validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifest variable*). Validitas diskriminan dinilai berdasarkan *cross loading*. Menurut Ghozali (2021) nilai *cross loading* masing-masing konstruk dievaluasi untuk memastikan bahwa korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada konstruk lainnya.

Validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda tidak seharusnya berkorelasi tinggi. Validitas diskriminan dengan indikator reflektif dilihat dari *cross loading* untuk setiap variabel harus >0.70 .

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan 2 metode yaitu *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. *Cronbach's alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. Untuk mengukur reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *software SmartPLS 3.0* sebagai berikut :

- *Cronbach's Alfa*

Cronbach's alpha mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk. Nilai *cronbach's alfa* >0.60 masih dapat diterima untuk *explanatory research*.

- *Composite reliability*

Menurut Ghozali (2021) *Composite reliability* digunakan untuk mengukur *internal consistency*. Nilai *composite reliability* yaitu 0.60-0.70 masih dapat diterima untuk *explanatory research*.

2.8.3. Model *structural* (*Inner model*)

Inner model atau model *structural* menggambarkan hubungan kausalitas antar variabel laten yang dibangun berdasarkan substansi teori. Menurut Rahmad (2019), *inner model* ada model *structural* yang menghubungkan *antara* variabel laten. Berdasarkan nilai koefisien jalur untuk melihat seberapa besar pengaruh antara variabel laten dan perhitungan *bootstrapping*

Menurut Ghozali (2021) analisis *inner model* bertujuan untuk memprediksi hubungan antara variabel laten, *inner model* merupakan model *structural* yang digunakan untuk memprediksi hubungan sebab akibat antar variabel laten. Evaluasi *inner model* sebagai berikut :

a. *Path coefficients* atau koefisien jalur

Path coefficients atau koefisien jalur yaitu suatu alat ukur yang dipakai untuk melihat seberapa besar pengaruh dari variabel satu terhadap variabel lainnya. Hal ini dilihat lewat tingkat signifikansinya.

Path coefficients bertujuan untuk melihat signifikan dan kekuatan hubungan dan juga untuk menguji hipotesis. Nilai *path coefficients* berkisar antara -1 hingga +1. Semakin dekat nilai +1 hubungan kedua konstruk semakin kuat. Semakin mendekati nilai -1 mengindikasikan bahwa hubungan tersebut bersifat negatif. (Ghozali & Latan 2015)

b. *Effect Size* (F^2)

Effect size merupakan ukuran mengenai signifikansi praktis hasil penelitian yang berupa ukuran besarnya korelasi atau perbedaan atau efek dari suatu variabel pada variabel lain. Ukuran ini melengkapi informasi hasil analisis yang disediakan oleh uji signifikansi. Menurut Chin (dalam Ghozali 2021) jika ukuran efek atau nilai F^2 sebesar 0,02 dikategorikan pengaruh lemah, 0,15 dikategorikan pengaruh cukup, dan 0,35 dikategorikan pengaruh kuat

c. *R Square* (R^2)

Menurut Ghozali (2021), *R square* ini digunakan dalam penelitian untuk mengetahui pengaruh suatu variabel bebas dengan variabel terikat. Nilai *R square* 0,67 diartikan baik, 0,33 diartikan moderat dan 0,19 diartikan lemah.

d. *Predictive Relevance* (Q^2)

Menurut Ghozali (2021) disamping melihat besarnya nilai *R-Square*, evaluasi hasil model struktural dapat juga dilakukan dengan menggunakan Q^2 *Predictive Relevance*, sedangkan $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance*, sedangkan $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*..

e. *Goodness of Fit (GoF)*

Goodness of fit (GoF) merupakan pengujian hipotesis yang bertujuan untuk menunjukkan seberapa besar tingkat kelayakan dan ketepatan suatu model secara keseluruhan. Kriteria nilai 0,10 (GoF rendah), nilai 0,25 (GoF medium) dan nilai 0,36 (GoF tinggi).

Rumus *goodness of fit* :

$$\text{GoF} = \sqrt{R^2 \times \text{AVE}}$$

Keterangan :

R² : nilai rata-rata R²

AVE : nilai rata-rata *average variance extracted* (AVE)

f. *Uji hipotesis*

Setelah melakukan berbagai evaluasi, maka selanjutnya adalah melakukan uji hipotesis. Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh antar variabel (eksogen terhadap endogen). Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan melalui *bootstrapping* serta dapat dilihat pada tabel *path coefficients* nilai p-values dan t-statistik.

Dalam uji hipotesis baik penerimaan ataupun penolakan hipotesis dengan membandingkan t-statistik dengan t-tabel (1,96) dimana syarat hipotesis diterima jika t-statistik > t-tabel. Kemudian membandingkan p-value dengan batas p-value (0,05). Sementara itu, melihat koefisien jalur (*path coefficients*) untuk melihat arah hubungan (Ghozali 2021). Berdasarkan olah data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis.

Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai p value, dengan kriteria sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
2. Terdapat pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan
3. Terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi
4. Terdapat pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Profil Perusahaan PT Tirta Investama

PT Tirta Investama merupakan perusahaan yang bergerak dalam produksi air minum kemasan di Indonesia dan Brunei Darussalam. Aqua merupakan sebuah merek air mineral yang diproduksi oleh “PT Aqua Golden Mississippi” yang didirikan di Bekasi pada tahun 1973. Aqua merupakan merek AMDK yang volume penjualannya terbesar di Indonesia dan sangat populer dibandingkan dengan merek air mineral lainnya. Tahun 1998, aqua membuat langkah strategis dengan melakukan kolaborasi dengan group Danone, dimana perusahaan ini adalah salah satu perusahaan Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) terbesar di dunia. Dengan mengambil langkah ini, ternyata dapat meningkatkan kualitas produk, pangsa pasar serta dapat menerapkan teknologi canggih dalam mengemas air. Kini aqua telah mempunyai lebih dari satu juta titik distribusi yang bisa diakses oleh masyarakat Indonesia.

4.1.2. Sejarah Perusahaan

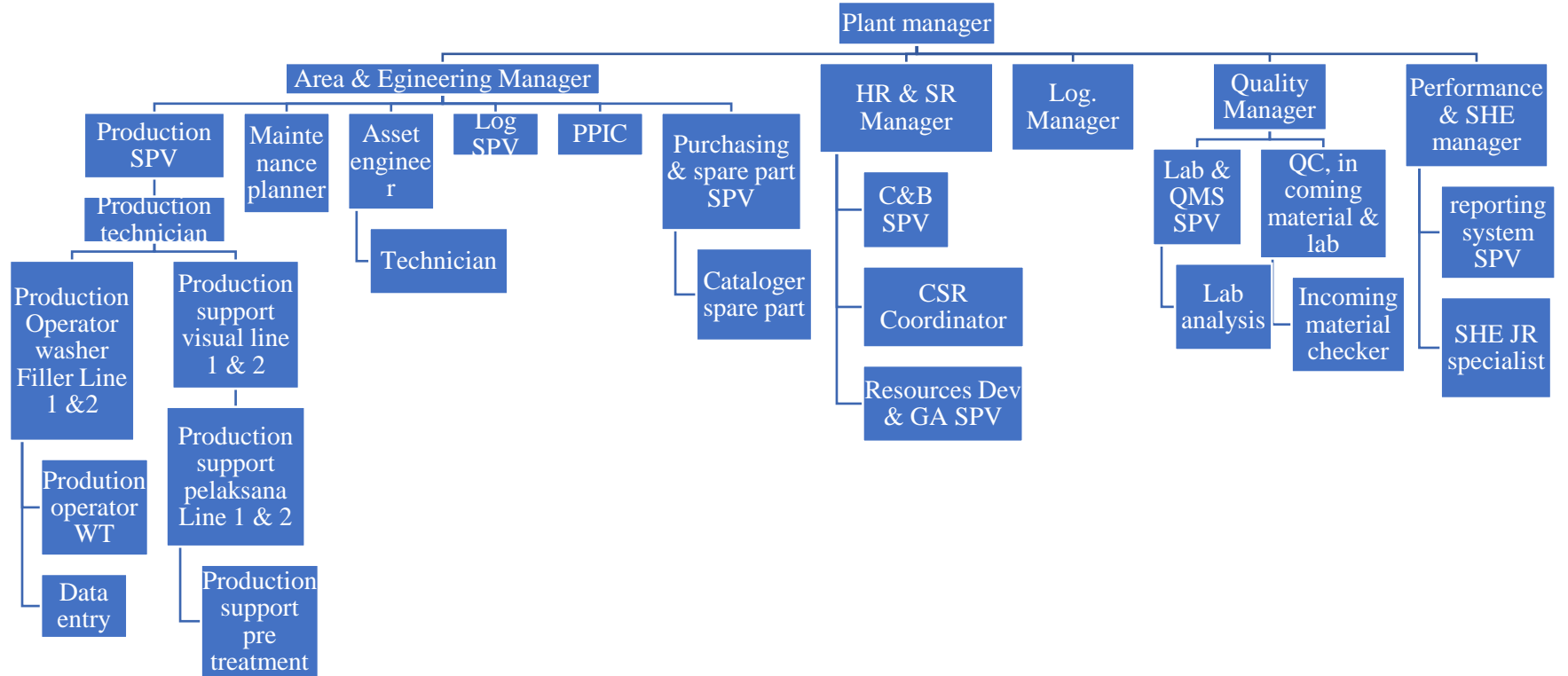
Pada tahun 1973 Tirta Utomo mendirikan PT Golden Missisipi menciptakan perusahaan Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) pertama di Indonesia yang memiliki pabrik pertama di Pondok Ungu, Bekasi. Pada tahun 1995 Aqua menjadi produsen air mineral pertama dimana sistem pemrosesan air dan pembuatan kemasan Aqua dilakukan secara bersamaan. Pada 1998 PT Tirta Investama menjalin kerja sama dengan danone melalui danone asia holding Pte.Ltd sebagai *minority shareholder*. Selanjutnya terjadi aliansi antara PT Tirta Investama dengan Danone sebagai pemegang saham minoritas dan kemudian PT Tirta Investama, PT Aqua Golden Missisipi dan PT Tirta Sibayakindo setuju untuk bergerak sebagai grup Aqua. Pada tahun 2000 Aqua mencantumkan logo Danone pada seluruh produk Aqua. Di tahun 2001 Danone meningkatkan saham kepemilikan di PT Tirta Investama menjadi pemegang saham mayoritas di Aqua Grup. Pada tahun 2005 Danone-Aqua memproduksi merek Mizone, minuman isotonik bernutrisi. Hingga tahun 2018 Danone memiliki 19 pabrik Danone-Aqua diseluruh Indonesia.

4.1.3. Visi dan Misi Perusahaan

Danone-Aqua berupaya menjadi perusahaan yang bertanggung jawab atas tempat hidup manusia yaitu bumi. Visi Danone-Aqua yaitu “*One Planet One Health*” bersamaan menjaga kesehatan manusia dan planet. Visi tersebut merupakan wujud dari dedikasi Danone-Aqua sebagai agen perubahan dan mendorong untuk mewujudkan revolusi pangan menjadi sebuah kenyataan bagi sebanyak mungkin masyarakat di dunia. Danone-Aqua percaya lingkungan pangan saling bergantung

dengan keharmonisan manusia dan komunitas. Misi Danone-Aqua berjalan bersamaan dengan visinya untuk menanggapi tantangan revolusi pangan berkelanjutan. Misi ini direncanakan untuk tujuan jangka Panjang pada tahun 2030 pada area penting yaitu bisnis model, merek dan kepercayaan. Target Danone-Aqua disamakan dengan target pembangunan berkelanjutan (*Sustainable Development Goals*) yang dirancang oleh PBB sampai tahun 2030. Misi Danone-Aqua mencakup selalu menawarkan pengalaman pangan yang unggul dan berinovasi, memberikan keunggulan pertumbuhan menguntungkan dan berkelanjutan, perusahaan yang bersertifikasi *B corp*, membawa kesehatan bagi masyarakat lokal, mengembangkan produk manifesto, mempertahankan dan memperbaharui sumber daya alam serta memberikan kepercayaan kepada *Danoners* untuk menciptakan masa depan baru, menumbuhkan pertumbuhan inklusif dan melakukan revolusi pangan dengan mitra.

4.1.4. Struktur organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Tirta Investama

setiap bagian memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing, sebagai berikut :

1. *Plant manager*

Plant manager merupakan seseorang yang memimpin, mengontrol dan mengawasi keseluruhan dari operasi yang berjalan dipabrik dan juga yang bertanggung jawab untuk semua kegiatan yang ada dipabrik. Dalam melakukan suatu proses operasi baik yang dilakukan dipabrik maupun diluar lingkungan pabrik maka harus berdasarkan izin dari *plant manager*.

2. *Area & engineering manager*

Departemen ini dikepalai oleh seorang *engineering manager* yang membawahi *production supervisor, maintenance planner, asset engineer, log Spv, PPIC* dan *purchasing & spare part SPV*. Divisi atau departemen ini bertugas dan bertanggung jawab untuk secara tekniss dalam pemilihan aset (peralatan, perlengkapan, fasilitas dan lain-lain). Divisi *engineering* juga bertugas untuk mengelola suku cadang dalam unit bisnis untuk membuatnya bekerja lebih maksimal dan berfungsi seperti yang diharapkan.

3. *HR & SR Manager*

Divisi atau *department* ini bertugas sebagai terminal masuk dan keluar karyawan yang ada diperusahaan dan bagian yang melakukan pengembangan karyawan dengan pelatihan dan *workshop* yang dilakukan perusahaan. Departemen ini dibagi menjadi 3 yaitu :

a. *C&B Supervisor*

Compensation and benefit (C&B) Supervisor bertugas menyelenggarakan serta bertanggung jawab terhadap proses kompensasi dan pemberian *benefit* kepada karyawan berdasarkan hak dan kewajiban masing-masing yang diatur dalam perundang-undangan dan peraturan perusahaan.

b. *CSR Coordinator*

Corporate Social Responsibility (CSR) adalah seseorang yang bertanggung jawab untuk mengawasi pembuatan pelaksanaan dari tujuan tanggung jawab sosial perusahaan. Tugas tersebut seperti membantu perusahaan melakukan komunikasi internal terkait program-program CSR hingga berkolaborasi dengan PR dan tim *marketing* tentang pesan komitmen perusahaan terhadap program CSR.

c. *Resources Dev & GA SPV*

Departemen ini bertugas untuk memastikan dan mengevaluasi pemenuhan kebutuhan tenaga kerja, sesuai kebutuhan perusahaan, melakukan proses recruitment, promosi, rotasi dan demosi sesuai kebutuhan perusahaan, Memperhatikan dan mengatur ATK, sarana & prasarana lainnya untuk karyawan termasuk kebutuhan APD dan seragam.

4. *Logistik manager*

Merupakan departemen yang bertugas untuk merencanakan dan mengelola keperluan *logistic*, Gudang, transportasi dan pelayanan pelanggan.

5. *Quality manager*

Tugas dan *tanggung jawab quality manager* yaitu melakukan monitoring dan inspeksi terhadap bahan baku dan proses produksi sehingga dapat dipastikan bahwa produk aman dan memenuhi standar perusahaan.

6. *Performance & SHE manager*

Bertugas untuk menangani masalah keselamatan, kesehatan dan lingkungan yang ada di perusahaan dan membuat beberapa standar keselamatan kerja.

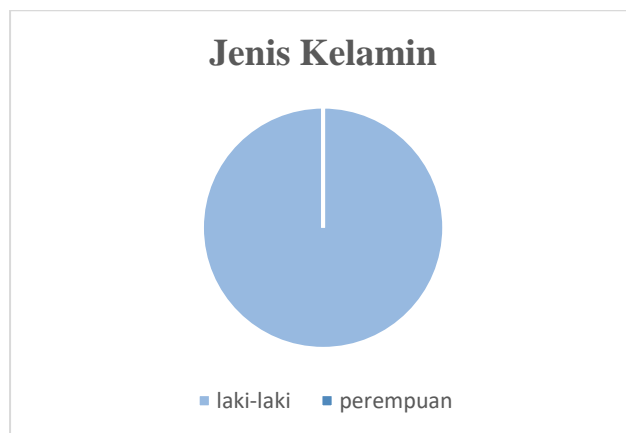
7. *Plant controller*

Plant controller ini bertugas untuk melakukan kontrol atas proses manufacturing yang ada sehingga dapat akurat dan sesuai dengan kondisi yang sekarang pada SAP. Melakukan kontrol atas biaya *budget* dan biaya aktual.

4.1.5. Profil Responden

Dalam penelitian ini penulis menggunakan kuesioner yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner atau daftar pertanyaan kepada karyawan PT Tirta Investama untuk dapat memperoleh data dengan melibatkan 96 karyawan.

