



Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)

Ros Hayati Rosna¹, Simon Sia Niha², Henny A. Manafe³

¹ Universitas Katolik Widya Mandira Kupang, Indonesia, email: rosnaroshayati@gmail.com

² Universitas Katolik Widya Mandira Kupang, Indonesia, email: ss.mukin11@gmail.com

³ Universitas Katolik Widya Mandira Kupang, Indonesia, email: hennyunwira@gmail.com

Korespondensi Penulis: Ros Hayati Rosna

Abstract: Previous research and relevant research are very useful for a research or literature review of a scientific work both examining the influence between variables and other factors that also influence a variable itself. This article discusses a literature review of factors that have an impact on employee performance, namely work motivation as an intervening variable, job satisfaction, and organizational commitment. This research is written by the author in order to build a hypothesis that also has an impact on each variable so that it can be used for further research. The results of this research include: 1) Job satisfaction has a positive and significant impact on work motivation; 2) Organizational commitment has a positive and significant impact on work motivation; 3) Job satisfaction has a positive and significant impact on employee performance; 4). Organizational commitment has a positive and significant impact on employee performance; 5); Work motivation has a positive and significant impact on employee performance; 6). Work motivation is able to mediate job satisfaction which affects employee performance; 7) Work motivation is able to mediate organizational commitment that affects employee performance. 8) Job satisfaction and organizational commitment simultaneously have a positive and significant impact on employee performance.

Keywords: Employee Performance, Work Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment

Abstrak: Penelitian terdahulu maupun Penelitian yang relevan sangat berguna terhadap suatu penelitian maupun kajian pustak suatu karya ilmiah baik mengkaji tentang pengaruh antar variabel maupun Faktor lain yang turut mempengaruhi suatu variabel itu sendiri. Artikel ini Membahas tentang suatu kajian pustaka faktor yang berdampak pada kinerja pegawai, yakni motivasi kerja sebagai variabel *intervening*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional.

Riset ini penulis tulis demi membangun hipotesis yang turut berdampak pada masing-masing variabel supaya mampu dimanfaatkan bagi riset selanjutnya. Hasil riset ini meliputi: 1) Kepuasan kerja berdampak positif maupun bermakna pada motivasi kerja; 2) Komitmen organisasional berdampak positif maupun bermakna pada motivasi kerja; 3) Kepuasan kerja berdampak positif maupun bermakna pada kinerja karyawan; 4). Komitmen organisasional berdampak positif maupun bermakna pada kinerja karyawan; 5); Motivasi kerja berdampak positif maupun bermakna terhadap kinerja karyawan; 6). Motivasi kerja mampu melakukan mediasi terhadap kepuasan kerja yang memengaruhi kinerja pegawai; 7) Motivasi kerja mampu melakukan mediasi terhadap komitmen organisasional yang memengaruhi kinerja pegawai. 8) Kepuasan kerja maupun komitmen organisasional secara bersamaan berdampak positif maupun bermakna pada kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja , Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional

PENDAHULUAN

Tidak bisa dipungkiri bila sumber daya manusia (SDM) berperan sebagai sumber daya terpenting bagi suatu organisasi dan diasumsikan sebagai penentu dalam upaya organisasi memperoleh tujuannya. Kesuksesan suatu organisasi kerap ditetapkan melalui bermacam faktor, termasuk kinerja pada diri pegawai. Kinerja pegawai cukup vital mengingat pegawai merupakan pelaku yang melaksanakan roda aktivitas perusahaan dari mengeksekusi sampai mengevaluasi.

