

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada karyawan PT.Karya Laksana Adhiarja)

Tika Rina ¹⁾; Dr.H.Sony Indrajaya,MM ²⁾

¹⁾ tikarina0@gmail.com, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana

²⁾ sonyindra89@yahoo.com, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana

Article Info:

Keywords:

Disiplin Kerja;
Kepuasan Kerja;
Komitmen Organisasi;
Kinerja Karyawan

Article History:

Received : March 20, 2021
Revised : March 31, 2021
Accepted : April 13, 2021

Article Doi:

<http://dx.doi.org/10.22441/jfm.v1i2.16799>

Abstract English

This study is to analyze the effect of work discipline, job satisfaction and organizational commitment on the performance of employees of PT. Karya Laksana Adhiarja. The object of this research is employees who work at PT. Karya Laksana Adhiarja. This research was conducted on 52 respondents using a quantitative descriptive approach. Determination of sample size using a saturated sample technique that is taking the entire population. Methods of data collection using survey methods, with the research instrument is a questionnaire. The approach used in this research is Structural Equation Model (SEM) with Smart-PLS analysis tool. This study proves that work discipline has a positive and significant effect on employee performance. Compensation has a positive and significant effect on employee performance. Innovation has a positive and significant effect on employee performance. (Keywords: Work Discipline, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Employee Performance)

Abstrak Bahasa Indonesia

Penelitian ini untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Karya Laksana Adhiarja. Objek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Karya Laksana Adhiarja. Penelitian ini dilakukan terhadap 52 responden dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Penentuan ukuran sampel menggunakan teknik sampel jenuh yaitu mengambil keseluruhan populasi. Metode pengumpulan data menggunakan metode survey, dengan instrument penelitian adalah kuesioner. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Model* (SEM) dengan alat analisis Smart-PLS. Penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi dan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui usaha kooperatif sekelompok orang didalamnya. Sehingga suatu perusahaan perlu mengetahui bagaimana cara mengelola sumberdaya manusia seoptimal mungkin. Pencapaian tujuan perusahaan dan kemampuan bersaing suatu perusahaan bergantung pada baik dan buruknya program pengelolaan dan pengembangan sumberdaya manusia yang dilaksanakan oleh perusahaan. Sumberdaya manusia yang dimaksud adalah karyawan yang ada dalam sebuah organisasi atau perusahaan (Akbar, *et al.*,2019).

Tercapainya tujuan instansi atau organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu pegawai yang berkualitas, adalah pegawai yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai prestasi kerja yang tinggi yang dibutuhkan oleh instansi atau organisasi untuk mencapai tujuan (Syahna dan Megawati, 2018) Penelitian ini dilakukan di PT.

Karya Laksana Adhiarja yang bergerak di bidang *Advertising* dan *Furniture* untuk segala bidang perusahaan, kontraktor, retail, dan agency untuk membuat reklame seperti: *billboard*, *neonbox*, huruf timbul, *neon sign*, *booth*, *pylon sign* dan papan nama. dan produk *Furniture* contohnya seperti: meja, kursi, lemari, risbang dan lain lain. Namun demikian, perusahaan ini menghadapi beberapa permasalahan terkait dengan pencapaian target penjualan, Tabel 1.1 berikut ini memaparkan tentang pencapaian target perusahaan.

Tabel 1. Data Pencapaian Target PT. Karya Laksana Adhiarja Periode 2018-2020

Tahun	Target	Realisasi	Persentase %
2018	Rp.6.000.000.000	Rp.4.200.544.000	70,0
2019	Rp.6.000.000.000	Rp.4.188.000.000	69,8
2020	Rp.6.000.000.000	Rp.3.890.059.000	64,8

Berdasarkan data pencaipan target dari tahun 2018 sampai 2020 bahwa masih belum tercapainya target perusahaan selama tiga tahun berturut-turut, pada tahun 2018 pencapaian target sebesar 70,0%, di tahun 2019 sebesar 69,8%, di tahun 2020 sebesar 64,8%, Tidak tercapainya target perusahaan merupakan permasalahan bahwa karyawan belum menunjukkan kinerja yang optimal hal ini artinya masih rendahnya kinerja karyawan. Permasalahan di atas diperkuat dengan adanya masalah pada jam kehadiran dan waktu pulang yang tidak sesuai aturan perusahaan dan kesepakatan antara karyawan dan manajemen. Hal ini jelas mempengaruhi kinerja kerja karyawan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.