1. Jenis kelamin

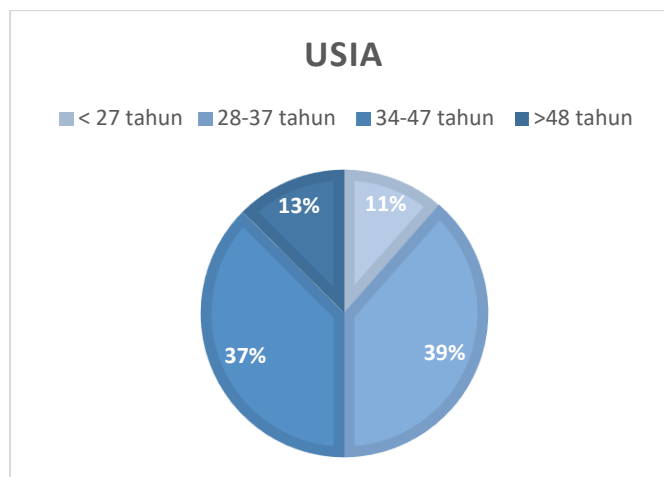


Sumber : Data Primer, diolah 2023

Gambar 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan gambar 4.2 di atas menunjukkan bahwa jumlah karyawan PT Tirta Investama berdasarkan jenis kelamin adalah 96 laki-laki dan 0 jenis kelamin perempuan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan mayoritas berjenis kelamin laki-laki.

2. Usia

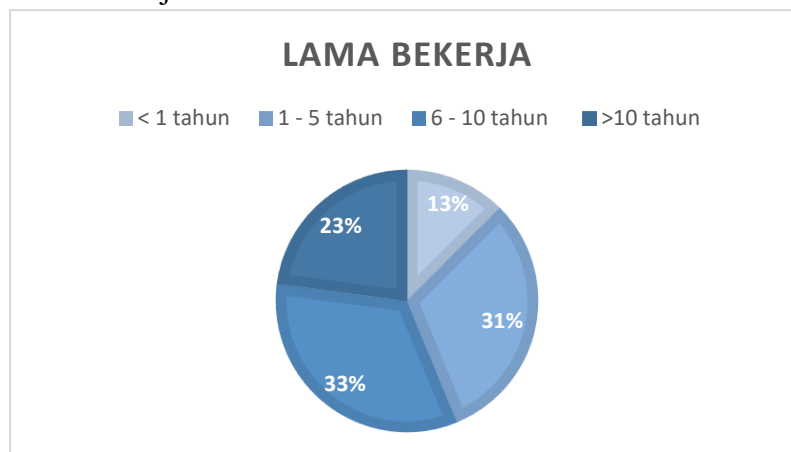


Sumber : Data Primer, diolah 2023

Gambar 4.3 responden berdasarkan usia

Berdasarkan gambar 4.3 diatas, menunjukkan bahwa rata-rata responden berdasarkan kisaran usia <27 tahun yaitu 11%, kisaran usia pada 28-37 yaitu 39%, kisaran usia 34-47 yaitu 37% dan kisaran usia > 47 yaitu 13%.

3. Lama bekerja



Sumber : data primer, diolah 2023

Gambar 4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan gambar 4.4 diatas menunjukkan bahwa kisaran lama bekerja untuk kisaran < 1 tahun yaitu 13%, kisaran 1-5 tahun sebesar 31%, kisaran 6-10 tahun sebesar 33% dan kisaran > 10 tahun yaitu 23%.

4.2. Analisis Data

4.2.1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen terhadap organisasi PT Tirta Investama Sentul

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen terhadap organisasi, maka setelah itu dilakukan penyebaran kuesioner kepada 96 karyawan PT Tirta Investama untuk mengetahui

tanggapan responden mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi PT Tirta Investama. Berikut ini adalah hasil pengolahan yang akan disajikan sebagai berikut:

4.2.1.1 Kepuasan Kerja

a. Kompensasi

Tabel 4.1 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya menilai gaji yang saya terima saat ini sudah cukup memenuhi kebutuhan saya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	19	95	19,8
Setuju	4	49	196	51,0
Ragu-Ragu	3	25	75	26,0
Tidak Setuju	2	2	4	2,1
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,0
Jumlah		96	371	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023%,

Berdasarkan tabel diatas mengenai peneitian terhadap 96 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang dengan persentase 19,8%, setuju sebanyak 49 orang dengan persentase 51,0%, ragu-ragu sebanyak 25 orang dengan persentase 26,0%, tidak setuju sebanyak 2 dengan persentase 2,1%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{371}{480} \times 100\% = 77,2\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai “Saya menilai gaji yang saya terima saat ini sudah cukup memenuhi kebutuhan saya” adalah 77,2% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.2 Tanggapan responden mengenai pernyataan “saya puas karena gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	8	40	8,3
Setuju	4	58	232	60,4

Ragu-Ragu	3	25	75	26,0
Tidak Setuju	2	3	6	3,1
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	2,1
Jumlah		96	355	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas mengenai penelitian terhadap 96 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 8,3%, setuju sebanyak 58 responden dengan persentase 60,4%, ragu-ragu sebanyak 25 orang dengan persentase 26,0% dan tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 3,1%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{355}{480} \times 100\% = 74\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai “saya puas karena gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban kerja” adalah 74% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.3 Tanggapan responden mengenai pernyataan “saya menilai tunjangan yang diberikan perusahaan sebanding dengan kinerja yang saya hasilkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	10,4
Setuju	4	50	200	52,1
Ragu-Ragu	3	33	99	34,4
Tidak Setuju	2	3	6	3,1
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		96	349	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas mengenai penelitian terhadap 96 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 10,4%, setuju sebanyak 50 responden

dengan persentase 52,1%, ragu-ragu sebanyak 33 orang dengan persentase 34,4% dan tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 3,1%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{349}{480} \times 100\% = 72,7\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai “saya menilai tunjangan yang diberikan perusahaan sebanding dengan kinerja yang saya hasilkan” adalah 72,7% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.4 Tanggapan responden mengenai pernyataan “saya menilai perusahaan memberikan insentif berdasarkan kinerja karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	17	85	17,7
Setuju	4	57	228	59,4
Ragu-Ragu	3	20	60	20,8
Tidak Setuju	2	1	2	1,0
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,0
Jumlah		96	376	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas mengenai penelitian terhadap 96 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 17,7%, setuju sebanyak 57 responden dengan persentase 59,4%, ragu-ragu sebanyak 20 orang dengan persentase 20,8% dan tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 1,0%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{376}{480} \times 100\% = 78,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai “saya menilai perusahaan memberikan insentif berdasarkan kinerja karyawan” adalah 78,3% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

b. Pekerjaan

Tabel 4.5 Tanggapan responden mengenai pernyataan “saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	21	105	21,9
Setuju	4	53	212	55,2
Ragu-Ragu	3	22	66	22,9
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		96	383	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas mengenai penelitian terhadap 96 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang dengan persentase 21,9%, setuju sebanyak 53 responden dengan persentase 55,2% dan ragu-ragu sebanyak 22 orang dengan persentase 22,9%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{383}{480} \times 100\% = 79,7\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai “saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini” adalah 79,7% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut

Tabel 4.6 Tanggapan responden mengenai “pekerjaan yang saya miliki sesuai dengan keinginan saya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	10,4
Setuju	4	50	200	52,1
Ragu-Ragu	3	31	93	32,3

Tidak Setuju	2	5	10	5,2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		96	353	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas mengenai penelitian terhadap 96 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 10,4%, setuju sebanyak 50 responden dengan persentase 52,1%, ragu-ragu sebanyak 31 orang dengan persentase 32,3% dan tidak setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 5,2%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{353}{480} \times 100\% = 73,5\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai “pekerjaan yang saya miliki sesuai dengan keinginan saya’ adalah 73,5% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut

Tabel 4.7 Tanggapan responden mengenai “saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya terima sesuai dengan latar belakang Pendidikan, keterampilan dan kemampuan yang saya miliki”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	16	80	16,7
Setuju	4	49	196	51,0
Ragu-Ragu	3	25	75	26,0
Tidak Setuju	2	6	12	6,3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		96	363	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas mengenai penelitian terhadap 96 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 16,7%, setuju sebanyak 49 responden dengan persentase 51,0%, ragu-ragu sebanyak 25 orang dengan persentase 26,0% dan tidak setuju sebanyak 6 orang dengan persentase 6,3%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{363}{480} \times 100\% = 75,6\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai “saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya terima sesuai dengan latar belakang Pendidikan, keterampilan dan kemampuan yang saya miliki’ adalah 75,6% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.8 Tanggapan responden mengenai pernyataan “saya merasa senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	10,4
Setuju	4	53	212	55,2
Ragu-Ragu	3	31	93	32,3
Tidak Setuju	2	2	4	2,1
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		96	359	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas mengenai penelitian terhadap 96 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 10,4%, setuju sebanyak 53 responden dengan persentase 55,2%, ragu-ragu sebanyak 31 orang dengan persentase 32,3% dan tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 2,1%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{359}{480} \times 100\% = 74,7\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai “saya merasa senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang’ adalah 74,7% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

c. Peluang promosi

Tabel 4.9 Tanggapan responden mengenai pernyataan “saya merasa puas karena perusahaan memberikan kesempatan promosi dengan adil”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	20,8
Setuju	4	51	204	53,1
Ragu-Ragu	3	23	69	24,0
Tidak Setuju	2	2	4	2,1
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		96	377	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas mengenai penelitian terhadap 96 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 20,8%, setuju sebanyak 51 responden dengan persentase 53,1%, ragu-ragu sebanyak 23 orang dengan persentase 24,0 dan tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 2,1%. %.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{377}{480} \times 100\% = 78,5\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai “saya merasa puas karena perusahaan memberikan kesempatan promosi dengan adil’ adalah 78,5% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.10 Tanggapan responden mengenai pernyataan “saya menilai perusahaan selalu memberikan peluang promosi kepada karyawan apabila kinerja karyawan tersebut selalu meningkat”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	26	130	27,1
Setuju	4	44	176	45,8
Ragu-Ragu	3	22	66	22,9

Tidak Setuju	2	4	8	4,2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		96	380	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas mengenai penelitian terhadap 96 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang dengan persentase 27,1%, setuju sebanyak 44 orang dengan persentase 45,8%, ragu-ragu sebanyak 22 orang dengan persentase 22,9%, tidak setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 4,2%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{380}{480} \times 100\% = 79\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai “saya menilai perusahaan selalu memberikan peluang promosi kepada karyawan apabila kinerja karyawan tersebut selalu meningkat’ adalah 79% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.11 Tanggapan responden mengenai pernyataan “saya menilai kenaikan posisi diberikan kepada karyawan yang memenuhi syarat-syarat yang sesuai dengan ketentuan perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	18	90	18,8
Setuju	4	42	168	43,8
Ragu-Ragu	3	30	90	31,3
Tidak Setuju	2	4	8	4,2
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	2,1
Jumlah		96	358	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas mengenai penelitian terhadap 96 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang dengan persentase 18,8%, setuju sebanyak 42 responden dengan persentase 43,8%, ragu-ragu sebanyak 30 orang dengan persentase

31,3%, tidak setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 4,2%, dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 2,1%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{358}{480} \times 100\% = 74,5\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai “saya menilai kenaikan posisi diberikan kepada karyawan yang memenuhi syarat-syarat yang sesuai dengan ketentuan perusahaan’ adalah 74,5% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.12 Tanggapan responden mengenai pernyataan “saya merasa senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	17	85	17,7
Setuju	4	51	204	53,1
Ragu-Ragu	3	26	78	27,1
Tidak Setuju	2	2	4	2,1
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		96	371	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas mengenai penelitian terhadap 96 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 17,7%, setuju sebanyak 51 responden dengan persentase 53,1%, ragu-ragu sebanyak 26 orang dengan persentase 27,1% dan tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 2,1%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{371}{480} \times 100\% = 77,2\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai “saya merasa senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan’ adalah 77,2% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

d. Pengawas

Tabel 4.13 Tanggapan responden mengenai pernyataan “saya menilai atasan selalu memberikan penarahan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	20,8
Setuju	4	52	208	54,2
Ragu-Ragu	3	24	72	25,0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		96	380	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas mengenai penelitian terhadap 96 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 20,8%, setuju sebanyak 52 responden dengan persentase 54,2% dan ragu-ragu sebanyak 24 orang dengan persentase 25,0%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{380}{480} \times 100\% = 79,1\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai “saya menilai atasan selalu memberikan penarahan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan” adalah 79,1% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.14 Tanggapan responden mengenai pernyataan “saya menilai atasan selalu memberikan perintah secara jelas atau detail”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	11,5
Setuju	4	53	212	55,2
Ragu-Ragu	3	26	78	27,1
Tidak Setuju	2	6	12	6,3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		96	357	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas mengenai penelitian terhadap 96 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang dengan persentase 1,5%, setuju sebanyak 53 responden dengan persentase 55,2%, ragu-ragu sebanyak 26 orang dengan persentase 27,1% dan tidak setuju sebanyak 6 orang dengan persentase 6,3%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{357}{480} \times 100\% = 74,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai “saya menilai atasan selalu memberikan perintah secara jelas atau detail” adalah 74,3% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.15 Tanggapan responden mengenai pernyataan “saya menilai bahwa atasan mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat para karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	14	70	14,6
Setuju	4	51	204	53,1
Ragu-Ragu	3	26	78	27,1

Tidak Setuju	2	5	10	5,2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		96	362	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas mengenai penelitian terhadap 96 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 14,6%, setuju sebanyak 51 responden dengan persentase 53,1%, ragu-ragu sebanyak 26 orang dengan persentase 27,1% dan tidak setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 5,2%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{362}{480} \times 100\% = 75,4\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai “saya menilai bahwa atasan mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat para karyawan’ adalah 75,4% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

e. Rekan kerja

Tabel 4.16 Tanggapan responden mengenai pernyataan “saya menilai bahwa rekan kerja saya selalu membantu saya apabila saya sedang membutuhkan bantuan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	12	60	12,5
Setuju	4	34	136	35,4
Ragu-Ragu	3	48	144	50,0
Tidak Setuju	2	2	4	2,1
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		96	344	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas mengenai penelitian terhadap 96 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang dengan persentase 12,5%, setuju sebanyak 34 responden dengan persentase 35,4%, ragu-ragu sebanyak 18 orang dengan persentase 50,0% dan tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 2,1%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{344}{480} \times 100\% = 71,6\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai “saya menilai bahwa rekan kerja saya selalu membantu saya apabila saya sedang membutuhkan bantuan’ adalah 71,6% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.17 tanggapan responden mengenai pernyataan “saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	8	40	8,3
Setuju	4	50	200	52,1
Ragu-Ragu	3	32	96	33,3
Tidak Setuju	2	6	12	6,3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		96	348	100

Berdasarkan tabel diatas mengenai penelitian terhadap 96 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 8,3%, setuju sebanyak 50 responden dengan persentase 52,1%, ragu-ragu sebanyak 32 orang dengan persentase 33,3% dan tidak setuju sebanyak 6 orang dengan persentase 6,3%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{348}{480} \times 100\% = 72,5\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai “saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya” adalah 72,5% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.18 Tanggapan responden mengenai pernyataan “saya menilai bahwa rekan kerja saya dapat dipercaya dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	11,5
Setuju	4	48	192	50,0
Ragu-Ragu	3	34	102	35,4
Tidak Setuju	2	3	6	3,1
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		96	355	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas mengenai penelitian terhadap 96 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang dengan persentase 11,5%, setuju sebanyak 48 responden dengan persentase 50,0%, ragu-ragu sebanyak 34 orang dengan persentase 35,4% dan tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 3,1%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{355}{480} \times 100\% = 73,9\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai “saya menilai bahwa rekan kerja saya dapat dipercaya dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan” adalah 73,9% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.19 Hasil Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja.

No	Indikator	Skor Total	Tanggapan responden	Rata-Rata per indikator
Kompensasi				
1	Saya menilai gaji yang saya terima saat ini sudah cukup memenuhi kebutuhan saya	371	77,2	75,5

2	saya puas karena gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban kerja	355	74	
3	Saya menilai tunjangan yang diberikan perusahaan sebanding dengan kinerja yang saya hasilkan	349	72,7	
4	saya menilai perusahaan memberikan insentif berdasarkan kinerja karyawan	376	78,3	
Pekerjaan				
5	saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini	383	79,7	75,8
6	pekerjaan yang saya miliki sesuai dengan keinginan saya	353	73,5	
7	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya terima sesuai dengan latar belakang Pendidikan, keterampilan dan kemampuan yang saya miliki	363	75,6	
8	saya merasa senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang	359	74,7	
Peluang Promosi				
9	saya merasa puas karena perusahaan memberikan kesempatan promosi dengan adil	377	78,5	77,3
10	saya menilai perusahaan selalu memberikan peluang promosi kepada karyawan apabila kinerja karyawan tersebut selalu meningkat	380	79	
11	saya menilai kenaikan posisi diberikan kepada karyawan yang memenuhi syarat-syarat yang sesuai dengan ketentuan perusahaan	358	74,5	
12	saya merasa senang dengan penilaian untuk promosi	371	77,2	

	berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan			
Pengawas				
13	Saya menilai atasan memberikan penarahan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan	380	79,1	76,2
14	Saya menilai atasan selalu memberikan perintah secara jelas atau detail	357	74,3	
15	saya menilai bahwa atasan mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat para karyawan	362	75,4	
Rekan Kerja				
16	saya menilai bahwa rekan kerja saya selalu membantu saya apabila saya sedang membutuhkan bantuan	344	71,6	72,6
17	saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya	348	72,5	
18	saya menilai bahwa rekan kerja saya dapat dipercaya dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan	355	73,9	
Rata-Rata			75,4	

Tabel 4.20 Sebaran Hasil Interval Kepuasan Kerja

Interval	Kategori
81-100	Sangat Baik
61-80	Baik
41-60	Cukup Baik
21-40	Kurang Baik
0-20	Sangat Kurang Baik

Berdasarkan tanggapan responden diatas mengenai kepuasan karyawan maka diperoleh rata-rata 75,4 yang berada pada tepat pada urutan interval (61-80) untuk itu dapat disimpulkan bahwa kepuasan karyawan yaitu terdapat pada kategori baik. Selanjutnya untuk indikator yang memiliki nilai dengan rata-rata

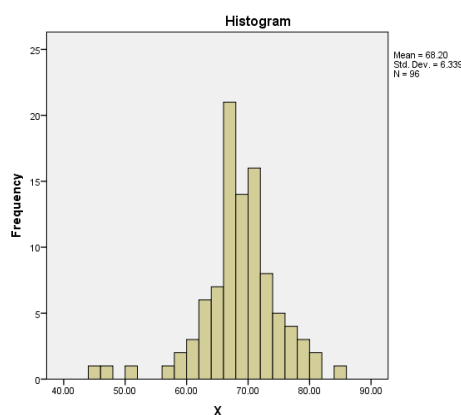
tertinggi yaitu terdapat pada indikator peluang promosi 77,3% dan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat ada indikator rekan kerja 72,6%.