Masing-masing perusahaan mencoba mengkaji dan memaksimalkan capaian kerja pada diri pegawai untuk mencapai rencana jangka panjang perusahaan. tentu saja, tujuan perusahaan bisa diperoleh secara mudah bila tersedia kinerja pegawai yang baik. Faktor terpenting yang berimbang terhadap kinerja pegawai berasal dari motivasi. Kharis (2016) memaparkan bila motivasi berimbang cukup penting bagi kinerja pegawai Bank Jatim Cabang Malang. Tidak hanya itu, masing-masing pegawai berkarakter yang lekat pada diri mereka dan sebagai pembeda antarpegawai. Karakter itu dibentuk melalui lingkungan pegawai itu sendiri. Kriteria pegawai berimbang nyata terhadap perilaku mereka selama menjalankan tugas kerja, mengingat kriteria akan mereka bawa ke lingkungan kerja. Latar belakang dan lingkungan yang berbeda pun bisa mengakibatkan ciri khas pegawai tidak akan sama, begitu pun dampaknya kepada kinerja maupun metode kerja. Keberadaan motivasi yang sesuai memicu pegawai untuk termotivasi guna bertindak secara optimal selama menjalankan tugas mereka sebab pegawai yakin bila melalui keberhasilan perusahaan memperoleh tujuan maupun targetnya, kepentingan antaranggota organisasi itu bisa diperoleh juga. Melalui motivasi yang tinggi, maka bisa melahirkan komitmen kepada sesuatu yang dijadikan pertanggungjawaban pada diri pegawai untuk menuntaskan tiap tugas/pekerjaan.

Achmad dkk (2010) memaparkan bila kepuasan kerja berperan guna memaksimalkan kerja pegawai, memaksimalkan tingkat produksi, penurunan absensi, peningkatan loyalitas, dan mempertahankan pegawai agar pegawai tetap bekerja. Pegawai yang memperoleh kepuasan kerja, yaitu pegawai dengan tingkat kehadiran maupun perputaran kerja yang baik, pasif pada serikat kerja, serta berprestasi kerja lebih baik dibanding pegawai lain. Lalu, pegawai yang tidak berpuas diri terhadap pekerjaan bisa berdampak untuk perusahaan kemangkiran pegawai, perputaran kerja, lamban selama menuntaskan tugas, mengundurkan diri secara cepat, aktif di serikat kerja, kesehatan fisik maupun mental pegawai terganggu.

Kepuasan kerja sendiri ialah hasil anggapan terkait baik atau buruk pekerjaan pegawai dengan memberi nilai yang diinginkan. Makin berdasar pada keinginan pegawai dengan realitasnya, maka pegawai itu akan berpuas sehingga berimbang positif terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja ialah kondisi emosional tenaga kerja yang terjadi atau tidak terjadi titik

pertemuan antara balas jasa tenaga kerja maupun organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang dikehendaki tenaga kerja. Kepuasan kerja sendiri sangat ditentukan oleh seberapa besar karyawan dalam suatu perusahaan menanamkan komitmen organisasional dalam bekerja yang berkelanjutan.

Komitmen organisasional ialah prediksi yang lebih baik sebab sebagai respons yang umum dan bertahan di organisasi sebagai sesuatu yang menyeluruh dibanding kepuasan kerja. Pegawai bisa saja tidak berpuas diri terhadap pekerjaannya sehingga mengasumsikannya sebagai kondisi sesaat. Namun, ketidakpuasan dengan organisasi merupakan kondisi yang pegawai jalani secara terus menerus. Hanya saja, bila rasa tidak puas itu merembet ke organisasi, tentu besar kemungkinan para pegawai untuk memikirkan soal pengunduran diri. Tenaga kerja bisa menyampaikan rasa tidakpuasnya dengan bermacam metode. Komitmen organisasi harus mendapat perhatian oleh manajemen sebab pegawai yang berkomitmen tinggi kepada perusahaan berupaya secara maksimal untuk mencapai target perusahaan. Sebaliknya, karyawan berkomitmen rendah akibat kurangnya kepuasan kerja dalam mengoptimalkan komitmen bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan.

Tsai, Cheng dan Chang (2010) melangsungkan kajian terkait kepuasan kerja pegawai industri perhotelan terkait komitmen organisasional dan kinerja. Hasil riset miliknya memperlihatkan bila kepuasan kerja pegawai memengaruhi komitmen organisasional secara langsung maupun positif, namun secara tidak langsung berimbas ke kinerja karyawan.