Tabel 2. Kehadiran Karyawan PT. Karya Laksana Adhiarja Periode 2018-2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Alpha	%	Tertinggal	%
2018	52	61	11,7	83	15,9
2019	52	48	9	97	18,6
2020	52	67	12,8	86	16,5
	Rata-rata		11,1%		17%

Sumber: HRD PT Karya Laksana Adhiarja (2021)

Selain pencapaian target, perusahaan juga menghadapi masalah pada kehadiran karyawan. Dari Tabel 2 dapat terlihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan cukup tinggi dalam tiga tahun berturut-turut, dari tahun 2018-2019 tingkat alpha sebesar 11,1% dan tingkat keterlambatan sebesar 17%. Berdasarkan data tersebut artinya rendahnya tingkat kehadiran karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu ditemukan bahwa kinerja dipengaruhi disiplin kerja (Prasetyo dan Marlina, 2019; Meiliana, *et al*, 2018; Situmeang, 2018; Bagis, *et al* 2019; Zahara dan Hidayat 2018) kepuasan kerja (Astuti dan Respati, 2019; Akbar, *et al* 2019; Widayati, *et al*, 2020; Zahara dan Hidayat, 2018) komitmen organisasi (Astuti dan Respati,

2019; Widayati *et al.*,2020; Latief, *et al* 2019; Violita, 2020; Rembet, *et al* 2020;).Motivasi (Hustia,2020; Budiriantini,*et al* 2020)

Dari fenomena diatas menarik untuk mengkaji tentang kinerja kerja untuk memperkuat fenomena diatas peneliti melakukan pra-riset kepada 20 responden. Berdasarkan hasil pra survey menunjukkan bahwa ada masalah pada disiplin kerja dimana ada 85% karyawan yang mengungkapkan bahwa mereka tidak selalu hadir tepat waktu dalam bekerja, selain itu ada 80% karyawan yang mengungkapkan bahwa mereka masih merasakan adanya ketidakpuasan dalam bekerja diperusahaan ini, hal ini mengidentifikasi bahwa adanya masalah pada kepuasan kerja. Selain itu ada 80% karyawan yang mengungkapkan mereka tidak akan tetap bertahan untuk bekerja diperusahaan ini sampai masa pensiun tiba, hal ini mengindikasikan adanya masalah dengan komitmen organisasi. Dari data di atas dapat di lihat bahwa adanya indikasi lemahnya disiplin kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang menjadi faktor menurunnya kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Marwansyah (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi- fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi. Pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja dan hubungan industrial.

Menurut Hasibuan (2016) manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat, Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien.

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2016), kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan- persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*).

Dari beberapa pengertian mengenai kepuasan kerja di atas, dapat di simpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan yang positif dan persepsi karyawan terhadap hasil pekerjaan yang telah diraihinya, jika kepuasan yang dirasakan semakin tinggi maka pekerjaan yang dihasilkan semakin baik begitu juga sebaliknya jika kepuasan kerja rendah maka

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2016) disiplin kerja adalah sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman- pedoman organisasi. Menurut Rivai (2015) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins and Judge (2017) Kepuasan Kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Menurut Susilo dan Sari, (2018) kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan

perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan kerja lebih mencerminkan sikap dari pada perilaku.

Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Robbins and Judge, (2017) Komitmen organisasi (*organizational commitment*) tingkat dimana seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota. Menurut Luthans, (2015) komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi

Pengembangan Hipotesis

1) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan suatu kesediaan diri dan kesadaran pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta menaati peraturan dan norma yang berlaku di dalam organisasi. Menurut Ogen,*et al* (2018) disiplin kerja merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin kerja dalam suatu organisasi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta menaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Berdasarkan pernyataan diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Prasetyo dan Marlina (2019) kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja harus ditingkatkan semaksimal mungkin agar moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan kerja tinggi, dan loyalitas karyawan semakin meningkat. Menurut Akbar,*et al* (2018) karyawan yang puas dengan apa yang diperoleh dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan perusahaan dengan kontribusi yang tinggi dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Berdasarkan pernyataan diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

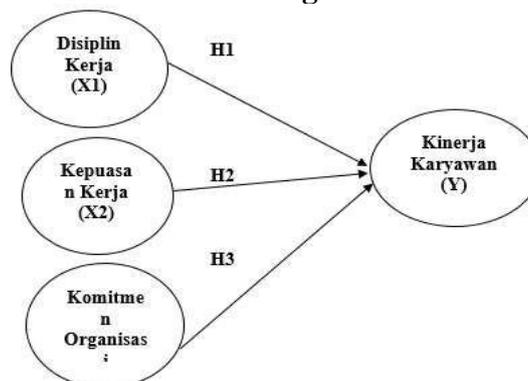
H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi sebagai keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotannya dalam organisasi dan bersedia usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi (Latief *et al*, 2019). Menurut Widayati, *et al* (2020) rendahnya komitmen organisasi karyawan ini merupakan sebuah masalah yang perlu untuk mendapatkan perhatian dari organisasi, mereka yang lebih komitmen terhadap organisasinya akan lebih siap melakukan berbagai upaya demi keberhasilan organisasi. Berdasarkan pernyataan diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



METODE

A. Waktu dan Tempat Penelitian

Proses penelitian ini diawali dengan kegiatan mengindikasikan permasalahan di tempat yang akan digunakan sebagai lokasi penelitian, perumusan masalah yang teridentifikasi, pengumpulan dasar teori yang memperkuat landasan dalam variabel, penyusunan metode dalam pengumpulan data, penyusunan instrument, hingga penentuan teknik pengujian statistik yang dipergunakan. Sedangkan waktu penelitian dilakukan sejak bulan April 2021 sampai Januari 2022.

Penelitian dilakukan di *workshop* (tempat produksi) PT. Karya Laksana Adhijarja di jalan puri utama ruko puri metropolitan block G1 no. 8 Prov. Banten, totamadya tangerang, kecamatan cipondoh, kelurahan petir. Penelitian ini mencakup Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

B. Desain Penelitian

Berdasarkan Tingkat Eksplanasi Penelitian menurut tingkat eksplanasi adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel- variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain. Desain penelitian ini adalah penelitian asosiatif yang sifatnya kausal.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan staff PT. Karya Laksana Ardhiarja yang berstatus tetap sebanyak 52 karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017) bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. metode sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2017). Sehingga sampel yang saya gunakan ini adalah sampel jenuh sebanyak 52 karyawan.

D. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan melakukan survei secara langsung pada obyek penelitian, yaitu karyawan di PT. Karya Laksana Ardhiarja Instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner *print out*. Kuesioner merupakan *instrument* pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

E. Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Component* atau *Variance Based Structural Equation Model* dimana dalam pengolahan datanya menggunakan program *Partial Least Square (Smart-PLS)* versi 3.2.8 PLS. PLS (*Partial Least Square*) adalah model alternatif dari *covariance based SEM*. PLS dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, selain itu dapat digunakan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten.

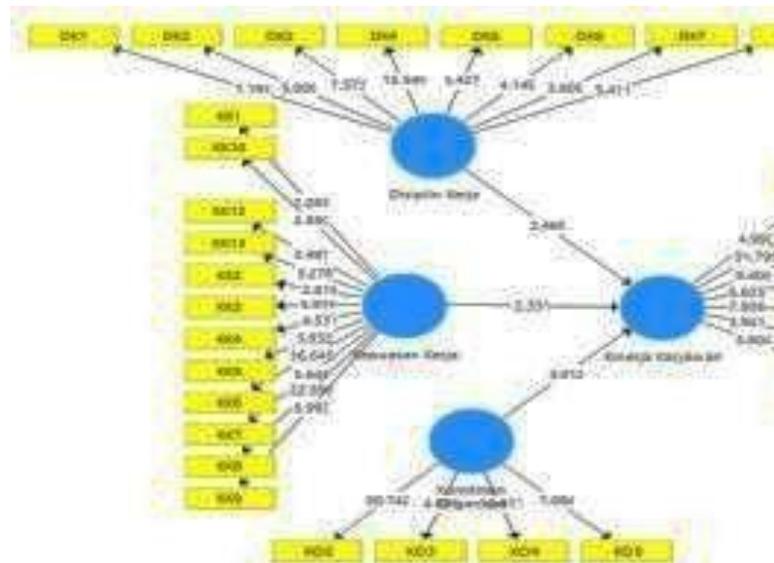
HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