Dengan menggunakan SPSS data tersersebut diolah untuk mengetahui dan menganalisis distribusi frekuensi serta memperoleh kesimpulan secara deskriptif mengenai variabel kepuasan kerja. Berikut adalah hasil perhitungannya :

Tabel 4.21 Analisis Distribusi Frekuensi

<i>Statistics</i>		
Kepuasan Kerja		
N	<i>Valid</i>	96
	<i>missing</i>	0
<i>Mean</i>		68.1979
<i>Median</i>		68.0000
<i>Mode</i>		67.00
<i>Std deviation</i>		6.33889
<i>Variance</i>		40.181
<i>Range</i>		39.00
<i>Maximum</i>		45.00
<i>Minimum</i>		84.00

Sumber : *Output SPSS, 2023*



Gambar 4.5 Histogram Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengolahan diatas menunjukkan bahwa rata-rata nilai empirik kepuasan kerja berdasarkan pernyataan yaitu memperoleh rata-rata 68,1 dengan range 39. Untuk mengetahui hasil rata-rata jawaban responden pada variabel kepuasan kerja, maka hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$\text{Skor Teoritis} = \frac{\text{skor terendah (pernyataan)} + \text{skor tertinggi (jml pernyataan)}}{2}$$

$$\text{Skor Teoritis} = \frac{1(18) + 5(18)}{\text{skor tertinggi responden}} = 54$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata-rata empirik 68,1 dan skor rata-rata teoritis sebesar 54, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata skor teoritis dengan nilai $68,1 > 54$.

4.2.1.2 Komitmen Terhadap Organisasi

1. *Affective Commitment*

Tabel 4.22 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya akan sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	16	80	16,7
Setuju	4	53	212	55,2
Ragu-Ragu	3	25	75	26,0
Tidak Setuju	2	2	4	2,1
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		96	371	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas mengenai penelitian terhadap 96 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 16,7%, setuju sebanyak 53 responden dengan persentase 55,2%, ragu-ragu sebanyak 25 orang dengan persentase 26,0% dan tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 2,1%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{371}{480} \times 100\% = 77,2\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai “Saya akan sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini” adalah 77,2% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.23 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya membanggakan perusahaan ini kepada orang lain diluar perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	18	90	18,8
Setuju	4	48	192	50,0

Ragu-Ragu	3	24	72	25,0
Tidak Setuju	2	6	12	6,3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		96	366	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas mengenai penelitian terhadap 96 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang dengan persentase 18,8%, setuju sebanyak 48 responden dengan persentase 50,0%, ragu-ragu sebanyak 24 orang dengan persentase 25,0% dan tidak setuju sebanyak 6 orang dengan persentase 6,3%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{366}{480} \times 100\% = 76,2\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai “Saya membanggakan perusahaan ini kepada orang lain diluar perusahaan” adalah 76,2% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.24 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya merasa permasalahan diperusahaan menjadi permasalahan saya juga”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	17	85	17,7
Setuju	4	57	228	59,4
Ragu-Ragu	3	22	66	22,9
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		96	379	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas mengenai penelitian terhadap 96 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 17,7%, setuju sebanyak 57 responden dengan persentase 59,4% dan ragu-ragu sebanyak 22 orang dengan persentase 22,9%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{379}{480} \times 100\% = 78,9\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai “Saya merasa permasalahan diperusahaan menjadi permasalahan saya juga” adalah 78,9% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.25 Tanggapan responden mengenai pernyataan “saya bangga menjadi bagian dari organisasi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	23	115	23,9
Setuju	4	40	160	41,6
Ragu-Ragu	3	29	87	30,0
Tidak Setuju	2	4	8	4,2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		96	370	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas mengenai penelitian terhadap 96 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang dengan persentase 23,9%, setuju sebanyak 40 responden dengan persentase 41,6%, ragu-ragu sebanyak 29 orang dengan persentase 30,0% dan tidak setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 4,2%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{370}{480} \times 100\% = 77\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai “saya bangga menjadi bagian dari organisasi” adalah 77% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

2. *Continuans Commitment*

Tabel 4.26 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya merencanakan bekerja jangka panjang diperusahaan ini”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	10,4
Setuju	4	56	224	58,3
Ragu-Ragu	3	28	84	29,2
Tidak Setuju	2	2	4	2,1
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		96	362	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas mengenai penelitian terhadap 96 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 10,4%, setuju sebanyak 56 responden dengan persentase 58,3%, ragu-ragu sebanyak 28 orang dengan persentase 29,2% dan tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 2,1%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{362}{480} \times 100\% = 75,4\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai “Saya merencanakan bekerja jangka panjang diperusahaan ini” adalah 75,4% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.27 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya merasa rugi jika meninggalkan perusahaan ini”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	10,4
Setuju	4	62	248	64,6
Ragu-Ragu	3	23	69	24,0

Tidak Setuju	2	1	2	1,0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		96	369	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas mengenai penelitian terhadap 96 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 10,4%, setuju sebanyak 62 responden dengan persentase 64,6%, ragu-ragu sebanyak 23 orang dengan persentase 24,0% dan tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 1,0%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{369}{480} \times 100\% = 76,8\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai “Saya merasa rugi jika meninggalkan perusahaan ini” adalah 76,8% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.28 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya tetap bekerja diorganisasi ini merupakan kebutuhan sekaligus keinginan saya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	13	65	13,5
Setuju	4	56	224	58,3
Ragu-Ragu	3	25	75	26,0
Tidak Setuju	2	2	4	2,1
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		96	368	1001

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas mengenai penelitian terhadap 96 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang dengan persentase 13,5%, setuju sebanyak 56 responden dengan persentase 58,3%, ragu-ragu sebanyak 25 orang dengan persentase 26,0% dan tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 2,1%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{368}{480} \times 100\% = 75\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai “Saya tetap bekerja diorganisasi ini merupakan kebutuhan sekaligus keinginan saya” adalah 75% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.29 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan pekerjaan lain”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	28	140	29,2
Setuju	4	43	172	44,8
Ragu-Ragu	3	23	69	24,0
Tidak Setuju	2	2	4	2,1
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		96	385	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas mengenai penelitian terhadap 96 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang dengan persentase 29,2%, setuju sebanyak 43 responden dengan persentase 44,8%, ragu-ragu sebanyak 23 orang dengan persentase 24,0% dan tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 2,1%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{385}{480} \times 100\% = 80,2\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai “Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan pekerjaan lain” adalah 80,2% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

3. Normative Commitment

Tabel 4.30 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya tetap bekerja diperusahaan ini walaupun perusahaan lain memberikan gaji yang lebih baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	10,4
Setuju	4	34	136	35,4
Ragu-Ragu	3	40	120	41,7
Tidak Setuju	2	11	22	11,5
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,0
Jumlah		96	329	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas mengenai penelitian terhadap 96 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 10,4%, setuju sebanyak 34 responden dengan persentase 35,4%, ragu-ragu sebanyak 40 orang dengan persentase 41,7%, tidak setuju sebanyak 11 orang dengan persentase 11,5% dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 1,0%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{329}{480} \times 100\% = 68,5\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai “Saya tetap bekerja diperusahaan ini walaupun perusahaan lain memberikan gaji yang lebih baik” adalah 68,5% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.31 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	10,4
Setuju	4	61	244	63,5

Ragu-Ragu	3	21	63	21,9
Tidak Setuju	2	4	8	4,2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		96	365	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas mengenai penelitian terhadap 96 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 10,4%, setuju sebanyak 61 responden dengan persentase 63,5%, ragu-ragu sebanyak 21 orang dengan persentase 21,9% dan tidak setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 4,2%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{365}{480} \times 100\% = 76\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai “Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya” adalah 76% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.32 Hasil Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Komitmen Terhadap Organisasi

No	Indikator	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata-Rata Per Indikator
<i>Affective Commitmen</i>				
1	Saya akan sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini	371	77,2	77,3
2	Saya membanggakan perusahaan ini kepada orang lain diluar perusahaan	366	76,2	
3	Saya merasa permasalahan diperusahaan menjadi permasalahan saya juga	379	78,9	
4	saya bangga menjadi bagian dari organisasi	370	77	

<i>Continuance Commitment</i>				
5	Saya merencanakan bekerja jangka Panjang diperusahaan ini	362	75,4	76,8
6	Saya merasa rugi jika meninggalkan perusahaan ini	369	76,8	
7	Saya tetap bekerja diorganisasi ini merupakan kebutuhan sekaligus keinginan saya	368	75	
8	Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan pekerjaan lain	385	80,2	
<i>Normative Commitment</i>				
9	Saya tetap bekerja diperusahaan ini walaupun perusahaan lain memberikan gaji yang lebih baik	329	68,5	72,2
10	Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya	365	76	
Rata-rata		75,4		

Sumber : Data Primer, 2023

Tabel 4.33 Sebaran Nilai Interval Komitmen Terhadap Organisasi

Interval	Kategori
81 – 100	Sangat Baik
61 – 80	Baik
41 – 60	Cukup Baik
21 – 40	Kurang Baik
0 – 20	Sangat Kurang Baik

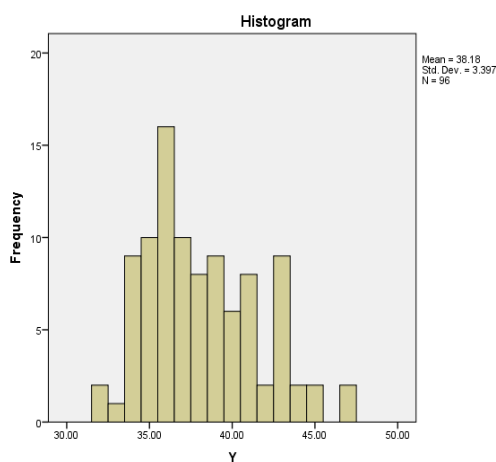
Berdasarkan tanggapan responden diatas mengenai komitmen terhadap organisasi maka diperoleh rata-rata 75,4 yang berada pada tepat pada urutan interval (61-80) untuk itu dapat disimpulkan bahwa komitmen terhadap organisasi yaitu terdapat pada kategori baik. Selanjutnya untuk indikator yang memiliki nilai dengan rata-rata tertinggi yaitu terdapat pada indikator *affective commitment*

77,3% dan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat ada indikator *normative commitment* 72,2%.

Tabel 4.34 Analisis Distribusi Frekuensi

<i>Statistics</i>		
Komitmen Terhadap Organisasi		
N	<i>Valid</i>	96
	<i>missing</i>	0
<i>Mean</i>		38,1771
<i>Median</i>		37,5000
<i>Mode</i>		36,00
<i>Std deviation</i>		3,39658
<i>Variance</i>		11,537
<i>Range</i>		15,00
<i>Maximum</i>		32,00
<i>Minimum</i>		47,00

Sumber : Output SPSS



Gambar 4.5 Histogram Komitmen Terhadap Organisasi

Berdasarkan hasil pengolahan diatas menunjukkan bahwa rata-rata nilai empirik komitmen terhadap organisasi berdasarkan pernyataan yaitu memperoleh rata-rata 38,1 dengan range 15. Untuk mengetahui rata-rata jawaban responden pada variabel kepuasan kerja, maka hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$\text{Skor Teoritis} = \frac{\text{skor terendah (jml pernyataan)} + \text{skor tertinggi (jml pernyataan)}}{2}$$

$$\text{Skor Teoritis} = \frac{1(10) + 5(10)}{2} = 30$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata-rata empirik 38,1 dan skor rata-rata teoritis sebesar 30, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata skor teoritis dengan nilai $38,1 > 30$.

4.2.1.3 Kinerja Karyawan

1. Kualitas

Tabel 4.35 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan terampil dan cekatan dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	8	40	8,3
Sering	4	63	252	65,6
Jarang	3	21	63	21,9
Pernah	2	4	8	4,2
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		96	363	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas mengenai penelitian terhadap 96 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 8 orang dengan persentase 8,3%, sering sebanyak 63 responden dengan persentase 65,6%, jarang sebanyak 21 orang dengan persentase 21,9% dan pernah sebanyak 4 orang dengan persentase 4,2%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{363}{480} \times 100\% = 75,6\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai “Karyawan terampil dan cekatan dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan” adalah 76% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.36 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan sudah memenuhi kualitas hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	12	60	12,5
Sering	4	59	236	61,5
Jarang	3	25	75	26
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		96	371	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas mengenai penelitian terhadap 96 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 12 orang dengan persentase 12,5%, sering sebanyak 59 responden dengan persentase 61,5% dan jarang sebanyak 27 orang dengan persentase 28,1%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{371}{480} \times 100\% = 77,2\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai “Karyawan sudah memenuhi kualitas hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan” adalah 77,1% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.37 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan berusaha menyelesaikan tugas dengan rasa penuh tanggung jawab”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	15	75	15,6
Sering	4	63	252	65,6
Jarang	3	16	48	16,6

Pernah	2	2	4	2,1
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		96	379	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas mengenai penelitian terhadap 96 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 15 orang dengan persentase 15,6%, sering sebanyak 63 responden dengan persentase 65,6%, jarang sebanyak 16 orang dengan persentase 16,6% dan pernah sebanyak 2 orang dengan persentase 2,1%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{379}{480} \times 100\% = 78,9\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai “Karyawan berusaha menyelesaikan tugas dengan rasa penuh tanggung jawab” adalah 78,9% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

2. Kuantitas

Tabel 4.38 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	8	40	8,3
Sering	4	64	256	66,6
Jarang	3	20	60	20,8
Pernah	2	4	8	4,2
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		96	364	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas mengenai penelitian terhadap 96 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 8 orang dengan persentase 8,3%, sering sebanyak 64 responden dengan persentase 66,6%, jarang sebanyak 20 orang dengan persentase 20,8% dan pernah sebanyak 4 orang dengan persentase 4,2%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{363}{480} \times 100\% = 75,8\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai “Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan” adalah 75,6% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.39 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan mencapai tingkat volume kerja yang dihasilkan sesuai dengan harapan perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	12	60	12,5
Sering	4	61	244	62,5
Jarang	3	23	69	23,9
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		96	373	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas mengenai penelitian terhadap 96 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 12 orang dengan persentase 1,5%, sering sebanyak 61 responden dengan persentase 62,5% dan jarang sebanyak 23 orang dengan persentase 25,0%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{372}{480} \times 100\% = 77,7\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai “Karyawan mencapai tingkat volume kerja yang dihasilkan sesuai dengan harapan perusahaan” adalah 77,5% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.40 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan dapat mengerjakan beberapa pekerjaan serta menyelesaikannya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	17	85	17,7
Sering	4	64	256	66,7
Jarang	3	13	39	13,5
Pernah	2	2	4	2,1
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		96	384	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas mengenai penelitian terhadap 96 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 17 orang dengan persentase 17,7%, sering sebanyak 64 responden dengan persentase 66,7%, jarang sebanyak 13 orang dengan persentase 13,5% dan pernah sebanyak 2 orang dengan persentase 2,1%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{384}{480} \times 100\% = 80\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai “Karyawan dapat mengerjakan beberapa pekerjaan serta menyelesaikannya” adalah 80% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

4.2.2. Ketepatan waktu

Tabel 4.41 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	16	80	16,6
Sering	4	55	220	57,2
Jarang	3	23	69	23,9

Pernah	2	2	4	2,1
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		96	423	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas mengenai penelitian terhadap 96 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 16 orang dengan persentase 16,6%, sering sebanyak 55 responden dengan persentase 57,2%, jarang sebanyak 23 orang dengan persentase 25% dan pernah sebanyak 2 orang dengan persentase 2,1%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{369}{480} \times 100\% = 88,1\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai “Karyawan masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan” adalah 88,1% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.42 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	9	45	9,4
Sering	4	66	264	68,8
Jarang	3	21	63	21,9
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		96	372	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas mengenai penelitian terhadap 96 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 9 orang dengan persentase 9,4%, sering sebanyak 66 responden dengan persentase 68,8% dan jarang sebanyak 21 orang dengan persentase 21,9%