Sesuai uraian yang sudah tersampaikan, rumusan permasalahan dalam artikel ini guna membangun hipotesis terdiri atas:

1. Apakah kepuasan kerja berdampak positif maupun penting terhadap motivasi kerja?
2. Apakah komitmen organisasional berdampak positif maupun penting terhadap motivasi kerja?
3. Apakah kepuasan kerja berdampak positif maupun penting pada kinerja karyawan?
4. Apakah komitmen organisasional berdampak positif maupun penting bagi kinerja karyawan?
5. Apakah motivasi kerja berdampak positif maupun penting pada kinerja karyawan?
6. Apakah motivasi kerja mampu melakukan mediasi terhadap kepuasan kerja yang memengaruhi kinerja karyawan?
7. Apakah motivasi kerja mampu melakukan mediasi terhadap komitmen organisasional yang berdampak bagi kinerja karyawan?
8. Apakah kepuasan kerja maupun komitmen organisasional berdampak positif maupun krusial secara bersamaan bagi kinerja karyawan?

METODE

Prosedur menuliskan artikel ini ialah mempergunakan prosedur kualitatif dan kajian pustaka. Menganalisis teori dan keterkaitan antarvariabel melalui buku maupun jurnal secara luring di perpustakaan maupun daring yang diperoleh melalui Mendeley, Scholar Google maupun media daring lain. Pada kajian kualitatif, maka kajian pustaka perlu dipergunakan secara konsisten dengan hipotesis metodologis. Dengan kata lain, perlu dipergunakan secara induktif agar tidak mengarahkan pertanyaan yang peneliti ajukan. Dasar penting dalam melangsungkan kajian kualitatif yang sifatnya eksploratif (Ali & Limakrisna, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepuasan Kerja (X1) Memengaruhi Motivasi Kerja (Y1).

Melalui pembahasan yang ada di bab terdahulu, bisa menyimpulkan jika Kepuasan Kerja berdampak positif maupun krusial bagi motivasi kerja. Sesuai kajian milik E Kristine, (2017) bila kepuasan kerja berdampak krusial bagi motivasi kerja pegawai alih daya (*outsourcing*) di PT Mitra Karya Jaya Sentosa. Kajian milik RA Cahyani (2019) memperjelas

bila kepuasan kerja berdampak cukup penting bagi kinerja karyawan PDAM Kota Salatiga. Perihal ini memperjelas bila tanggung jawab pimpinan di suatu organisasi ialah cara memotivasi pegawai agar tetap bekerja secara optimal demi memperoleh tujuan organisasi.

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang memunculkan semangat atau mendorong seseorang untuk bekerja. Seberapa kuat motivasi kerja pada diri pegawai turut menjadi penentu besar kecil prestasi yang mereka miliki. Motivasi ialah kondisi psikologis pegawai sebab terdapat dorongan secara internal atau eksternal pegawai itu. Faktor yang berdampak pada motivasi pegawai untuk bekerja ialah melalui keberadaan kepuasan diri atau tidak puas dengan lingkungan kerja. Pegawai akan berpuas diri dengan gaji atau kompensasi, sistem, relasi antarpekerja, dan lain-lain sehingga bisa mendorongnya untuk memperlihatkan prestasi kerja, secara internal yang berimbang ke kepuasan kerja pegawai ialah pekerjaan tersebut.

Komitmen Organisasional (X2) Memengaruhi Motivasi Kerja (Y1)

Melalui pemaparan tersebut, mempertegas jika komitmen organisasional berdampak positif maupun bermakna bagi motivasi kerja. Sesuai kajian milik IG Utarayana, IGAD Adnyani (2020) memperlihatkan bahwa komitmen organisasional berdampak positif maupun krusial bagi motivasi kerja. Kajian milik AAGA Sudewa, IG Riana (2020) memperlihatkan bila komitmen organisasional berdampak positif maupun krusial bagi motivasi kerja karyawan.