PT. Karya Laksana Ardhiarja merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa *Advertising* untuk segala bidang perusahaan, kontraktor, retail, dan agency untuk membuat reklame seperti: *Billboard*, *Neonbox*, Huruf timbul, *Neon Sign*, *Booth*, *Pylon Sign* dan Papan Nama. Serta produk *Furniture* contohnya seperti : meja, kursi, lemari, dan lain lain. PT Karya

Laksana Ardhiarja didirikan di Jakarta pada tanggal 11 Maret tahun 2019 sesuai dengan Akte Notaris no.170 yang beralamat di Gedung Kencana *Tower Mezzanine Floor* di jalan Raya Meruya ilir no. 88 Business Park Kebon Jeruk RT/RW 001/005 Kelurahan Meruya Utara Kecamatan Kembangan Kota Adminitrasi Jakarta Barat.

Gambar 2. Bootstrapping



Sumber: Output PLS (2021)

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	Original Sample	Sample Mean	Standar Deviation	T. Statistic	P Values	Signifikansi
Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	0.333	0.318	0.135	2.465	0.014	Positif Signifikan
Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0.254	0.265	0.109	2.331	0.020	Positif Signifikan
Komitmen Organisasi → Kinerja Karyawan	0.411	0.415	0.102	4.012	0.000	Positif Signifikan

Sumber: Olah data (2022)

Sumber: Output PLS (2021)

Pembahasan

1) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada variabel disiplin kerja ini diperoleh hasil *T-Statistic* sebesar 2.465, artinya signifikan Karena memiliki nilai di atas 1,96 (*t-tabel*), nilai *original sample* sebesar (0.333) artinya berpengaruh positif dan *p- value* sebesar 0.014. artinya hipotesis pertama diterima karena memiliki nilai di bawah 0,050, Maka disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin disiplin kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Penerapan disiplin kerja dalam suatu organisasi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan

sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawannya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para karyawannya.

2) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada variabel kepuasan kerja ini diperoleh hasil *T-Statistic* sebesar 2.331 artinya signifikan karena memiliki nilai di atas 1,960 dan nilai *original sample* sebesar 0.254 artinya berpengaruh positif dan P-Value sebesar 0.020. artinya hipotesis kedua karena memiliki nilai di bawah 0,050, maka kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan uji hipotesis dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima dan hasil tersebut menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin kepuasan kerja yang diterima karyawan meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang puas dengan apa yang diperoleh dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan perusahaan dengan kontribusi yang tinggi dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya.

3) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil *T-Statistic* sebesar 4.012 artinya signifikan karena memiliki nilai di atas 1,96, nilai *original sample* sebesar 0.411 artinya berpengaruh positif dan P-Value sebesar 0.000. artinya hipotesis ketiga diterima karena memiliki nilai di bawah 0.050, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi komitmen organisasi pada karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Jika perusahaan berkomitmen kepada karyawan maka karyawan akan memiliki komitmen yang tinggi sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal. Berdasarkan hasil t- statistik bahwa variabel komitmen organisasi merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, karena memiliki nilai t-statistik tertinggi.