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{372}{480} \times 100\% = 77,5\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai “Karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu” adalah 77,5% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.43 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa menunda-nunda pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	6	30	6,3
Sering	4	60	240	62,5
Jarang	3	26	78	27,1
Pernah	2	4	8	4,2
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		96	356	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas mengenai penelitian terhadap 96 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 6 orang dengan persentase 6,3%, sering sebanyak 60 responden dengan persentase 62,5%, jarang sebanyak 26 orang dengan persentase 27,1% dan pernah sebanyak 4 orang dengan persentase 4,2%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{356}{480} \times 100\% = 74,1\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai “Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa menunda-nunda pekerjaan” adalah 74,1% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

4.2.3. Efektivitas

Tabel 4.44 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan menggunakan sumber daya ditempat kerja dengan tepat dalam menyelesaikan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	7	35	7,3
Sering	4	55	220	57,2
Jarang	3	27	81	28,1
Pernah	2	7	14	7,3
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		96	350	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas mengenai penelitian terhadap 96 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 7 orang dengan persentase 7,3%, sering sebanyak 55 responden dengan persentase 57,2%, jarang sebanyak 27 orang dengan persentase 28,1% dan pernah sebanyak 7 orang dengan persentase 7,3%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{359}{480} \times 100\% = 72,7\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai “Karyawan menggunakan sumber daya ditempat kerja dengan tepat dalam menyelesaikan pekerjaan” adalah 72,7% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.45 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan mampu mengefektifkan penggunaan sumber daya dan fasilitas yang ada untuk hasil kerja yang maksimal”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	9	45	9,4
Sering	4	45	180	46,8

Jarang	3	34	102	35,4
Pernah	2	8	16	8,3
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		96	343	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas mengenai penelitian terhadap 96 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 9 orang dengan persentase 9,4%, sering sebanyak 45 responden dengan persentase 46,8%, jarang sebanyak 34 orang dengan persentase 35,4% dan pernah sebanyak 8 orang dengan persentase 8,3%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{341}{480} \times 100\% = 71,4\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai “Karyawan mampu mengefektifkan penggunaan sumber daya dan fasilitas yang ada untuk hasil kerja yang maksimal” adalah 71,4% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.46 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan mengoptimalkan sumber daya ditempat kerja dengan tepat dalam menyelesaikan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	12	60	12,5
Sering	4	44	176	45,8
Jarang	3	36	108	37,5
Pernah	2	4	8	4,2
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		96	352	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas mengenai penelitian terhadap 96 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 12 orang dengan persentase 12,5%, sering sebanyak 44 responden dengan

persentase 45,8%, jarang sebanyak 36 orang dengan persentase 37,5% dan pernah sebanyak 4 orang dengan persentase 4,2%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{350}{480} \times 100\% = 73,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai “Karyawan mengoptimalkan sumber daya ditempat kerja dengan tepat dalam menyelesaikan pekerjaan” adalah 73,3% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

4.2.4. Efisiensi

Tabel 4.47 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	2	10	2,1
Sering	4	56	224	58,3
Jarang	3	32	96	33,3
Pernah	2	6	12	6,3
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		96	342	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas mengenai penelitian terhadap 96 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 2 orang dengan persentase 2,1%, sering sebanyak 54 responden dengan persentase 56,3%, jarang sebanyak 34 orang dengan persentase 35,4% dan pernah sebanyak 6 orang dengan persentase 6,3%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{342}{480} \times 100\% = 71,2\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai “Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang ditetapkan” adalah 71,2% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.48 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan melaksanakan tugas sesuai dengan standar biaya yang ditetapkan perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	6	30	6,3
Sering	4	43	172	44,7
Jarang	3	34	105	35,4
Pernah	2	13	26	13,5
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		96	333	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas mengenai penelitian terhadap 96 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 6 orang dengan persentase 6,3%, sering sebanyak 43 responden dengan persentase 44,7%, jarang sebanyak 25 orang dengan persentase 36,5% dan pernah sebanyak 13 orang dengan persentase 13,5%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{333}{480} \times 100\% = 69,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai “Karyawan melaksanakan tugas sesuai dengan standar biaya yang ditetapkan perusahaan” adalah 69,3% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.49 Tanggapan responden mengenai pernyataan “karyawan mengerjakan secara efisien”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	9	45	9,4
Sering	4	57	228	59,3
Jarang	3	21	63	21,8
Pernah	2	9	18	9,4

Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		96	354	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas mengenai penelitian terhadap 96 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 9 orang dengan persentase 9,4%, sering sebanyak 57 responden dengan persentase 59,3%, jarang sebanyak 21 orang dengan persentase 21,8% dan pernah sebanyak 9 orang dengan persentase 9,4%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{354}{480} \times 100\% = 73,7\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai “karyawan mengerjakan secara efisien“ adalah 71,2% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.50 Hasil Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata-Rata Per Indikator
Kualitas				
1	Karyawan terampil dan cekatan dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan	363	75,6	77,2
2	Karyawan sudah memenuhi kualitas hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan	371	77,2	
3	Karyawan berusaha menyelesaikan tugas dengan rasa penuh tanggung jawab	379	78,9	
Kuantitas				
4	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan	364	75,8	77,8

5	Karyawan mencapai tingkat volume kerja yang dihasilkan sesuai dengan harapan perusahaan	373	77,7	
6	Karyawan dapat mengerjakan beberapa pekerjaan serta menyelesaikannya	384	80	
Ketepatan Waktu				
7	Karyawan masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan	423	88,1	79,9
8	Karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	372	77,5	
9	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa menunda-nunda pekerjaan	356	74,1	
Efektivitas				
10	Karyawan menggunakan sumber daya ditempat kerja dengan tepat dalam menyelesaikan pekerjaan	350	72,7	72,4
11	Karyawan mengefektifkan penggunaan sumber daya dan fasilitas yang ada untuk hasil kerja yang maksimal	343	71,4	
12	Karyawan mengoptimalkan sumber daya ditempat kerja dengan tepat dalam menyelesaikan pekerjaan	352	73,3	
Efisiensi				
13	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang ditetapkan	342	71,2	70
14	Karyawan melaksanakan tugas sesuai dengan standar biaya yang ditetapkan perusahaan	333	65,3	
15	karyawan mengerjakan secara efisien	354	73,5	
Rata-rata		75,4		

Sumber : Data Primer, 2021

Tabel 4.51 Sebaran Nilai Interval Kinerja Karyawan

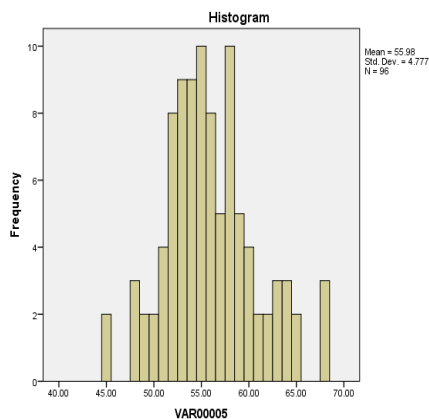
Interval	Kategori
81-100	Sangat Baik
61-80	Baik
41-60	Cukup Baik
21-40	Kurang Baik
0-20	Sangat Kurang Baik

Berdasarkan tanggapan responden diatas mengenai kinerja karyawan maka diperoleh rata-rata 75,4 yang berada pada tepat pada urutan interval (61-80) untuk itu dapat disimpulkan bahwa kepuasan karyawan yaitu terdapat pada kategori baik. Selanjutnya untuk indikator yang memiliki nilai dengan rata-rata tertinggi yaitu terdapat pada indikator ketepatan waktu 79,9% dan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator efisiensi 70%.

Tabel 4.52 Analisis Distribusi Frekuensi

<i>Statistics</i>		
Kinerja Karyawan		
N	<i>Valid</i>	96
	<i>missing</i>	0
<i>Mean</i>		55,9792
<i>Median</i>		55,0000
<i>Mode</i>		55,00
<i>Std deviation</i>		4,77709
<i>Variance</i>		22,821
<i>Range</i>		23,00
<i>Maximum</i>		45,00
<i>Minimum</i>		68,00

Sumber : Output SPSS, 2023



Gambar 4.6 Histogram Kinerja Karyawan

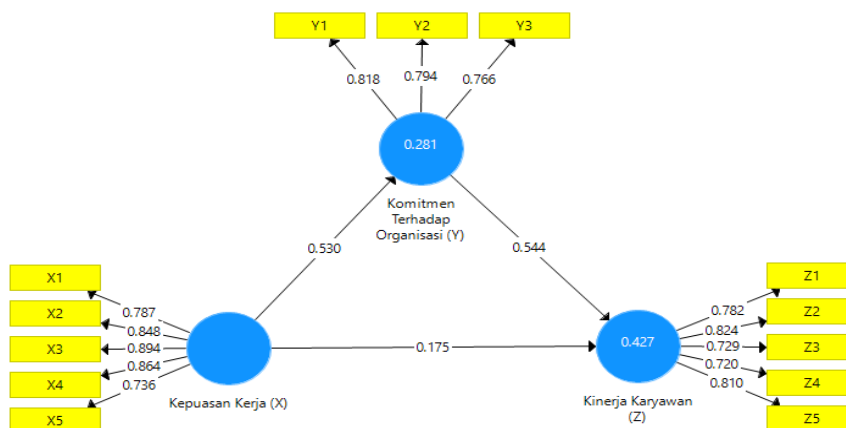
Berdasarkan hasil pengolahan diatas menunjukkan bahwa rata-rata nilai empirik kinerja karyawan berdasarkan pernyataan yaitu memperoleh rata-rata 55,9 dengan range 23. Untuk mengetahui rata-rata jawaban responden pada variabel kepuasan kerja, maka hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$\text{Skor Teoritis} = \frac{\text{skor terendah (jml pernyataan)} + \text{skor tertinggi (jml pernyataan)}}{2}$$

$$\text{Skor Teoritis} = \frac{1(15) + 5(15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata-rata empirik 55,9 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata skor teoritis dengan nilai $55,9 > 45$

4.2.2. Evaluasi Pengukuran Model (Outer Model).



Sumber : *Output SmartPLS, 2023*

Gambar 4.5 Outer model

Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat bahwa semua indikator memiliki nilai *outer loading* >0.70. Jadi nilai tersebut dinyatakan telah memenuhi uji validitas.

4.2.2.3. Uji validitas dan uji reliabilitas

1. Uji validitas

Berikut ini adalah hasil dari uji validitas dan reliabilitas pada variabel Kepuasan Kerja (X), Komitmen Terhadap Organisasi (Y) dan Kinerja Karyawan (Z). pengolahan hasil dalam penelitian ini yaitu menggunakan aplikasi *SmartPLS 3*, berikut adalah hasil dari pengolahan pada *SmartPLS 3* yaitu :

a. Validitas konvergen (*Convergent Validity*)

Untuk menguji validitas konvergen digunakan nilai *loading factor*. Menurut Ghozali (2021) *Rule of thumb* validitas konvergen yaitu *outer loading* 0.60-0.70 dan AVE >0.5. berikut ini nilai *loading factor* dari masing-masing indikator pada variabel penelitian :

Tabel 4.53 *Loading Factor*

Variabel	Indikator	Kode	<i>Loading factor</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja	1. Kompensasi	X1	0.707	Valid
	2. Pekerjaan	X2	0.848	Valid
	3. Peluang promosi	X3	0.894	Valid
	4. Pengawas	X4	0.864	Valid
	5. Rekan kerja	X5	0.736	Valid
Komitmen Terhadap Organisasi (Y)	1. <i>Affective Commitment</i>	Y1	0.818	Valid
	2. <i>Continuance Commitment</i>	Y2	0.794	Valid
	3. <i>Normative Commitment</i>	Y3	0.766	Valid
Kinerja Karyawan (Z)	1. Kualitas	Z1	0.782	Valid
	2. Kuantitas	Z2	0.824	Valid
	3. Ketepatan Waktu	Z3	0.729	Valid
	4. Efektivitas	Z4	0.720	Valid
	5. Efisiensi	Z5	0.810	Valid

Sumber : *Output SmartPLS, 2023*

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, menunjukkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini seperti Kepuasan Kerja (X), Komitmen Terhadap Organisasi (Y) dan Kinerja karyawan (Z) dan setiap pernyataan yang mewakili masing-masing variabel memiliki nilai *loading factor* yaitu

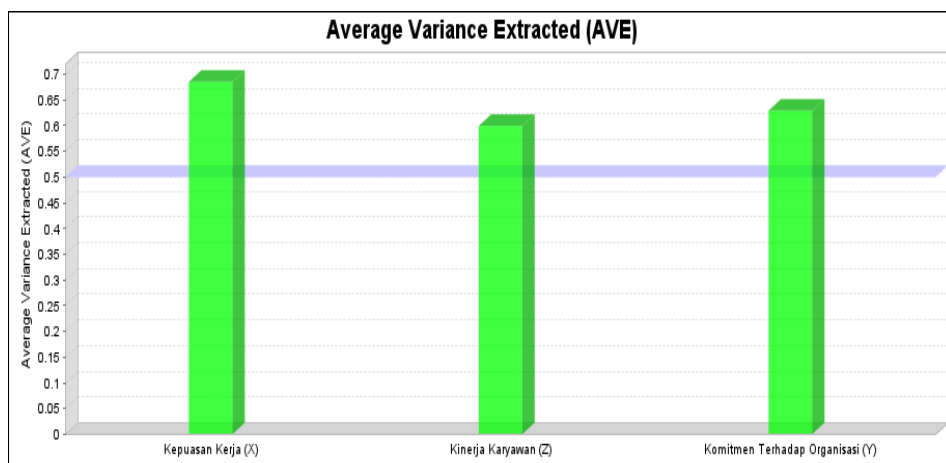
Selain melihat nilai *loading factor*, dapat dilihat dengan metode *Average Variance Extracted* (AVE) untuk setiap konstruk atau variabel laten. Jika nilai AVE yaitu >0.50 , maka dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki model yang baik.

Tabel 4.54 *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Kepuasan Kerja (X)	0,685
Kinerja Karyawan (Y)	0,599
Komitmen Terhadap Organisasi (Z)	0,629

Sumber : *Output SmartPLS*, 2023

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa nilai AVE pada variabel kepuasan kerja (X) yaitu 0,685, variabel kinerja karyawan (Y) yaitu 0,599 dan variabel komitmen terhadap organisasi (Z) yaitu 0,629. Pada penelitian ini masing-masing konstruk diatas 0,50 dan memiliki nilai *convergent validity* yang baik.



Sumber : *Output SmartPLS*, diolah 2023

Gambar 4.6 Grafik AVE

b. Validitas diskriminan (*discriminant validity*)

Uji diskriminan dalam penelitian ini menggunakan nilai *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *cross loading* indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya. Berikut ini adalah nilai *cross loading* pada masing-masing indikator, yaitu :

Tabel 4.55 *Cross Loading*

	Kepuasan Kerja (X)	Kinerja Karyawan (Y)	Komitmen Terhadap Organisasi (Z)
X1	0.787		
X2	0.848		
X3	0.894		
X4	0.864		
X5	0.736		
Y1			0.818
Y2			0.794
Y3			0.766
Z1		0.782	
Z2		0.824	
Z3		0.729	
Z4		0.720	
Z5		0.810	

Sumber : *Output SmartPLS, 2023*

Berdasarkan pada tabel 4.3 diatas, menunjukkan bahwa masing-masing indkator pada variabel penelitian mempunyai nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Dapat disimpulkan bahwa semua indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini memiliki validitas diskriminan yang baik dalam menyusun variabel masing-masing.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi dan ketepatan dalam mengukur semua konstruk. Dalam penelitian ini terdapat dua metode yang digunakan yaitu :

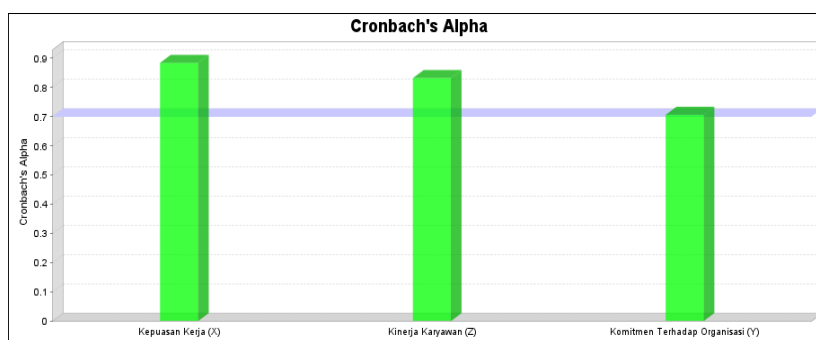
a. Cronbach's Alpha

Suatu variabel dapat dinyatakan valid atau memenuhi *cronbach's alpha* apabila memiliki nilai >0.70 maka dinyatakan reliabel. Berikut ini merupakan nilai *cronbach's alpha* untuk masing-masing variabel :

Tabel 4.56 *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Kepuasan Kerja (X)	0,885
Kinerja Karyawan (Y)	0,832
Komitmen Terhadap Organisasi (Z)	0,707