Hasil itu memperjelas bila komitmen organisasional sangatlah berpengaruh dalam motivasi kerja karyawan dalam bekerja. Tidak hanya kepuasan yang mengarahkan pegawai untuk memperoleh prestasi dalam pekerjaan, tetapi komitmen kepada organisasi pun turut memengaruhi mereka. Komitmen organisasi ialah hubungan psikologis dengan perusahaan. Hubungan psikologis ini akibat nilai maupun tujuan perusahaan yang sama seperti nilai di dalam diri pegawai. Keberadaan kehendak guna mempertahankan keanggotaan ialah komitmen pegawai kepada perusahaan.

Indra Kharis (2010) memaparkan bila komitmen organisasi sebagai situasi saat pegawai memihak organisasi tertentu dan tujuan atau harapan guna mempertahankan keanggotaannya di dalam perusahaan itu. Dengan begitu, partisipasi pekerjaan yang tinggi memperjelas bila seseorang memihak terhadap pekerjaannya. Moorhead dan Griffin (2015,p.134) mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap yang merepresentasikan seberapa jauh seseorang kenal dan terikat di dalam organisasi. Seseorang akan berkomitmen tinggi sehingga berpeluang untuk melihat diri mereka selaku anggota perusahaan.

Kepuasan Kerja (X1) Memengaruhi Kinerja Karyawan (Y2).

Sesuai uraian di atas, memperjelas jika Kepuasan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Zaleznik (1958 dalam Rivai & Sagala, 2013:73) memaparkan bila seseorang akan berpuas diri atau tidak puas, bergantung keadilan yang ada di suatu kondisi, terkhusus kondisi kerja. Sesuai teori ini, komponen utama pada teori keadilan ialah masukan, hasil, keadilan, dan tidak adil.

Masukan berperan sebagai faktor penilai untuk tenaga kerja yang dirasa mampu menunjang pekerjaan, meliputi pengalaman, kemampuan, pendidikan, tugas, dan alat atau perlengkapan dalam menjalankan pekerjaan. Hasil yang diperoleh ialah segala hal yang dirasa bernilai oleh pegawai yang didapat melalui pekerjaan, misal kompensasi, keuntungan, status, penghargaan, dan peluang dalam mengaktualisasikan diri. Teori ini memperjelas bila tenaga kerja hendak membandingkan masukan hasil diri mereka dengan masukan hasil pihak lain. Jika perbandingan tersebut diasumsikan adil, berarti para tenaga kerja hendak berpuas diri. Jika perbandingan tersebut tidak berimbang dan menguntungkan ataupun dapat memperlihatkan rasa puas atau tidak. Namun, jika perbandingan tersebut tidak berimbang, berarti bisa memunculkan rasa tidak puas.

Penjelasan tersebut memaparkan jika kepuasan kerja didapat jika realitas yang terlaksana pada pekerjaan berdasar pada segala hal yang hendak didapat melalui hasil kerja tersebut atau hasil langsung dibanding sifat pekerjaan, kinerja, kesempatan naik jabatan, dan peluang mengembangkan diri maupun memperoleh pengakuan. Lain bila rasa tidak puas dikaitkan ke situasi di sekitar pekerjaan, misal situasi kerja, pembayaran, keamanan, mutu monitoring, dan relasi dengan pihak lain, serta tidak dengan pekerjaan tersebut. Faktor ini dibutuhkan guna memenuhi motivasi biologis maupun kebutuhan dasar. Melalui penuturan itu, individu bisa memperoleh dukungan sosial sehingga bisa memaksimalkan rasa puas pada diri seseorang selama bekerja.

Sesuai kajian milik A. T. Saputra, IW Bagia (2016), menyebut bila kepuasan kerja berdampak positif atau bermakna pada kinerja pegawai. Kajian milik R Nabawi (2020) turut memberi simpulan bila kepuasan kerja berdampak krusial dan positif bagi kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kab. Aceh Tamiang. Hal ini berarti jika rasa puas dalam bekerja yang pegawai rasa kian membaik, maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang sama baik.