PENUTUP

Simpulan

- 1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan disiplin kerja sangat berperan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
- 2) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan kepuasan kerja sangat berperan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja yang diterima karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
- 3) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan komitmen organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi komitmen organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, adapun saran-saran yang ingin penulis berikan saran untuk PT Karya Laksana Ardhiarja:

- a) Berdasarkan hasil penelitian pada variabel disiplin kerja memiliki nilai p-values dengan hasil hipotesis diterima, dan memiliki nilai t-statistik dengan hasil signifikan artinya disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan memiliki indikator mean terendah pada pernyataan “Saya selalu menaati peraturan kerja. membuat saya menjadi lancar dalam menyelesaikan pekerjaan” maka yang dapat dijadikan saran yaitu

perusahaan sebaiknya memberikan pedoman mengenai cara bekerja yang baik. Dan memiliki mean tertinggi pada pernyataan “Saya selalu menaati peraturan dan mengikuti pedoman kerja yang telah ditetapkan perusahaan” maka yang dapat dijadikan saran yaitu dengan membuat pedoman peraturan kerja beserta hukuman jika melanggarnya.

- b) Berdasarkan hasil penelitian pada variabel kepuasan kerja memiliki nilai p-values dengan hasil hipotesis diterima, dan memiliki nilai t-statistik dengan hasil signifikan artinya kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan memiliki indikator mean terendah pada pernyataan “Saya puas perusahaan memberikan kesempatan yang adil dalam mempromosikan karyawannya” maka yang dapat dijadikan saran yaitu perusahaan sebaiknya memberikan jenjang karir untuk karyawan dengan melihat prestasi karyawan. Dan memiliki mean tertinggi pada pernyataan “Saya puas perusahaan memberikan insentif tambahan” maka yang dapat dijadikan saran yaitu perusahaan sebaiknya dapat memberikan bonus yang sesuai dengan pencapaian karyawan.
- c) Berdasarkan hasil penelitian pada variabel komitmen organisasi memiliki nilai p-values dengan hasil hipotesis diterima, dan memiliki nilai t-statistik dengan hasil signifikan artinya komitmen organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan memiliki indikator mean terendah pada pernyataan “Saya selalu bekerja dengan loyalitas yang tinggi untuk perusahaan.” maka yang dapat dijadikan saran yaitu perusahaan sebaiknya memberikan memberikan reward atau penghargaan bagi karyawan yang loyal terhadap perusahaan. Dan memiliki mean tertinggi pada pernyataan “Saya selalu terlibat dalam kegiatan perusahaan” maka yang dapat dijadikan saran yaitu perusahaan sebaiknya memberikan tujuan perusahaan secara bersama.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Hamid dan Djudi. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang). *Jurnal Manajemen* . 38(2) 79-88.
- Astuti, Ambar Kusuma dan Respati Agustini Dyah. (2019). Pengaruh Kepuasan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel. *Jurnal JRMB*. 14 (2) 72-81
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- Batjo, N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Aksara Timur, Makassar.
- Bagis, Fatmah, Pratama Bima Cinintya dan Kharismasyah. Alfato Yusnar. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Institusi Pendidikan). *Jurnal Manajemen*, 13 (2) 16-21.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Prenadamedia Group. Jakarta.
- Budirianti, Baiq, Lisma Rossalia. Agusdin dan Surati. (2020). The Influence Of Work Discipline, Motivation, Job Satisfaction, and Environment On The Contract Employee. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*. 7(11)174-184
- Cahyadi, Hanafi dan Damayanti. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Non Medis Rs. Islam). *Jurnal Business Manajemen*. 95(5) 75-85