Sumber : *Output SmartPLS, 2023*



Sumber : *Output SmartPLS, 2023*

Gambar 4.7 Grafik *Cronbach's Alpha*

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* >0.70 , yaitu kepuasan kerja (X) memiliki nilai sebesar 0,885, kinerja karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 0,832 dan komitmen terhadap organisasi memiliki nilai 0,707. Dengan demikian hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing dari variabel penelitian telah memenuhi persyaratan dari nilai *cronbach's alpha* yaitu >0.70 , sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

b. Composite reliability

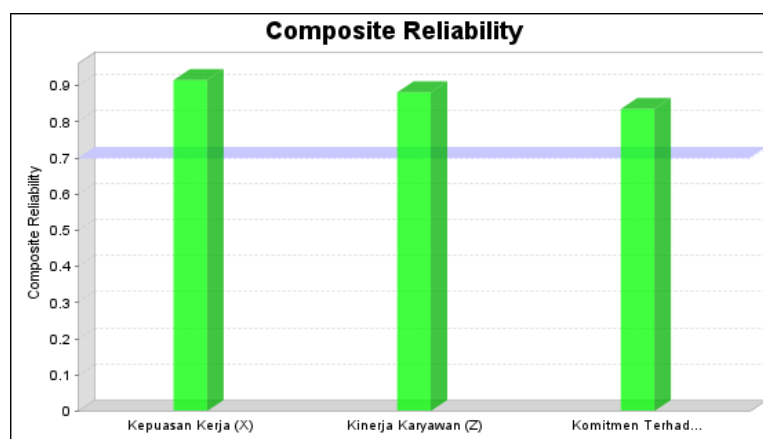
Composite reliability adalah bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai

composite reliability yaitu >0.70 . berikut ini adalah nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

Tabel 4.57 *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite reliability</i>
Kepuasan Kerja (X)	0.915
Kinerja Karyawan (Y)	0.882
Komitmen Terhadap Organisasi (Z)	0.836

Sumber : *Output SmartPLS, 2023*

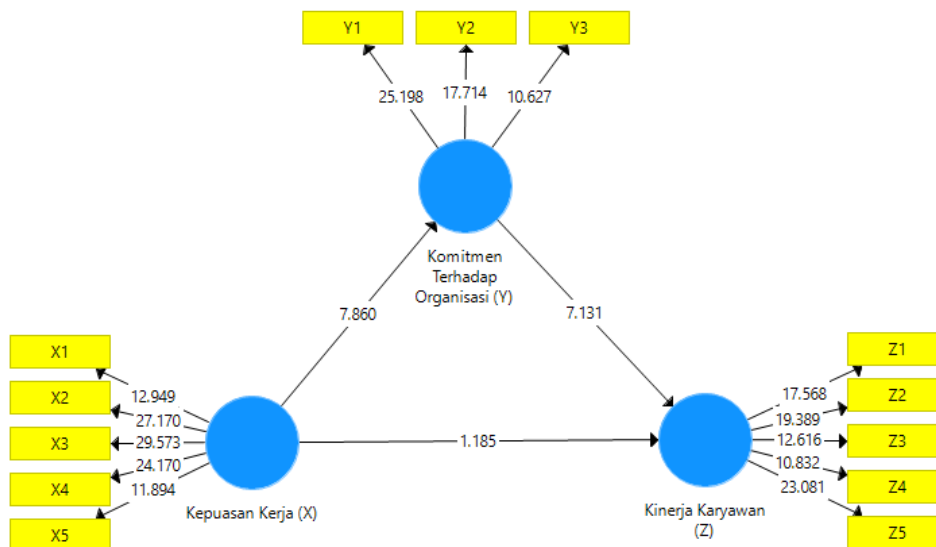


Sumber : *Output SmartPLS, 2023*

Gambar 4.8 Grafik *Composite Reliability*

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* pada setiap variabel kepuasan kerja, kinerja karyawan dan komitmen *terhadap* organisasi memiliki nilai *composite reliability* > 0.70 . yaitu pada *variabel* kepuasan kerja memiliki nilai 0.915, kinerja karyawan memiliki nilai 0.882 dan komitmen terhadap organisasi memiliki nilai 0.836. hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* yaitu >0.70 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang terdiri dari kepuasan kerja, kinerja karyawan dan komitmen organisasi dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

4.2.3. Pengujian Model Struktural (Inner Model)



Sumber : *Output SmartPLS, 2023*

Gambar 4.8 Inner model

Pada pengujian model struktural (Inner Model) akan menjelaskan mengenai hasil dari *path coefficients* atau koefisien jalur, *Effect Size (f2)/F Square*, *Predictive Relevance (Q2)* dan uji hipotesis.

4.2.3.1. Path coefficients atau koefisien jalur

Path coefficient adalah suatu alat ukur yang dipakai untuk melihat seberapa besar pengaruh dari satu variabel terhadap variabel lainnya. *Path coefficients* atau koefisien jalur bertujuan untuk melihat signifikan dan kekuatan hubungan dan juga untuk menguji hipotesis. Berdasarkan dari uji hipotesis yang dilakukan, berikut ini adalah hasil yang di uji menggunakan *bootsraping* :

Tabel 4.58 Path Coefficients

Variabel	Kepuasan Kerja (X)	Kinerja Karyawan (Z)	Komitmen Terhadap Organisasi (Y)
Kepuasan Kerja (X)		0.175	0.530
Kinerja Karyawan (Z)			
Komitmen Terhadap Organisasi (Y)		0.544	

Sumber : *Output SmartPLS, 2023*

Berdasarkan tabel 4.55 diatas, dapat dilihat dari nilai *path coefficients* yaitu untuk variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 0.175 yang berarti hipotesis memiliki arah positif, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi memiliki nilai sebesar 0.530 yang berarti hipotesis memiliki arah positif dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 0.544 yang berarti hipotesis memiliki arah positif.

4.2.3.2. *Effect Siza (F2) atau F Square*

Effect size (F2) atau F Square merupakan ukuran mengenai signifikansi praktis hasil penelitian yang berupa ukuran besarnya suatu korelasi atau perbedaan atau efek dari suatu variabel pada variabel lain. Menurut Chin (dalam Ghozali 2021) jika ukuran efek atau nilai F2 sebesar 0,02 dikategorikan pengaruh lemah, 0,15 dikategorikan pengaruh cukup dan 0,35 dikategorikan pengaruh kuat.

Tabel 4.59 *Effect Siza (F2)*

Variabel	Kepuasan Kerja (X)	Kinerja Karyawan (Z)	Komitmen Terhadap Organisasi (Y)
Kepuasan Kerja (X)		0.038	0.390
Kinerja Karyawan (Z)			
Komitmen Terhadap Organisasi (Y)		0.371	

Sumber : *Output SmartPLS, 2023*

Berdasarkan tabel 4.56 diatas, menunjukkan bahwa nilai dari pada variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 0.038 memiliki pengaruh yang kuat, variabel kepuasan kerja terhadap komitmen terhadap organisasi memiliki nilai sebesar 0.390 yang berarti memiliki pengaruh kuat, variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 0.371 yang berarti memiliki pengaruh kuat.

4.2.3.3. *R Square*

Menurut Ghozali (2021), R square ini digunakan dalam penelitian untuk mengetahui pengaruh suatu variabel bebas dengan variabel terikat. Nilai R square 0,67 diartikan baik, 0,33 diartikan moderat dan 0,19 diartikan lemah.

Tabel 4.60 R Square

Model	R Square	Kriteria
Kinerja Karyawan	0.127	Moderat
Komitmen Terhadap Organisasi	0.281	Moderat

Sumber : *Output SmartPLS, 2023*

- Nilai *r square* untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0,127 atau 12,7 dapat dipengaruhi oleh variabel-variabel yang ada dalam model penelitian ini. dan sisanya sebesar dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang ada pada model.
- Nilai *r square* komitmen terhadap organisasi sebesar 0,281 atau 28,1 dapat dipengaruhi oleh variabel-variabel yang ada dalam model penelitian ini dedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang ada pada model.

4.2.3.4. Predictive Relevance (Q2)

Predictive Relevance (Q2) menunjukkan prediksi model. Nilai *predictive relevance* (Q2) >0 menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance*, sedangkan jika nilai <0 menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*. Berikut ini adalah hasil dari *predictive relevance* :

Tabel 4.61 Predictive Relevance (Q2)

Variabel	Q2
Kinerja Karyawan (Z)	0.240
Komitmen Terhadap Organisasi (Y)	0.170

Sumber : *Output SmartPLS, 2023*

Berdasarkan tabel 4.57 diatas, menjelaskan bahwa nilai pada variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 0.240 menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance* atau nilai yang didapatkan baik dan nilai komitmen terhadap organisasi yaitu sebesar 0.170 menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance* atau nilai yang baik.

4.2.4. Goodness Of Fit (GOF)

Goodness of fit (GoF) merupakan pengujian hipotesis yang bertujuan untuk menunjukkan seberapa besar tingkat kelayakan dan ketepatan suatu model secara keseluruhan. Kriteria nilai 0,10 (GoF rendah), nilai 0,25 (GoF medium) dan nilai 0,36 (GoF tinggi).

Rumus *goodness of fit* :

$$\text{GoF} = \sqrt{R^2 \times \text{AVE}}$$

Keterangan :

R² : nilai rata-rata R²

AVE : nilai rata-rata *average variance extracted* (AVE)

Tabel 4.62 AVE

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja (X)	0,685
Kinerja Karyawan (Y)	0,599
Komitmen Terhadap Organisasi (Z)	0,629
Rata-Rata	0,637666

Sumber : *Output SmartPLS, 2023*

Tabel 4.63 R Square

Model	R Square
Kinerja Karyawan	0.127
Komitmen Terhadap Organisasi	0.281
Rata-Rata	0,204

Sumber : *Output SmartPLS, 2023*

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai untuk rumus *Goodness Of Fit* (GoF) sebagai berikut :

$$\text{GoF} = \sqrt{\text{Rata rata AVE} \times \text{Rata rata R Square}}$$

$$\text{GoF} = \sqrt{0,637666 \times 0,204}$$

$$\text{GoF} = \sqrt{0,3912030} \text{ dibulatkan menjadi } 0,39$$

Berdasarkan hasil dari perhitungan nilai untuk GoF yaitu sebesar 0,39, untuk nilai 0,37 termasuk ke dalam kategori GoF tinggi. Dan hasil evaluasi model sebelumnya seperti nilai *loading factor*, *cross loading*, F2, Q2, R2 yang sudah memehuni kriteria, maka dengan ini model telah dikatakan fit atau *Goodness of Fit* (GoF).

4.2.5. Uji hipotesis

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan, maka hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Dalam penelitian untuk menganalisis model penaruh langsung dan tidak langsung terhadap masing-masing variabel yaitu variabel independen, dependen dan variabel melalui. Menguji hipotesis dapat dilihat melalui nilai *t-statistic* dan *P values*. Untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan nilai *t-statistic* 1.96 dan *P Value* <0.05.

Berikut ini adalah kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis yaitu sebagai berikut :

- a. Jika nilai P Values < 0.05 dan $t\text{-statistic} > 1.96$, maka H_a diterima, H_0 ditolak, yang artinya bahwa variabel berpengaruh signifikan
- b. Jika nilai P Values > 0.05 dan $t\text{-statistic} < 1.96$ maka H_a ditolak, H_0 diterima, yang artinya variabel tidak berpengaruh signifikan.

1) Pengaruh langsung

Pada uji hipotesis mengenai pengaruh langsung ini akan menunjukkan hasil pengaruh signifikan secara langsung, berikut adalah hasil analisis pengaruh langsung :

Tabel 4.64 Hasil Pengujian Pengaruh Langsung (*Path Coefficients*)

Variabel	<i>Original Sample (O)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Kepuasan Kerja (X) -> Kinerja Karyawan (Z)	0.175	1.185	0.237
Kepuasan Kerja (X) -> Komitmen Terhadap Organisasi (Y)	0.530	7.509	0.000
Komitmen Terhadap Organisasi (Y) -> Kinerja Karyawan (Z)	0.544	6.887	0.000

Sumber : *Output SmartPLS, 2023*

Berdasarkan tabel 4.58 dapat dijelaskan bahwa untuk menentukan signifikan atau tidaknya pada tabel diatas dapat dilihat pada nilai *t-statistics* dan *P Values*, berikut ini hasil yang diperoleh adalah :

- Koefisien jalur pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur positif yaitu sebesar 0.185, *t-statistics* 1,185 > 1.96 dan *P Values* 0.237 $> 0,05$ maka H_a ditolak, H_0 diterima, yang artinya variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Koefisien jalur pengaruh kepuasan kerja pada komitmen terhadap organisasi dengan nilai koefisien jalur positif sebesar 5,30, *t-statistic* 7.509 $> 1,96$ dan *P Values* 0.000 < 0.05 maka H_a diterima, H_0 ditolak, yang artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.
- Koefisien jalur komitmen terhadap organisasi pada kinerja karyawan dengan koefisien jalur positif sebesar 0.544, *t-statistics* 6.887 $> 1,96$ dan *P Values* 0.000 < 0.5 maka H_a diterima, H_0 ditolak yang artinya variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh tidak langsung

Pada uji hipotesis ini lebih kepa untuk menunjukkan hasil pengaruh signifikan secara tidak langsung atau menggunakan variabel melalui/*intervening*. Berikut ini adalah hasil dari uji pengaruh tidak langsung yaitu :

Tabel 4.65 hasil *analisis specific indirect effect*

Variabel	<i>Original Sample (O)</i>	<i>T-Statistic (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Kepuasan Kerja (X) -> Komitmen Terhadap Organisasi (Y) -> Kinerja Karyawan (Z)	0.288	5.491	0.000

Sumber : *Output SmartPLS, 2023*

Berdasarkan tabel 4.59 diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur 0.288, *t-statistic* 4.872 dan *P Values* $0.000 < 0,05$, *t-statistic* $5.491 > 1.96$, maka H_a diterima, H_o ditolak yang artinya bahwa variabel komitmen terhadap organisasi mampu memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

4.3. Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, maka diperoleh hasil pengujiannya sebagai berikut :

4.3.1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis PLS menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk itu dapat dikatakan untuk hipotesis pertama yang terdapat dalam penelitian ini “terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tirta Investama” ditolak. Hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu terdapat hubungan yang positif dikarenakan hasil dari nilai koefisien jalur mendapatkan hasil positif. Artinya jika seseorang memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka hal ini tidak secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Mengenai hal tersebut artinya kepuasan kerja yang tinggi maka tidak secara otomatis akan membuat kinerja karyawan meningkat, namun tetap perlu adanya kebijakan yang dapat mendapat kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga perusahaan lebih memperhatikan hal ini agar dapat terciptanya kinerja karyawan yang akan lebih baik kedepannya.

4.3.2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil analisis menggunakan SmartPLS menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Untuk itu dapat dikatakan untuk hipotesis kedua yang terdapat dalam penelitian ini yaitu “terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi” diterima. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja, maka komitmen organisasi karyawan akan semakin tinggi. Dengan tingginya tingkat kepuasan kerja karyawan maka dapat mempengaruhi rasa komitmen terhadap organisasi. Karyawan yang merasa sudah memiliki rasa komitmen terhadap organisasi akan semangat dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Komitmen organisasi bisa ditingkatkan dengan cara memberikan perlakuan yang sama antara karyawan agar pada diri mereka muncul rasa memiliki terhadap perusahaan yang pada akhirnya akan menciptakan komitmen yang tinggi pada perusahaan.

Penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian terdahulu dalam penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Anak Agung (2023) yang menyatakan terdapat pengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

4.3.3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SmartPLS menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan antara komitmen organisasi menunjukkan nilai untuk original sample positif. Untuk itu dapat dikatakan bahwa hipotesis ketiga yang terdapat dalam penelitian ini yaitu “terdapat pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan” diterima. Komitmen organisasi bisa ditingkatkan dengan cara memberikan perlakuan yang sama terhadap karyawan agar pada diri mereka muncul rasa memiliki terhadap perusahaan yang pada akhirnya akan menciptakan komitmen yang tinggi pada perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada perusahaan maka secara otomatis akan mempunyai tingkat prestasi kerja yang tinggi. Komitmen organisasi yang sudah terbangun dan melekat pada karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan.

Komitmen merupakan sikap penting karyawan karena karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan ditunjukkan dalam bentuk rasa bangga sebagai bagian dari perusahaan, memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap tinggal diperusahaan, dan bersedia untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat organisasi tinggi dalam kinerjanya akan selalu terdorong untuk mengerjakan tugasnya lebih cepat dan tepat waktu karena karyawan telah memiliki kemampuan dan pengalaman kerja yang sudah lama sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan.

4.3.4. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian *specific indirect effect* dengan SmartPLS menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi dinyatakan diterima. Kepuasan kerja secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Komitmen organisasi dapat menjadi variabel intervening/melalui antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan, karena tingkat kepuasan kerja mempengaruhi tingkat komitmen terhadap organisasi dan meningkatkan kinerja karyawan.