Komitmen Organisasional (X2) Memengaruhi Kinerja Karyawan (Y2)

Melalui pemaparan tersebut, memperjelas jika kehendak pegawai merupakan kepedulian atau kesediaan pegawai selama berkomitmen terhadap organisasi. Kehendak pegawai tersebut muncul akibat kecintaan mereka dengan perusahaan, teman satu kantor atau faktor lainnya yang menunjang pegawai untuk menempatkan komitmennya terhadap perusahaan. Bahkan, loyalitas pegawai dengan perusahaan pun menjadi sesuatu yang dikehendaki pihak perusahaan sebab dengan kecintaan dan loyalitas itu para pegawai bisa bersikap komitmen. Bangga terhadap perusahaan ialah tujuan selama bergabung ke suatu organisasi sebab bisa muncul dari kecintaan dan kesetiaan ke perusahaan, serta ditunjang oleh pertanggungjawaban terhadap segala sesuatu yang dilaksanakan sehingga secara perlahan tahap tersebut akan memperoleh kesuksesan dan kebanggaan pun bisa muncul pada organisasi itu.

Indra Kharis (2010) mengatakan bahwa komitmen organisasi, yakni kondisi ketika para tenaga kerja bertendensius terhadap organisasi dan tujuan maupun ambisi untuk bertahan sebagai anggota. Dengan begitu, keikutsertaan pekerjaan yang tergolong tinggi, maka akan bertendensius ke pekerjaan tertentu. Moorhead dan Griffin (2015,p.134) menyebut jika komitmen organisasi ialah sikap yang merepresentasikan seberapa jauh seseorang mengenal dan mengikatkan diri mereka ke organisasi. Seseorang yang berkomitmen tinggi bisa saja akan memicu mereka untuk melihat diri sendiri selaku anggota organisasi.

Hal ini memberi simpulan komitmen organisasional berdampak positif maupun krusial bagi kinerja karyawan. Sesuai kajian milik T Rosita, T Yuniati (2016) menyimpulkan bila komitmen organisasional berdampak positif dan krusial bagi kinerja karyawan. Kajian milik EM Sutanto, A Ratna (2015) turut menyimpulkan bila komitmen organisasional berdampak krusial dan positif bagi kinerja karyawan.

Motivasi Kerja (Y1) Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y2).

Dari pembahasan sebelumnya, bisa disebut bila motivasi kerja sangat memengaruhi kinerja pegawai. McClelland, dalam Zunaidah dan Budiman (2014) memberi penegasan bila terdapat keterkaitan positif antara motivasi dengan perolehan capaian kerja. Dengan begitu, pemimpin, manajer maupun pegawai yang termotivasi untuk memperoleh prestasi tinggi bisa memperoleh capaian kerja maksimal, begitu pula sebaliknya. Davis dalam Mangkunegara (2012) merancang faktor yang berimbas ke perolehan capaian kerja yang ada di faktor kemampuan dan motifasi, seperti $humanperformance = ability \times motivation$ $motivation = attitude \times situation$ $ability = knowledge \times skill$

Melalui faktor kemampuan meliputi kemampuan potensi, realitas/pengetahuan. Lalu, untuk faktor motivasi diperjelas sebagai sikap pemimpin dan pegawai terhadap kondisi kerja di tempat mereka bekerja. Jika seseorang bersikap positif terhadap kondisi kerja, tentu bisa memperlihatkan motivasi kerja tinggi.

Sesuai kajian milik K Yuliantari, NA Rozalia, H Hayati (2015), menyebut bila Motivasi kerja berdampak positif maupun krusial bagi hasil kerja karyawan. Kajian F Ady, D Wijono (2013) menuturkan bila motivasi kerja berdampak krusial bagi kinerja kerja karyawan. Penjelasan itu bisa memberi bukti bila motivasi kerja makin tinggi dari pada karyawan dalam sebuah perusahaan akan berdampak pada capaian kerja dari karyawan yang makin baik.

Motivasi Kerja (Y1) mampu Memediasi Kepuasan Kerja (X1) dalam Memengaruhi Kinerja Pegawai (Y2)

Melalui pemaparan dan uraian tersebut, memperjelas bila kepuasan kerja bisa berdampak positif maupun bermakna pada kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Sebenarnya kepuasan kerja ialah sesuatu yang sifatnya personal. Masing-masing pihak dengan tingkat kepuasan yang berlainan berdasar pada sistem nilai yang mereka anut. Faktor ini diakibatkan oleh perbedaan di tiap pihak. Kian baik tingkat kepuasan yang pegawai rasakan, maka makin termotivasi pegawai guna menuntaskan pekerjaannya.