- Dienhirun, Jhoungrakul dan Na-nan. (2015). The Influence Of Perceived Organizational Support And Work Adjustment On The Employee Performance Of Expatriate Teachers In Thailand. *International Journal Management* 12(3) 103-116.
- Fahrizal dan Utama. (2017). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Turnover Intention (Studi pada Karyawan Hotel Kajane Mua Ubud). *Jurnal Manajemen*.6(10) 5405-5431
- Fred Luthans, (2011). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi, Yogyakarta.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hustia, Anggreany.(2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Manajemen*. 10(1) 81-91.
- Jiayi, Aslam dan Zandi. (2018). The Effect Of Job Satisfaction On Organizational Commitment a Study Of Employee's Performance In Malaysian Call Center. *International Journal Of Engineering and Technology*.7(4)31-33
- Koeshartono dan Mersi. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada PT.Sinar Sosro Yogyakarta). *Jurnal Manajemen*. 5(2) 122-145.
- Kristian,W.,Bagas dan Ferijani.Agatha.(2020). The Effect Of Job Satisfaction and Organizational Commitment On Employee Performance With OCB The Intervening Variable (A Case Study On PT.Ulam Tiba Halim Distributor).*Journal Of Management and Business*.2(1)1-20.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Deepublish, Yogyakarta.
- Latief, Abdul, Syardiansah dan Safwa.Muhammad.(2019) Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan.*Jurnal administrasi Publik*.9 (1) 43-47.
- Mangkunegara, A.A.A.A (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT.Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta,CV
- Marjuni, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV.Sah Media, Makasar.
- Mas'ud Fuad. (2014). *Survai Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*, BP UNDIP. Semarang.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2006). *HumanResource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Nina.(2016). The Effect Of Perceived Organizational Support On Organizational Commitment and Employe Performent. *Jurnal Addleton Academic Publishers*, 2(2) 34-40.
- Ogen, Muhammad.Nurwati dan Sinarwaty.(2018).The Influence Of Work Discipline, Job Satisfaction and Self Efficacy On Apparatus Performance In Police Resort Of Mona Regency.*Journal Of Business and Management*. 20(8) 50-55
- Purnami. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Persepsi Dukungan Oganisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja (Studi Pada Paryawan Rumah Sakit Balimed Karangasem). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 4(1) 95-107.
- Prasetyo dan Marlina.(2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasai Bisnis dan Manajemen*. 3(1) 21-30.
- Razak dan Ismail. (2016). Effect Of Job Satisfaction On Organizational Commitment (Studi Kasus Pada Departemen Pemadaman Kebakaran dan Penyelamatan Malaysia. *Jurnal Manajemen*. 14 (1) 214-232..

- Rembet, Gielhan, Firdiansyah, Achmad dan Sutriswanto. (2020). The Effect Of Commitment and Employee Engagement Towards Employee Performance Through Organization Citizenship Behavior, *International Journal Of Advances*. 8(9)7- 13
- Riana dan Metriana. (2018). Pengaruh Persepsi Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 7(9) 2117-2146
- Rivai, V. & Segala, E.J. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2013). *Organizational Behavior. Edition 15*. New Jersey. Person Education.
- Robbins, P.S. and Judge, A.T (2017). *Perilaku Organisasi*, Edisi Enam Belas, Salemba Empat.
- Sudarma dan Murniasi. (2016). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kompetensi Pada Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Efektif. (Studi Pada Perawat RSUD Dr.H.Soewondo Kendal). *Management Analysis Journal*. 5(1) 24-35
- Sugiyono. (2014b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Surabaya dan Agustiningrum. (2016). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Yang di Mediasi Oleh OCB (Studi Pada PT. Angkasa Pura). *Jurnal Ilmu Manajemen*. 4(2)128-145.
- Susilo dan Sari. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PTPN). *Jurnal Business Management* 64 (1) 24-35.
- Simanjuntak P. (2015). *Manajemen Hubungan Industrial*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Situmeang. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar. *Jurnal. Maker*. 4 (1) 64-72.
- Sigit, Soehardi. (2015). *Esensi Perilaku Organisasi*. Penerbit Lukman Offset, Yogyakarta.
- Syahna dan Megawati. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Persepsi Dukungan Organisasional Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Rumah Sakit Ibu dan Anak). *Jurnal Manajemen*. 9(1) 35-46.
- Violita, Vivi. (2020). The Effect Of Organizational Commitment and Organizational Climate on Employee Performance In Ministry of Communication and Informatics Jakarta. *International Humanites and Aplied Sciences*. 3 (2) 40-45.
- Widayati, Catur C., Soihin, Agung dan Triana, Rani. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan*. 1(1) 15-25.
- Zahara, Rizki dan Hidayat, Hajan. (2018). Pengaruh Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank di Kota Batam. *Journal Of Applied Managerial Accounting*. 1 (2) 150-156