Adanya peran penting mengenai komitmen organisasi dalam menjadi variabel melalui atau *intervening* untuk kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Yaitu ketika seorang karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan baik maka hal ini akan berpengaruh pada tingkat komitmen karyawan dengan memiliki tingkat semangat tinggi dan keterikatan secara emosional terhadap organisasi dan hal tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sehingga, untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan terdapat dua upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan memperhatikan tingkat dari kepuasan kerja sehingga dapat menciptakan komitmen dalam diri karyawan dan dapat berdampak pada pencapaian kinerja karyawan dan perusahaan. Penelitian ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Cindy yang menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen terhadap organisasi, maka dapat diperoleh kesimpulan secara menyeluruh sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian pada analisis deskriptif melalui penyebaran kuesioner dapat diketahui bahwa kepuasan kerja skor tertinggi terdapat pada indikator peluang promosi dengan rata-rata 77,3 dan indikator terendah yaitu terdapat pada indikator rekan kerja dengan rata-rata 72,6.
2. Berdasarkan hasil penelitian pada analisis deskriptif melalui penyebaran kuesioner dapat diketahui bahwa komitmen terhadap organisasi skor tertinggi terdapat pada indikator berada pada indikator komitmen afektif dengan rata-rata 77,3 dan indikator terendah terdapat pada komitmen normatif dengan rata-rata 72,2.
3. Berdasarkan hasil penelitian pada analisis deskriptif melalui penyebaran kuesioner dapat diketahui bahwa kinerja karyawan skor tertinggi terdapat pada indikator ketepatan waktu dengan rata-rata 79,9 dan indikator terendah yaitu terdapat pada indikator efisien dengan rata-rata 70.
4. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai pada variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi 0.175, *t-statistics* 1,185 > 1,96 dan *P Values* 0.231 > 0,05 maka H_a ditolak, H_0 diterima, yang artinya variabel kepuasan kerja bernilai positif tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai pada variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dengan nilai koefisien regresi 0.530, *t-statistics* 7.509 > 1,96 dan *P Values* 0.000 < 0.05 maka H_a diterima, H_0 ditolak yang artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
6. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai pada variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi 0.544, *t-statistics* 6.887 > 1,96 dan *P Values* 0.000 < 0.5 maka H_a diterima, H_0 ditolak yang artinya variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
7. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai pada variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi dengan nilai koefisien regresi 0.288, *t-statistic* 5.491 dan *P Values* 0.000 dapat dijelaskan bahwa koefisien jalur positif yaitu sebesar 0.288, *t-statistic* 5.491 > 1.96 dan *P Values* 0.000 < 0.05 maka H_a diterima, H_0 ditolak yang

artinya bahwa variabel komitmen terhadap organisasi mampu berperan efektif atau memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang diperoleh diatas, maka penulis memberikan saran-saran serta bahan pertimbangan untuk perusahaan, karyawan maupun peneliti selanjutnya sebagai berikut :

5.2.1. Bagi perusahaan

- a. Kepuasan kerja yang memiliki kelemahan yaitu terdapat pada indikator rekan kerja. Saran yang dapat diberikan yaitu mengadakan acara *family gathering*, malam keakraban untuk karyawan sehingga masing-masing karyawan dapat mengerti dan membantu satu sama lain, dapat membangun kerja sama tim akan menciptakan hubungan yang lebih harmonis.
- b. Komitmen terhadap organisasi memiliki kelemahan yaitu terdapat pada indikator komitmen normatif. Saran yang dapat diberikan yaitu dengan bisa memberikan fasilitas yang lebih baik, memberikan nilai-nilai positif kepada karyawan tentang perusahaan, menumbuhkan rasa cinta karyawan terhadap instansi dan membantu menciptakan suasana yang dapat membuat karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.
- c. Kinerja karyawan yang memiliki kelemahan yaitu terdapat pada indikator efisien. Saran yang dapat diberikan yaitu dengan meningkatkan dan menekankan pengeluaran biaya yang tidak penting seperti pemborosan sehingga mengurangi biaya yang dikeluarkan dan perusahaan lebih memperhatikan dan mengatur waktu bekerja karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

5.2.2. Bagi karyawan

Diharapkan karyawan dapat meningkatkan dan mempertahankan kinerjanya supaya menjadi lebih baik, dan karyawan bisa mengetahui sejauhmana tingkat kepuasannya dalam bekerja sehingga nantinya bisa diambil langkah-langkah positif guna untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerjanya.

5.2.3. Bagi peneliti selanjutnya

Disarankan untuk peneliti selanjutnya dapat digunakan sebagai salah satu sumber data untuk dijadikan penelitian selanjutnya dan dilakukan penelitian lebih lanjut berdasarkan penelitian dengan menggunakan seperti variabel ataupun indikator yang berbeda, tempat penelitian yang berbeda, metode penelitian yang berbeda serta jumlah sampel atau responden yang lebih banyak.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Amruddin. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Sukoharjo: Pradina Pustaka.
- Astuti, Rahma Yudi. (2021). *Manajemen Kinerja*. Ponorogo: CV. Nat Karya.
- Budiyanto. Dan Mochklas, Mochamad. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja (Pendekatan Teori)*. Serang: CV. AA. Rizky.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Darwin, Muhammad dkk. (2021). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*. Bandung: CV Media Sains Indonesia
- Duryadi. (2021). *Buku Ajar Metode Penelitian Ilmiah Metode Penelitian Empiris Model Path Analysis Dan Analisis Menggunakan SmartPLS*. Yayasan Prima Agus Teknik: Semarang.
- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta CV.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: CV IRDH
- Fauzi, Ahmad dkk. (2022). *Metodologi Penelitian*. Purwekerto: CV. Pena Persada
- Ghozali, Imam dan Hengky, Latan. (2015). *Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi dengan Program Smart PLS 3.0*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- , ———. (2021), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hamali, Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Mengelola Karyawann)*. Jakarta: PT Buku Seru

- Hamid, Rahmad Slling. (2019). *Structural Equation Modeling (SEM) berbasis varian konsep dasar dan aplikasi program smart PLS 3.2.8 dalam riset bisnis*. PT Inkubator Penulis Indonesia: Jakarta Pusat.
- Hardani., et al. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif &Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group.
- Hartawan, A., et al. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi di PT Angsa Kusuma Indah Denpasar. *Junal Ekonomi dan Bisnis*. [online] Volume. 12(02). 274-282.
- Hisan, K., et al. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap Organisasi PT. Pos Langsa. *Jurnal Niagawan*, Volume 10(3), 214-220.
- Kawiana, I Gede Putu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia “MSD” perusahaan*. Bali: UNHI Press.
- Khaeruman. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. Banten: CV. AA Rizky.
- Lubis, Joharis. dan Jaya, Indra. (2019). *Komitmen Membangun Pendidikan (Tinjauan Krisis Hingga Perbaikan Menurut Teori)*. Medan: CV. Widya Puspita.
- Malayu S.p Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Bui Aksara.
- Maryati, Tri. 2021. *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: UMY Press.
- Nastiti, Retno Widya. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi PT Fuboru Indonesia. *Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi dan Pendidikan*. [online]. Volume 1(11). 2337-2348.
- Ningtyas, A.P.A dkk. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening PT. Astra International Tbk. *E-Jurnal Manajemen*, [online]Volume 9(4). 1634-1655.
- Nurdin, Ali. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV. Qalbun Salim.

- Paramita, Ratna Wijayanti Daniar., et al. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif : Buku Ajar Perkuliahan Metodologi Penelitian Bagi Mahasiswa Akuntansi&Manajemen*. Jawa Timut: Widya Gama Press.
- Permata, Cindy Indriyani. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Karyawan PT Subaindo Cahaya Polintraco Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*. [online] Volume 5(3), 1-10.
- Prasodjo, Tunggul. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: zahir publishing.
- Priansa, D.J. (2018) *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rahadi, Dedi Rianto. (2023). *Pengantar Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Tasikmalaya: CV. Lentera Ilmu Madani.
- Ridwan, M dkk. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (studi kausus pada PT. Duta Beton Mandiri Kab. Pasuruan). *E-Jurnal Manajemen Prodi Manajemen*, [online] Volume 09, 59-72.
- Robiansyah. (2022). *Perilaku Organisasional Memahami Individu, Kelompok Dan Struktur*. Bogor: Moeka Publishing.
- Sari, Annita. (2023). *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian*. Jayapura: CV. Angkasa Pelangi.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhirman. Dan Yusuf. (2019). *Penelitian Kuantitatif Sebuah Panduan Praktis*. Mataram: Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN.
- Supriadi, Adih. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ponorogo : CV. Tahta Media Group
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Shaleh, Mahadin. (2018). *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Sulawesi Selatan: UAKsara Timur.
- Silaen, Novia Ruth. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung : Widina Bhakti Persada Bandung

- Syah, Lin Yan. (2019). *Perilaku Organisasi Konsep dan Implementasii*. Bogor: In media.
- Wulandari, Fitri. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Gerbang Media Aksara.
- Yulius, Yosandi. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: Penerbit KBM Indonesia.
- Yusnita, Nancy. (2018). Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Efektivitas Komunikasi Antar Pribadi Dengan Kinerja. [online] volume 4(2).

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mizabur Rahma
Alamat : Kp. Leuwikutug RT 001/RW 001, Citeureup-Bogor
Tempat dan tanggal lahir : Jakarta, 06 Agustus 2001
Agama : Islam

Pendidikan

- SD : SDN Leuwikutug 03
- SMP : SMP Islam Arrohman
- SMK : SMK 1 Triple “J”
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner penelitian

Kepada

Yth Bapak/Ibu/Saudara/Saudari

Ditempat,

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir skripsi untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Srata-1 (S-1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, maka peneliti melakukan penelitian dengan Judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Terhadap Organisasi (Studi Empiris Pada PT Tirta Investama)”. Saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk menjadi responden dalam penelitian ini dengan cara mengisi kuesioner ini secara lengkap sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Mengingat kualitas penelitian ini sangat bergantung pada jawaban yang Bapak/Ibu berikan maka dari itu dimohon menjawab kuesioner ini sesuai dengan yang dialami dan rasakan. Sesuai dengan kode etik penelitian, semua data yang masuk akan dijamin kerahasiaannya. Perlu diketahui bahwa kuisisioner ini semata mata untuk kepentingan akademik maka tidak akan mempengaruhi jabatan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari dalam bekerja.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mizabur Rahma

NPM : 02111940

Program Studi/Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya. Atas segala bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu dalam pengisian kuesioner ini saya ucapkan banyak terimakasih.

IDENTITAS PRIBADI RESPONDEN

Beri tanda checklist (√) pada pilihan jawaban yang sesuai menurut Bapak/Ibu, Saudara/sdri :

- a. Nama :
- b. Jenis kelamin : Pria Wanita
- c. Usia : < 27 tahun 38-47 tahun
 28-37 tahun > 48 tahun
- d. Lama kerja : < 1 tahun
 1-5 tahun
 6 - 10 tahun
 > 10 tahun

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Untuk menjawab kuisisioner, beritanda checklist (√) pada kolom SS, S, RR, TS, STS yang tersedia, dengan keterangan sebagai berikut :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

RR : Ragu-Ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

I. Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	5 (SS)	4 (S)	3 (RR)	2 (TS)	1 (STS)
Kompensasi						
1	Saya menilai gaji yang saya terima saat ini sudah cukup memenuhi kebutuhan saya					
2	Saya puas karena gaji yang diberikan sesuai dengan beban kerja					
3	Saya menilai tunjangan yang diberikan perusahaan sebanding dengan kinerja yang saya hasilkan					

4	saya menilai perusahaan memberikan insentif berdasarkan kinerja karyawan					
Pekerjaan						
5	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini					
6	Pekerjaan yang saya miliki sesuai dengan keinginan saya					
7	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya terima sesuai dengan latar belakang pendidikan, keterampilan dan kemampuan yang saya miliki					
8	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang					
Peluang promosi						
9	Saya merasa puas karena perusahaan memberikan kesempatan promosi dengan adil					
10	Saya menilai perusahaan selalu memberikan peluang promosi kepada karyawan apabila kinerja karyawan tersebut selalau meningkat					
11	Saya menilai kenaikan posisi diberikan kepada karyawan yang memenuhi syarat-syarat yang sesuai dengan ketentuan perusahaan					
12	Saya merasa senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan					
Pengawas						
13	Saya menilai atasan memberikan penarahan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan					

14	Saya menilai atasan selalu memberikan perintah secara jelas atau detail					
15	Saya menilai bahwa atasan mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat para karyawan					
Rekan kerja						
16	Saya menilai bahwa rekan kerja saya selalu membantu saya apabila saya sedang membutuhkan bantuan					
17	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya					
18	Saya menilai bahwa rekan kerja saya dapat dipercaya dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan					

II. Komitmen Terhadap Organisasi

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Untuk menjawab kuisisioner, beritanda checklist (√) pada kolom SS, S, RR, TS, STS yang tersedia, dengan keterangan sebagai berikut :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

RR : Ragu-Ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	5 (SS)	4 (S)	3 (RR)	2 (TS)	1 (STS)
<i>Affective commitment</i>						
1	Saya akan sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini					
2	Saya membanggakan perusahaan ini kepada orang lain diluar perusahaan					

3	Saya merasa permasalahan perusahaan menjadi permasalahan saya juga					
4	saya bangga menjadi bagian dari organisasi					
<i>Continuans commitment</i>						
5	Saya merencanakan bekerja jangka Panjang perusahaan ini					
6	Saya merasa rugi jika meninggalkan perusahaan ini					
7	Saya tetap bekerja diorganisasi ini merupakan kebutuhan sekaligus keinginan saya					
8	Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan pekerjaan lain					
<i>Normative commitmen</i>						
9	Saya tetap bekerja perusahaan ini walaupun perusahaan lain memberikan gaji yang lebih baik					
10	Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya					

III. Kinerja karyawan

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Untuk menjawab kuisisioner, beritanda checklist (√) pada kolom SL, S, RKD, P, TP yang tersedia, dengan keterangan sebagai berikut :

SL : Selalu

S : Sering

KD : Kadang-kadang

P : Pernah

TP : Tidak pernah

No	Pernyataan	5 (SL)	4 (S)	3 (KD)	2 (PR)	1 (TP)
Kualitas						
1	Karyawan terampil dan cekatan dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan					
2	Karyawan sudah memenuhi kualitas hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan					
3	Karyawan berusaha menyelesaikan tugas dengan rasa penuh tanggung jawab					
Kuantitas						
4	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan					
5	Karyawan mencapai tingkat volume kerja yang dihasilkan sesuai dengan harapan perusahaan					
6	Karyawan dapat mengerjakan beberapa pekerjaan serta menyelesaikannya					
Ketepatan Waktu						
7	Karyawan masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan					
8	Karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
9	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa menunda-nunda pekerjaan					
Efektivitas						
10	Karyawan menggunakan sumber daya ditempat kerja dengan tepat dalam menyelesaikan pekerjaan					
11	Karyawan mengefektifkan penggunaan sarana daya dan fasilitas yang ada untuk hasil kerja yang maksimal					
12	Karyawan mengoptimalkan sumber daya ditempat kerja dengan tepat dalam menyelesaikan pekerjaan					
Efisiensi						

13	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang ditetapkan					
14	Karyawan melaksanakan tugas sesuai dengan standar biaya yang ditetapkan perusahaan					
15	Karyawan mengerjakan secara efisien					

Lampiran 2 Tabulasi Data Kuesioner

Kepuasan kerja

No	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	X10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18
1	5	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4
2	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4
3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4
4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	3	4
5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4
6	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4
7	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4
8	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4
9	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3
10	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	5	3	4	5
11	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	3	3
12	5	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	3
13	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	3	4
14	4	2	5	3	5	5	3	5	4	5	3	5	5	4	4	4	4	3
15	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	5	5	4	4	3	5	3	4
16	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	5	3	4	3	4
17	3	4	4	4	4	3	5	4	3	4	5	5	3	3	4	3	3	5
18	4	4	4	5	3	5	5	4	3	3	5	5	3	4	5	5	2	4
19	3	4	4	4	5	3	3	3	4	3	4	4	5	3	3	3	3	4
20	3	4	4	5	5	2	5	3	4	2	5	4	5	3	3	4	4	4
21	3	4	3	5	5	3	3	3	5	3	3	3	4	4	3	3	3	5
22	4	3	4	4	3	4	5	4	5	3	5	3	5	3	3	3	5	4
23	5	3	4	4	4	3	5	3	4	4	5	3	3	4	5	4	4	4
24	4	5	3	4	4	4	3	5	4	4	5	3	3	3	5	4	3	4
25	4	5	3	4	3	4	5	4	3	4	5	5	3	4	4	3	4	4
26	5	5	3	4	3	3	5	4	3	4	5	4	3	4	5	3	4	3
27	5	5	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	5	3	4	3
28	3	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	5	3	4	3
29	3	4	4	3	4	4	5	3	5	3	4	4	4	4	3	3	4	4
30	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4