Kepuasan kerja sesuai penuturan Susilo Martoyo, yaitu aspek psikologis yang merepresentasikan perasaan pada diri individu atas pekerjaan. Siapa pun akan berpuas diri melalui kesesuaian antara kompetensi, keterampilan, dan harapan terhadap pekerjaan yang mereka hadapi. Kepuasan pada dasarnya ialah kondisi yang bersifat objektif sebagai simpulan berdasar perbandingan terkait segala sesuatu yang karyawan terima dari pekerjaan dibanding yang mereka inginkan/harapkan.

Simpulan ini membuktikan jika variabel motivasi kerja mampu melakukan mediasi hubungan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Perihal ini pun sesuai dengan kajian milik IGR Yasa, A Dewi (2018), menyimpulkan bila motivasi kerja dapat memediasi atau berimbas tidak langsung antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Kajian milik SC Taruno, A Thoyib, D Zain, M Rahayu (2012) menyatakan bila motivasi kerja mampu memediasi atau berdampak tidak langsung antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

Motivasi Kerja (Y1) dapat Memediasi Komitmen Organisasional (X2) yang Berdampak bagi Kinerja Karyawan (Y2)

Motivasi kerja dapat memberi mediasi bagi komitmen organisasional yang berdampak kinerja pegawai. Melalui uraian tersebut, memperjelas jika komitmen organisasional mampu berdampak positif maupun bermakna terhadap kinerja karyawan dari motivasi kerja karyawan dalam bekerja. Stephen L. Fink (Sutanto, 1999) memperjelas bila berkomitmen bekerja, berkomitmen dengan rekan kerja, dan berkomitmen dengan organisasional yang berhubungan ke kinerja pegawai. Komitmen organisasional memengaruhi kinerja pegawai sebab pegawai yang berkomitmen organisasional yang tinggi, perusahaan mampu berusaha guna mempertahankan keanggotaan mereka di dalam perusahaan (Robbins and Judge, 2008:134). Hal ini akan membuat pegawai kian termotivasi dalam memperlihatkan komitmen yang baik pada perusahaan, serta meningkatkan motivasi bekerja atau kinerjanya sendiri. Perusahaan tentu sekadar mempertahankan pegawai yang mampu memperoleh prestasi dan berkinerja tinggi sesuai keinginan perusahaan, bahkan pegawai yang termotivasi tinggi dalam bekerja dengan semangat komitmen organisasi yang baik. Tenaga kerja yang berupaya tetap tinggal di organisasi tentu berusaha memperoleh prestasi yang perusahaan inginkan sehingga berimbas ke kinerja para pegawai.

Simpulan ini memberi bukti bila variabel motivasi kerja bisa melakukan mediasi terhadap keterkaitan komitmen organisasional dengan kinerja pegawai. Sesuai kajian B

Santris (2019), menyebut bila motivasi kerja bisa memediasi komitmen organisasional yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kajian milik RS Nugraha (2017) menyimpulkan bila motivasi kerja karyawan dalam bekerja mampu melakukan mediasi atau berdampak langsung pada komitmen organisasional bagi kinerja pegawai.

Kepuasan Kerja (X1), Komitmen Organisasional (X2), Berdampak bagi Kinerja Pegawai (Y2)

Kepuasan kerja dan komitmen organisasional berdampak besar bagi kinerja pegawai, yang berarti kepuasan kerja sebagai penentu capaian kerja pegawai tinggi atau rendah. Keberadaan tingkat kepuasan kerja paling tidak bisa memaksimalkan kinerja pegawai agar bisa memperoleh tujuan perusahaan dengan hasil pekerjaan yang maksimal. Pegawai merasa puas cukup tinggi terhadap pekerjaan bisa memaksimalkan produktivitasnya. Komitmen organisasi yang menjadi tingkatan ketika pegawai mengidentifikasi diri dan organisasi dengan merepresentasikan keyakinan, yakni pegawai hendak memberi kesetiannya, berkehendak, bekerja keras, berkorban, dan memedulikan keberlangsungan hidup perusahaan. Meyer dan Allen sesuai kutipan oleh Luthans (2011), menyebut bila ada tiga dimensi komitmen, seperti:

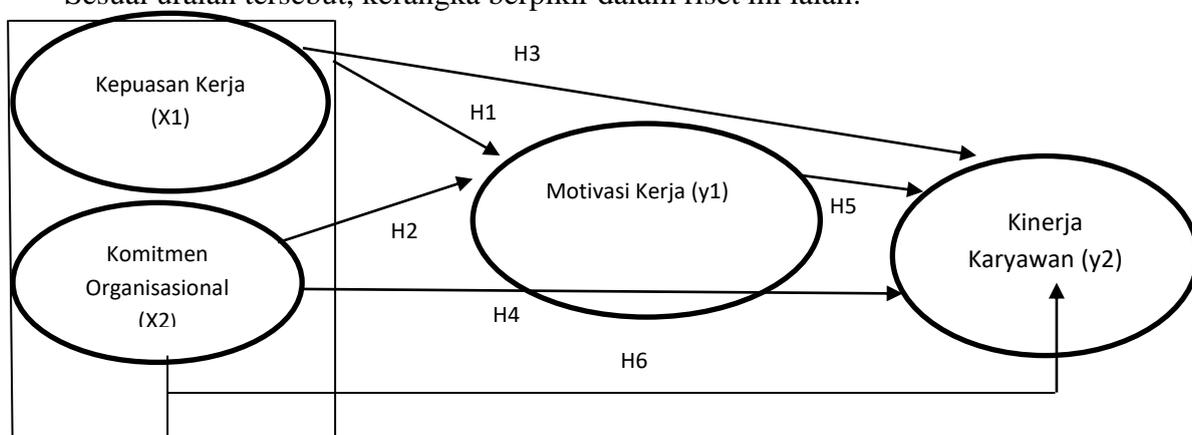
1. Komitmen afektif terkait ketertarikan emosional pekerjaan terhadap identifikasi maupun keterlibatan di dalam organisasi.
2. Komitmen normatif terkait perasaan tenaga kerja terkait kewajibannya untuk tinggal di perusahaan sebagai bentuk kewajiban yang dilaksanakan.
3. Komitmen berkelanjutan terkait biaya dengan karyawan yang meninggalkan organisasi. Faktor ini bisa saja akibat ketidakhadiran senioritas untuk promosi/tunjangan.

Melalui partisipasi seseorang dengan organisasi tempat mereka bekerja untuk berada di perusahaan itu. Perspektif ini diperjelas Colquitt, Lepine, dan Wesson (2011) bila komitmen organisasi ialah kehendak pada diri beberapa pegawai untuk berada di organisasi. Atas dasar itulah, komitmen organisasi memengaruhi karyawan untuk berada di organisasi atau meninggalkannya demi memperoleh pekerjaan lain. Uraian ini memperjelas bila komitmen sebagai sikap yang merepresentasikan kesetiaan pegawai terhadap perusahaan, serta sebagai tahapan yang terlaksana ketika pegawai memberi perhatian ke organisasi maupun kelanjutan dari kesejahteraan atau keberhasilannya.

Dapat diartikan kepuasan kerja dan komitmen organisasional berdampak positif maupun krusial secara bersamaan bagi kinerja karyawan atau sesuai kajian E. Kristine (2017) dan D. Kridhartha, E. Rusdianti (2017).