31	3	2	4	5	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	5	4	3
32	4	3	3	4	5	4	3	5	4	4	5	5	5	4	4	3	5	3
33	3	3	4	4	4	3	2	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3
34	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2
35	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	3	3	4	4	3
36	4	5	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3
37	5	4	3	5	4	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	5	3	4
38	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3
39	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
40	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4
41	4	3	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3
42	3	5	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4
43	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3
44	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3
45	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3
46	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	2
47	3	4	5	4	5	3	4	3	5	3	4	4	3	5	4	3	4	4
48	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	3	3
49	4	3	3	4	4	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3
50	4	3	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3
51	2	4	3	2	4	4	3	4	3	3	2	4	4	2	2	3	3	4
52	5	4	5	5	5	4	4	3	5	4	3	3	5	4	4	5	3	3
53	4	3	4	4	5	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	3	4	4
54	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4
55	3	4	3	4	4	5	4	3	4	5	3	4	4	4	3	3	5	5
56	4	4	5	3	4	2	3	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3
57	4	5	3	3	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4
58	3	3	4	4	4	3	4	2	4	3	3	2	3	4	4	4	2	4
59	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4
60	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	3	4	4
61	4	3	2	1	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4	2
62	3	3	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4
63	4	4	3	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	3	5	5
64	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
65	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	3	4	3	4	4
66	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	3	4	5
67	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3
68	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4
69	1	2	3	3	3	2	3	4	4	1	1	3	4	2	2	3	2	3
70	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
71	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
72	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	3	5	5
73	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4

74	4	4	3	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4
75	5	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3
76	4	3	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	
77	3	3	4	4	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4	3	5	4
78	3	4	2	3	3	2	3	3	3	1	1	3	5	2	2	5	2	3
79	3	5	4	4	5	3	5	5	5	4	5	4	3	4	5	4	3	5
80	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3
81	4	5	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
82	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3
83	4	4	3	5	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3
84	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4
85	4	5	3	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	2	4	3	4	4
86	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4
87	4	5	3	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
88	5	5	3	5	5	4	3	5	5	3	5	5	5	3	5	4	3	5
89	5	5	3	4	5	3	3	5	5	4	2	5	5	3	4	5	4	4
90	2	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4
91	4	4	5	3	3	3	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3
92	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	5	4	4	3	5	2	4	5
93	4	4	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4
94	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3
95	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	3	3	4	3
96	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3

Komitmen Terhadap Organisasi

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
1	4	5	4	5	3	4	3	4	4	4
2	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4
3	4	5	4	5	3	3	4	5	4	4
4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
6	5	5	4	4	4	4	5	3	5	4
7	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4
8	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4
9	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3
10	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3
11	5	5	4	4	5	4	4	5	3	4
12	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4
13	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5
14	4	5	4	4	5	5	4	5	3	4
15	4	4	4	3	3	4	3	5	4	4
14	3	4	4	4	3	2	4	4	2	4

17	5	3	5	5	5	5	3	3	3	4
18	4	3	3	5	4	5	5	5	3	3
19	4	4	4	3	5	4	5	3	4	4
20	3	4	3	3	4	4	5	3	3	4
21	3	3	4	4	3	3	5	4	3	4
22	4	3	3	3	5	4	5	3	2	5
23	3	4	4	3	4	3	4	3	2	4
24	3	3	4	3	4	4	2	4	3	4
25	4	4	4	2	3	3	4	4	3	3
26	4	2	4	2	3	4	4	3	2	4
27	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4
28	5	5	4	5	3	4	5	5	4	4
29	3	5	4	5	3	5	3	4	5	4
30	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3
31	4	4	4	5	4	5	4	5	5	3
32	3	4	5	5	5	5	3	4	4	4
33	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4
34	3	3	4	4	4	3	4	5	5	3
35	4	5	3	4	4	4	4	3	4	2
36	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3
37	5	5	3	3	3	4	4	4	5	4
38	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3
39	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3
40	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3
41	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4
42	4	5	5	3	4	4	3	4	3	4
43	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4
44	4	2	4	4	3	4	4	3	3	4
45	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4
46	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3
47	3	4	4	3	4	4	3	5	4	4
48	4	4	4	3	4	5	4	3	2	4
49	4	3	3	4	4	4	4	5	3	4
50	2	4	3	4	4	5	4	3	3	3
51	3	4	4	2	4	3	4	3	2	3
52	4	4	5	5	4	3	5	4	5	4
53	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4
54	5	3	4	3	4	4	4	3	3	3
55	5	3	4	3	4	4	4	3	3	3
56	5	2	3	4	3	3	4	4	3	5
57	3	4	4	3	3	4	5	4	5	4
58	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3
59	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4

60	5	4	3	4	4	4	3	4	3	3
61	4	2	3	2	3	4	4	4	5	3
62	4	3	4	5	3	4	3	4	3	2
63	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
64	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4
65	5	4	5	5	4	4	4	3	3	4
66	4	4	4	3	3	4	4	5	3	4
67	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4
68	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4
69	2	4	4	4	4	4	3	4	1	4
70	3	4	3	4	3	4	4	5	3	3
71	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5
72	3	4	5	4	2	4	5	5	3	4
73	4	2	4	4	2	4	4	4	3	2
74	4	3	5	4	3	4	3	5	4	3
75	4	4	4	3	4	4	3	5	4	5
76	3	4	3	5	4	3	4	5	4	4
77	4	3	3	5	3	4	4	4	4	5
78	3	4	4	4	4	3	5	4	3	2
79	5	4	3	3	4	3	4	4	3	4
80	4	3	4	4	4	4	2	3	3	4
81	5	4	5	5	4	4	3	5	4	5
82	4	2	4	4	3	4	4	4	2	4
83	4	5	4	5	4	4	4	5	3	5
84	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
85	5	5	3	5	4	4	3	5	4	5
86	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4
87	3	4	5	5	4	4	3	5	3	4
88	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4
89	3	5	4	5	4	4	3	5	4	4
90	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4
91	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
92	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4
93	3	3	4	5	4	4	5	3	4	4
94	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4
95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
96	4	4	4	3	4	3	3	3	2	4

Kinerja karyawan

No	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	Z11	Z12	Z13	Z14	Z15
1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4
3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4
5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	3	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
7	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5
8	3	4	3	3	5	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4
9	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3
10	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4
11	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	3	4	4	4
12	4	5	4	3	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4
13	5	4	4	5	5	4	5	5	3	5	3	3	4	3	5
14	4	4	4	4	5	3	5	5	3	4	4	3	4	3	3
15	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4
14	4	4	3	4	3	4	5	3	2	3	3	3	4	4	3
17	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
18	5	4	5	4	5	5	3	4	4	4	5	3	4	4	5
19	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	5	3	3	3	4
20	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	4	3	3	4
21	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	3	3	2	4
22	5	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	3	4	3	4
23	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4
24	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4
25	4	3	5	5	3	5	4	4	4	2	3	4	4	2	4
26	2	3	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4
27	5	3	4	3	5	5	3	4	4	3	3	4	4	3	4
28	5	5	4	5	4	5	3	5	4	4	3	2	3	4	5
29	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	3	5	5
30	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	4	4	2
31	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	3	4
32	4	4	4	4	4	4	3	5	5	3	3	4	4	3	4
33	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	4
34	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	2	3	2	4	4
35	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	2
36	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3
37	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	2
38	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	4	2	4
39	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	2	4
40	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	2	4

41	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4
42	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	5	4
43	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3
44	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	3	3	3
45	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	2	4
46	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3
47	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3
48	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	4
49	4	4	4	2	4	4	4	5	4	3	2	4	3	4	4
50	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
51	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3
52	3	4	4	3	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4
53	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	5	3	4	3
54	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	3	2
55	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4
56	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4
57	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4
58	2	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3
59	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4
60	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3
61	4	4	2	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3
62	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4
63	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	2	3
64	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4
65	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4
66	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	2	4
67	3	3	4	2	3	4	4	4	2	4	4	3	3	2	3
68	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4
69	3	4	4	3	4	4	4	4	2	2	4	3	3	2	2
70	4	3	5	4	3	5	4	4	4	3	4	5	3	4	4
71	2	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	3
72	5	4	4	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	3	3
73	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3
74	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2
75	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	5	2	3	3	3
76	3	4	5	3	4	5	4	4	3	4	3	3	4	2	4
77	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	3	5
78	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	5
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
80	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3
81	3	4	5	3	4	5	4	4	5	4	3	4	4	3	5
82	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4
83	4	3	5	4	3	5	3	4	4	4	4	5	4	5	5

84	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	5	3	4	4
85	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	5	4
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	2
87	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	2
88	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3
89	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
90	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
91	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4
92	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
93	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
95	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4
96	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2

Hasil kuesioner uji smartPLS

No	X1	X2	X3	X4	X5	Y1	Y2	Y3	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5
1	18	16	17	15	11	18	14	8	11	12	12	11	12
2	16	18	16	12	12	18	15	8	11	12	12	8	12
3	18	16	15	12	10	18	15	8	11	12	13	12	12
4	16	16	16	12	12	20	15	8	12	12	12	11	10
5	15	17	15	13	11	16	15	8	11	11	12	12	12
6	19	18	18	11	13	18	16	9	11	10	12	12	11
7	17	16	19	14	11	20	18	9	13	13	12	14	13
8	15	17	15	11	11	13	15	8	10	11	11	8	11
9	15	16	14	11	9	14	15	7	9	10	11	9	10
10	18	15	16	13	12	14	14	6	10	12	11	11	10
11	17	17	15	12	10	18	18	7	12	11	11	11	12
12	17	18	16	14	13	18	16	8	13	11	12	11	12
13	19	18	18	14	12	17	19	9	13	14	13	11	12
14	14	18	17	13	11	17	19	7	12	12	13	11	10
15	17	17	18	11	12	15	15	8	11	11	10	11	10
14	16	14	15	11	11	15	13	6	11	11	10	9	11
17	15	16	17	10	11	18	16	7	13	13	11	11	12
18	17	17	16	12	11	15	19	6	14	14	11	12	13
19	15	14	15	11	10	15	17	8	11	11	12	11	10
20	16	15	15	11	12	13	16	7	11	11	11	9	10
21	15	14	14	11	11	14	15	7	11	11	13	10	9
22	15	16	16	11	12	13	17	7	12	11	12	11	11
23	16	15	16	12	12	14	14	6	11	11	11	11	11
24	16	16	16	11	11	13	14	7	12	11	11	10	11
25	16	16	17	11	11	14	14	6	12	13	12	9	10
26	17	15	16	12	10	12	14	6	9	10	12	10	11

27	17	14	17	12	10	14	14	7	12	13	11	10	11
28	15	15	17	12	10	19	17	8	14	14	12	9	12
29	14	16	16	11	11	17	15	9	11	11	13	13	13
30	14	14	17	11	11	14	14	7	11	12	10	9	10
31	14	15	15	12	12	17	18	8	13	13	12	14	12
32	14	17	18	13	11	17	17	8	12	12	13	10	11
33	14	13	14	11	10	14	15	7	12	12	11	11	10
34	14	14	14	11	10	14	16	8	12	11	10	9	10
35	14	15	16	10	11	16	15	6	11	12	10	11	10
36	15	14	13	10	10	14	14	7	12	12	10	10	9
37	17	15	16	11	12	16	15	9	11	11	12	9	10
38	16	15	16	10	10	15	15	7	11	11	11	10	10
39	14	14	15	12	11	15	15	7	11	11	11	11	10
40	15	14	15	10	10	15	15	6	11	11	10	10	10
41	15	15	15	11	10	14	15	7	12	11	11	11	10
42	16	14	14	11	11	17	15	7	10	10	11	11	12
43	15	14	16	11	10	15	14	7	11	11	11	9	10
44	15	14	14	12	11	14	14	7	12	10	12	10	9
45	15	14	15	11	11	15	15	6	9	11	11	10	10
46	14	15	15	11	9	14	14	6	12	12	11	11	10
47	16	15	16	12	11	14	16	8	12	12	12	11	11
48	15	14	15	12	11	15	16	6	10	12	11	11	10
49	14	12	14	10	10	14	17	7	12	10	13	9	11
50	16	16	15	11	11	13	16	6	12	12	11	12	11
51	11	15	12	8	10	13	14	5	11	11	11	10	9
52	19	16	15	13	11	18	16	9	11	11	10	13	11
53	15	16	16	13	11	17	15	7	11	11	11	11	10
54	14	15	15	11	11	15	15	6	11	11	10	8	9
55	14	16	16	11	13	15	15	6	12	12	11	11	11
56	16	13	13	11	11	14	14	8	11	11	11	11	12
57	15	17	16	13	11	14	16	9	11	11	10	10	11
58	14	13	12	11	10	15	15	7	9	11	11	11	9
59	15	15	14	12	10	15	15	7	11	11	11	10	11
60	15	16	15	12	11	16	15	6	11	11	9	10	9
61	10	11	8	7	9	11	15	8	10	10	9	8	8
62	14	16	15	11	11	16	14	5	12	10	10	11	10
63	15	16	17	12	13	15	15	8	11	11	9	10	9
64	15	15	16	11	11	14	14	7	11	11	10	11	10
65	16	15	15	12	11	19	15	7	12	12	11	10	11
66	18	15	16	12	12	15	16	7	11	11	11	11	10
67	16	15	15	11	11	14	15	7	10	9	10	11	8
68	15	14	14	11	11	15	14	6	11	11	12	11	10
69	9	12	9	8	8	14	15	5	11	11	10	9	7

70	14	15	15	11	12	14	16	6	12	12	12	12	11
71	18	18	20	15	13	19	19	9	12	14	15	13	11
72	18	18	18	14	13	16	16	7	13	13	12	11	10
73	13	14	15	10	11	14	14	5	11	11	12	10	9
74	15	12	13	10	11	16	15	7	12	12	11	11	9
75	16	14	13	9	10	15	16	9	10	10	11	11	9
76	17	15	15	12	11	15	16	8	12	12	11	10	10
77	14	18	18	14	12	15	15	9	15	15	14	12	12
78	12	11	8	9	10	15	16	5	14	14	15	12	13
79	16	18	18	12	12	15	15	7	12	12	12	12	10
80	13	14	13	10	9	15	13	7	9	9	11	8	8
81	17	14	16	11	11	19	16	9	12	12	13	11	12
82	15	15	15	11	11	14	15	6	11	11	10	12	11
83	16	14	15	12	10	18	17	8	12	12	11	13	14
84	15	16	14	12	11	16	15	7	11	11	11	12	11
85	17	15	14	10	11	18	16	9	13	13	12	13	12
86	15	15	15	10	11	15	15	6	12	12	12	12	10
87	17	16	15	12	11	17	16	7	12	13	13	13	11
88	18	17	18	13	12	18	18	9	12	15	14	15	12
89	17	16	16	12	13	17	16	8	12	12	11	12	11
90	13	15	14	11	10	17	18	8	13	13	13	12	12
91	16	15	14	12	10	15	16	8	13	12	11	13	11
92	17	16	16	12	11	15	15	7	13	12	12	10	12
93	18	15	15	12	10	15	16	8	14	12	13	13	12
94	16	15	15	11	10	16	17	8	12	12	12	12	11
95	16	15	15	12	10	16	16	9	12	13	12	10	11
96	14	12	13	11	9	15	13	6	10	9	11	10	8

Lampiran 3 *discriminant validity**Outer loadings*

Outer Loadings			
Matrix	Kepuasan Kerja (X)	Kinerja Karyawan (Z)	Komitmen Terhadap Organisasi (Y)
X1	0.787		
X2	0.848		
X3	0.894		
X4	0.864		
X5	0.736		
Y1			0.818
Y2			0.794
Y3			0.766
Z1		0.782	
Z2		0.824	
Z3		0.729	
Z4		0.720	
Z5		0.810	

Lampiran 4 AVE

Construct reliability and validity

Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (...)	Copy to Clipboard:
	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)	
Kepuasan Kerja (X)	0.885	0.898	0.915	0.685	
Kinerja Karyawan (Z)	0.832	0.838	0.882	0.599	
Komitmen Terhadap Organisasi (Y)	0.707	0.713	0.836	0.629	

Lampiran 5 *discriminant validity**Cross loading*

Discriminant Validity

	Kepuasan Kerj...	Kinerja Karyaw...	Komitmen Ter...
X1	0.827	0.376	0.491
X2	0.860	0.416	0.462
X3	0.941	0.412	0.472
X4	0.883	0.455	0.444
X5	0.847	0.374	0.379
Y1	0.456	0.563	0.813
Y2	0.414	0.640	0.846
Y3	0.382	0.382	0.762
Z1	0.332	0.760	0.489
Z2	0.368	0.814	0.492
Z3	0.354	0.816	0.603
Z4	0.320	0.710	0.473
Z5	0.465	0.853	0.579

Lampiran 6 reliabilitas

cronbach's alpha & composite reliability

Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja (X)	0.885	0.898	0.915	0.685
Kinerja Karyawan (Z)	0.832	0.838	0.882	0.599
Komitmen Terhadap Organisasi (Y)	0.707	0.713	0.836	0.629

lampiran 6 koefisien jalur

path coefficients

Path Coefficients

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O/...	P Values
Kepuasan Kerja (X) -> Kinerja Karyawan (Z)	0.175	0.185	0.147	1.185	0.237
Kepuasan Kerja (X) -> Komitmen Terhadap Organisasi (Y)	0.530	0.538	0.071	7.509	0.000
Komitmen Terhadap Organisasi (Y) -> Kinerja Karyawan (Z)	0.544	0.549	0.079	6.887	0.000

Lampiran 7 effect size(F2)/F Square

F Square

f Square

	Kepuasan Kerja (X)	Kinerja Karyawan (Z)	Komitmen Terhadap Organisasi (Y)
Kepuasan Kerja...		0.038	0.390
Kinerja Karyaw...			
Komitmen Terh...		0.371	

Lampiran 8 R square

R square

R Square

Matrix	R Square	R Square Adjusted
	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Z)	0.427	0.415
Komitmen Terhadap Organisasi (Y)	0.281	0.273