Conceptual Framework

Sesuai uraian tersebut, kerangka berpikir dalam riset ini ialah:



Gambar 1: Kerangka Berpikir

Sesuai pemaparan tersebut, mempertegas jika:

- 1) H1: Kepuasan kerja (X1) berdampak positif maupun bermakna terhadap motivasi kerja (Y1)
- 2) H2: Komitmen organisasional (X2) berdampak positif maupun bermakna pada motivasi kerja (Y1)
- 3) H3: Kepuasan kerja (X1) berdampak positif maupun bermakna pada kinerja karyawan (Y2)
- 4) H4: Komitmen organisasional (X2) berdampak positif maupun bermakna pada kinerja pegawai (y2)
- 5) H5: Motivasi kerja (Y1) berdampak positif maupun bermakna terhadap kinerja pegawai (Y2)
- 6) H6: Motivasi kerja (Y1) mampu melakukan mediasi kepuasan kerja (X1) sehingga turut berdampak pada kinerja karyawan (Y2)
- 7) H7: Motivasi kerja (Y1) mampu memediasi komitmen organisasional (X2) sehingga berdampak pada kinerja karyawan (Y2)
- 8) H8: Kepuasan kerja (X1), komitmen organisasional (X2), berdampak positif dan krusial secara simultan bagi kinerja pegawai (Y2)

Tidak hanya variabel X1, X2, yang berdampak pada Y1 dan Y2, tetapi masih terdapat beragam variabel yang ikut memberi pengaruh, seperti disiplin kerja (X3); budaya organisasi (X4); dan lingkungan kerja (X5).

KESIMPULAN

Berdasar pemaparan tersebut, maka rumusan hipotesis pada artikel ini ialah:

1. Kepuasan kerja berdampak positif maupun bermakna pada motivasi kerja
2. Komitmen organisasional berdampak positif maupun bermakna terhadap motivasi kerja
3. Kepuasan kerja berdampak positif maupun bermakna terhadap kinerja pegawai
4. Komitmen organisasional berdampak positif maupun bermakna pada kinerja pegawai
5. Motivasi kerja berimbas positif maupun bermakna terhadap kinerja pegawai
6. Motivasi kerja bisa melakukan mediasi kepuasan kerja yang berdampak bagi kinerja pegawai.
7. Motivasi kerja mampu memediasi komitmen organisasional yang berdampak bagi kinerja karyawan.
8. Kepuasan kerja dan komitmen organisasional berdampak positif maupun krusial secara bersamaan pada kinerja pegawai.

REFERENSI

- Blikololong Mikael Laba. dan FoEh John EHJ, 2022. Analisis Perencanaan Sumber Daya manusia, Penempatan Pegawai dan Analisis pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai pada Pemerintah Kota Kupang Kecamatan Maulafa. JEMSI, – Dinasti review. | ISSN 2686-4916
- Indrayana, I, P, D. (2019). Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan pada PT Bank Sinarmas Denpasar. Jurnal Bisnis, Manajemen dan Informatika. JBMI. 15(3). pp. 252-273.
- Julistia, M. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional pada Kinerja Karyawan Bagioan Toko PT. Anak Jaya Bapak Sejahtera. Jurnal AGORA. 3(1).pp.138-144
- Kusumaningsih, S. Baraba, R. Utami, E. M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pos di Kabupaten Purworejo. <http://download.portalgaruda.org>. Diakses Tanggal 7 Oktober 2017.
- Latief, Baharuddin Latief, 2012. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT

- Mega Mulia Servindo Di Makasar. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi 10th*. Edisi Indonesia. Yogyakarta: PT. Andi Offset.
- M. Merry Ristiana. 2013. "Pengaruh komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar". *DIE. Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*. Vol. 9No. 1 Hal. 56-70. Surabaya: Untag Surabaya.
- Ni Kadek Surryani dan John E.H.J. FoEh.2018. *Kinerja Organisasi*. Deepublish. Kaliurang, Yogyakarta
- Ni Kadek Suryani dan John E.H.J FoEh.2019. *Manajemen Sumberdaya Manusia: Pendekatan Praktis Aplikatif*. NilaCakra.DenpasarResearch, 1(5), 291–310.
- Rivai, V., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Robbins, S.P., & Judge, T. (2011). *Organizational behavior (14th ed.)*. New Jersey: Prentice Hall.
- Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Bagian Penerbit STIE YKPN.
- Tobing, D. S. K. L. 2009. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 11 (1, Maret 2009): 31-37.