Lampiran 9 Predictive Relevance (Q2)

Q2

Construct Crossvalidated Redundancy

Total	Case1	Case2	Case3	Case4	Case5	Case6
	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)			
Kepuasan Kerja (X)	480.000	480.000				
Kinerja Karyawan (Z)	480.000	364.859	0.240			
Komitmen Terhadap Organisasi (Y)	288.000	239.147	0.170			

Lampiran 10 uji hipotesis

Pengaruh langsung

Path Coefficients

Matrix	Path Coefficients
	Kepuasan Kerja (X) Kinerja Karyawan (Z) Komitmen Terhadap Organisasi (Y)
Kepuasan Kerja (X)	0.175 0.530
Kinerja Karyawan (Z)	
Komitmen Terhadap Organisasi (Y)	0.544

Pengaruh tidak langsung

Specific Indirect Effects

Mean, STDEV, T-Values, P-Val...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Cor...	Samples	Copy to Clipboard:	Excel Format	R Format
	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O/...	P Values	
Kepuasan Kerja (X) -> Komitmen Terhadap Organisasi (Y) -> Kinerja Ka...	0.288	0.293	0.052	5.491	0.000	

Nama : Mizabur Rahma

NPM : 021119407

Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja Pada Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Terhadap Organisasi (Studi Empiris Pada PT. Tirta Investama Sentul)

Lembar Kerja Deskripsi Teoritis (LKDT)

KEPUASAN KERJA

NO	SUMBER TEORI	DEFINISI /DESKRIPSI VARIABEL	DIMENSI/FAKTOR-FAKTOR(INDICATOR)
1	lin Yan (2019)	Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relative puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri Pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan akan dapat menghasilkan kepuasan kerja. 2. Pembayaran Kepuasan terhadap pmbayaanmerupakan hal yang bersifat dimensional.ssseperti kepuasan terhadap gaji atau upah 3. Promosi Kesempatan untuk dipromosikan merupakan hal yang dapat membrikan kepuasan pada karyawan.ksempatan ini merupakan bentuk imbalan yang bentuknya berbeda dengan imbalan yang lain. 4. Supervisi Supervisi merupakan salah satu hal yang cukup penting sebagai sumber kepuasan kerja. Kepuasan terhadap supervisi berkaitan dengan gaya kepemimpinan supevisi 5. Rekan kerja Rekan kerj dapat menjadi sumber kepuasan karyawan, manakala antar karyawan diberi kesempatan untuk berinteraksi satu sama lain.
2	Edison dkk (2017)	Kepuasan kerja adaah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi Merupakan faktor dominan, dimana kompensasi yang memperhatikan aspek-aspek

		menyenangkan atau tiak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi	<p>kontribusi dan kinerja yang adil dapat menimbulkan kepuasan</p> <p>2. Penghargaan Merupakan kebanggaan tersendiri bagi karyawan atau pekerjaan. Seseorang yang merasa dihargai dalam pekerjaannya akan menimbulkan semangat dan kepuasan kerja</p> <p>3. Suasana lingkungan Suasana lingkungan yang kondusif akan menimbulkan rasa nyaman dan menyenangkan bagi karyawan atau anggota dalam melaksanakan pekerjaannya, tentunya dapat berimplikasi pada kepuasan kerja</p>
3	Afandi (2018)	kepuasan kerja merupakan suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Sepenragkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.	<p>1. Pekerjaan Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan</p> <p>2. Upah Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil</p> <p>3. Promosi Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan</p> <p>4. Pengawas Seseorang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja</p> <p>5. Rekan kerja Rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan</p>
4	Fauzia (2019)	Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya,	<p>1. Gaji/imbalan Merupakan imbalan jasa yang diterima oleh karyawan sesuai dengan jenis dan beban pekerjaan yang dilaksanakan.</p>

		situasi kerja dan hubungannya dengan rekan kerja	<p>2. Pekerjaan Menyangkut karakteristik pekerjaan yaitu apakah pekerjaan itu menantang, menarik atau justru membosankan</p> <p>3. Supervisi Merupakan kualitas dan bentuk pengawasan, pengarahan dan pembimbingan yang diterima dari atasan</p> <p>4. Promosi Merupakan komponen yang mengatur tersedianya kesempatan untuk berkembang dalam tugas dan jabatan</p> <p>5. Rekan sekerja Merupakan komponen yang mengatur apakah rekan-rekan kerja dapat diajak bekerja sama, apakah mereka memiliki kompetensi yang saling mendukung, persahabatan serta perilaku tolong-menolong antar rekan kerja.</p>
5	Meithiana (2017)	Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal	<p>1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri Pekerjaan memberikan kesempatan pegawai untuk bertanggung jawab</p> <p>2. Keuasan terhadap gaji Kepuasan kerja pegawai akan terbentuk apabila besar uang yang diterima pegawai sesuai dengan beban kerja dan seimbang dengan pegawai lainnya.</p> <p>3. Kesempatan promosi Merupakan bentuk penghargaan yang diterima pegawai dalam organisasi</p> <p>4. Kepuasan terhadap supervisi Hal ini ditunjukkan oleh atasan dalam bentuk memperhatikan seberapa baik pekerjaan yang dilakukan</p>

			<p>pegawai, menasehati dan membantu pegawai serta komunikasi yang baik dalam pengawasan</p> <p>5. Kepuasan terhadap rekan kerja Jika dalam organisasi terdapat hubungan antara pegawai yang harmonis, bersahabat dan saling membantu akan menciptakan suasana kelompok kerja yang kondusif, sehingga akan menciptakan kepuasan kerja pegawai</p>
SINTESIS		<p>Kepuasan kerja perasaan senang yang dialami pegawai yang meliputi atribut pekerjaannya.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi Yaitu jumlah yang diterima karyawan gaji, upah, insentif dan tunjangan. 2. Pekerjaan Sejauh mana tugas pekerjaan dianggap menarik dan memberikkan peluang untuk belajar dan menerima tanggung jawab. 3. Peluang promosi Tersedianya kesempatan untuk maju terutama dalam peningkatan jenjang karir dalam organisasi dan meningkatkan rasa harga diri karyawan baik dalam bentuk status sosial dan hubungan dengan orang lain 4. Pengawas Kemampuan supervisor menunjukkan minat dan perhatiannya terhadap para karyawan akan membuat karyawan merasa lebih dimanusiawikan dan sehingga membangun kepercayaan antar bawahan dan atasan 5. Rekan kerja Sejauh mana rekan kerja ramah, kompeten dan mendukung.

		Rekan kerjayang ramah membuat interaksi antar karyawan menjadi lebih sehat dan kondusif. Karyawan yang kompeten membuat kerja sama tim menjadi lebih mudah
--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI

NO	SUMBER TEORI	DEFINISI /DESKRIPSI VARIABEL	DIMENSI/FAKTOR-FAKTOR (INDICATOR)
1	Busro (2018)	Komitmen organisasi merupakan perwujudan dari kerelaan, kesadaran dan keikhlasan seseorang untuk terikat dan selalu berada di dalam organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha, tekad dan keyakinan dapat mencapai visi, misi dan tujuan Bersama.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Affective commitment, berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya 2. Continuance commitment, berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi 3. Normative commitment, perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi
2	Yusuf dan syarif (2018)	Komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen afektif : komitmen emosional karyawan dan keterlibatan terhadap organisasi 2. Komitmen berkelanjutan : komitmen berdasarkan kerugian meninggalkan organisasi 3. Komitmen normative : perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi
3	Shaleh (2018)	Komitmen organisasi adalah perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya kemauan karyawan : Dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi 2. Adanya kesetiaan karyawan : Yang mana karyawan berkeinginan untuk

			<p>mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi</p> <p>3. Adanya kebanggaan karyawan terhadap organisasi : Ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dari organisasi</p>
4	Rahma, dkk (2021)	Komitmen organisasi adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perasaan identifikasi dengan tujuan organisasi 2. Perasaan terlibat dalam tugas organisasi 3. Perasaan loyal terhadap organisasi
5	Sopiah (2018)	Komitmen organisasi adalah keinginan anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemauan : kemauan karyawan untuk bekerja lebih giat dan dengan sekuat tenaga demi mencapai tujuan organisasi mencerminkan tingginya tingkat komitmen karyawan 2. Kesetiaan : menunjuk pada tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang disertai dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab 3. Kebanggaan : karyawan yang memiliki komitmen pada organisasi tentunya akan merasa bangga dapat bergabung dengan perusahaan
SINTESIS		Komitmen terhadap organisasi adalah hubungan psikologis karyawan-terhadap organisasi dan keyakinan yang menjadi pengikat pegawai dengan perusahaan yang ditandai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Affective commitment, berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya 2. Continuance commitment, berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan

	dengan adanya loyalitas dan keterlibatan. tingkat keyakinan karyawan untuk menerima tujuan organisasi sehingga berkeinginan untuk tetap tinggal dan menjadi bagian dari organisasi tersebut	mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi 3. Normative commitment, perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

KINERJA KARYAWAN

NO	SUMBER TEORI	DEFINISI /DESKRIPSI VARIABEL	DIMENSI/FAKTOR-FAKTOR (INDICATOR)
1	Eko (2020)	Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral serta etika yang tertuang dalam perumusan strategi perencanaan (<i>strategic planning</i>) organisasi bersangkutan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan : merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa akan datang 2. Standar : suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkannya tercapai 3. Umpan balik : merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemampuan kinerja, standar kinerja dan mencapai tujuan 4. Alat dan sarana : merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses 5. Kompetensi : merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik 6. Peluang : perlu mendapatkan kesempatan untuk menukukan prestasi kerjanya.

2	Khaeruman (2021)	Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja atau prestasi kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas : kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan 2. Kualitas : kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin dan dedikasi 3. Kerjasama : kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang pegawai atau karyawan untuk bekerja sama dengan pegawai atau karyawan lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya
3	Kasmir (2016)	kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas (mutu) : merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan 2. Kuantitas (jumlah) : untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang 3. Waktu (jangka waktu) : untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya 4. Kerja sama antar karyawan : apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain

			<p>5. Penekanan biaya : biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan</p> <p>6. Pengawasan : dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya</p>
4	Novia (2021)	Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya.	<p>1. Kualitas kerja : Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja</p> <p>2. Kuantitas kerja : jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas</p> <p>3. Ketepatan waktu : Menyelesaikan aktivitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktivitas lain</p> <p>4. Efektivitas : Menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang ada.</p> <p>5. Komitmen : Tingkat dimana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya</p>

			terhadap instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen
5	Afandi (2018)	Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral/ atau etika	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas hasil kerja Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angk lainnya 2. Kualitas hasil kerja Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya. 3. Efisiensi Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya 4. Disiplin kerja Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku 5. Inisiatif Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan segala sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada disekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit 6. Ketelitian

			<p>Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan atau belum</p> <p>7. Kepemimpinan Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi</p> <p>8. Kejujuran Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan</p> <p>9. Kreativitas Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan</p>
SINTESIS		<p>Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria efektivitas kerja lainnya.</p>	<p>6. Kualitas kerja Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja</p> <p>7. Kuantitas kerja Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas</p> <p>8. Ketepatan waktu Menyelesaikan aktivitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktivitas lain</p> <p>9. Efektivitas</p>

		<p>Menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang ada.</p> <p>10. Efisiensi</p> <p>Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya</p>
--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Nama : Mizabur Rahma

Npm : 021119407

Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja Pada Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Terhadap Organisasi Pada PT. Tirta Investama

**LEMBAR KERJA PENYUSUNAN INSTRUMEN PENELITIAN
VARIABEL: Kepuasan Kerja**

No	Indikator	Rincian Indikator	No Soal	Pernyataan
1	Kompensasi	Yaitu jumlah yang diterima karyawan gaji, upah, insentif dan tunjangan	1	Saya menilai gaji yang saya terima saat ini sudah cukup memenuhi kebutuhan saya
			2	Saya puas karena gaji yang diberikan sesuai dengan beban kerja
			3	Saya menilai tunjangan yang diberikan perusahaan sebanding dengan kinerja yang saya hasilkan
			4	saya menilai perusahaan memberikan insentif berdasarkan kinerja karyawan
			5	Saya menilai gaji yang saya terima saat ini sudah cukup memenuhi kebutuhan saya
2	Pekerjaan	Sejauh mana tugas pekerjaan dianggap menarik dan memberikkan peluang	1	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini
			2	Pekerjaan yang saya miliki sesuai dengan keinginan saya

		untuk belajar dan menerima tanggung jawab.	3	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya terima sesuai dengan latar belakang pendidikan, keterampilan dan kemampuan yang saya miliki
			4	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang
3	Peluang promosi	Tersedianya kesempatan untuk maju terutama dalam peningkatan jenjang karir dalam organisasi dan meningkatkan rasa harga diri karyawan baik dalam bentuk status sosial dan hubungan dengan orang lain	1	Saya merasa puas karena perusahaan memberikan kesempatan promosi dengan adil
			2	Saya menilai perusahaan selalu memberikan peluang promosi kepada karyawan apabila kinerja karyawan tersebut selalau meningkat
			3	Saya menilai kenaikan posisi diberikan kepada karyawan yang memenuhi syarat-syarat yang sesuai dengan ketentuan perusahaan
			4	Saya merasa senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan
			5	Saya merasa puas karena perusahaan memberikan kesempatan promosi dengan adil
4	Pengawas	Kemampuan supervisor untuk menunjukkan minat dan perhatiannya terhadap para karyawan akan membuat karyawan merasa lebih dimanusiawikan sehingga membangun kepercayaan antar bawahan dan atasan	1	Saya menilai atasan memberikan penarahan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan
			2	Saya menilai atasan selalu memberikan perintah secara jelas atau detail
			3	Saya menilai bahwa atasan mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat para karyawan
			4	Saya menilai atasan memberikan penarahan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan
			5	Saya menilai atasan selalu memberikan perintah secara jelas atau detail

5	Rekan kerja	Sejauh mana rekan kerja ramah, kompeten dan mendukung. Rekan kerjayang ramah membuat interaksi antar karyawan menjadi lebih sehat dan kondusif. Karyawan yang kompeten membuat kerja sama tim menjadi lebih mudah	1	Saya menilai bahwa rekan kerja saya selalu membantu saya apabila saya sedang membutuhkan bantuan
			2	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya
			3	Saya menilai bahwa rekan kerja saya dapat dipercaya dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan

**LEMBAR KERJA PENYUSUNAN INSTRUMEN PENELITIAN
VARIABEL: Komitmen Organisasi**

No	Indikator	Rincian Indikator	No Soal	Pernyataan
1	<i>Affective commitment</i>	berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya	1	Saya akan sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini
			2	Saya membanggakan perusahaan ini kepada orang lain diluar perusahaan
			3	Saya merasa permasalahan diperusahaan menjadi permasalahan saya juga
			4	saya bangga menjadi bagian dari organisasi
2	<i>Continuans commitment</i>	berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi	1	Saya merencanakan bekerja jangka Panjang diperusahaan ini
			2	Saya merasa rugi jika meninggalkan perusahaan ini
			3	Saya tetap bekerja diorganisasi ini merupakan kebutuhan sekaligus keinginan saya
3	<i>Normative komitmen</i>	menggambarkan perasaan keterikatan untuk	1	Saya tetap bekerja diperusahaan ini walaupun perusahaan lain memberikan gaji yang lebih baik

		terus berada dalam organisasi	2	Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya
--	--	-------------------------------	---	------------------------------------------------------

LEMBAR KERJA PENYUSUNAN INSTRUMEN PENELITIAN
VARIABEL: Kinerja Karyawan

No	Indikator	Rincian Indikator	No Soal	Pernyataan
1	kualitas	Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja	1	Karyawan terampil dan cekatan dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan
			2	Karyawan sudah memenuhi kualitas hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan
			3	Karyawan berusaha menyelesaikan tugas dengan rasa penuh tanggung jawab
			4	Karyawan terampil dan cekatan dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan
			5	Karyawan sudah memenuhi kualitas hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan
2	kuantitas	Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas	1	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan
			2	Karyawan mencapai tingkat volume kerja yang dihasilkan sesuai dengan harapan perusahaan
			3	Karyawan dapat mengerjakan beberapa pekerjaan serta menyelesaikannya
			4	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan
3	Ketepatan waktu	Menyelesaikan aktivitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktivitas lain	1	Karyawan masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan
			2	Karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
			3	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa menunda-nunda pekerjaan

			4	Karyawan masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan
			5	Karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
4	Efektivitas	Menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang ada	1	Karyawan menggunakan sumber daya ditempat kerja dengan tepat dalam menyelesaikan pekerjaan
			2	Karyawan mengefektifkan penggunaan sarana daya dan fasilitas yang ada untuk hasil kerja yang maksimal
			3	Karyawan mengoptimalkan sumber daya ditempat kerja dengan tepat dalam menyelesaikan pekerjaan
			4	Karyawan menggunakan sumber daya ditempat kerja dengan tepat dalam menyelesaikan pekerjaan
5	Efisiensi	Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya	1	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang ditetapkan
			2	Karyawan melaksanakan tugas sesuai dengan standar biaya yang ditetapkan perusahaan
			3	Karyawan mengerjakan secara efisien