



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 6 Tahun 2024 Page 9144-9159

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Tambang Crusher PT. Satria Jaya Sentosa)

Sri Wahyuni^{1✉}, Niar Astaginy², Ismanto³

Program Studi Manajemen, Universitas Sembilanbelas November Kolaka

Email: sriwahyunisuriaman29@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Satria Jaya Sentosa. Penelitian ini merupakan penelitian survey dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumennya. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan tambang crusher PT. Satria Jaya Sentosa yang berjumlah 123 orang karyawan dengan menggunakan teknik Sampel Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reabilitas dengan SPSS 25.0. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji measurement model (outer model) dan pengujian model struktural (inner model) dengan Smart PLS 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan T-Hitung atau T-Statistik yaitu 3.652 lebih tinggi dari rule of thumb yang digunakan yaitu 1,64 dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena nilai T-Hitung atau T-Statistik yaitu 19.195 lebih tinggi dari rule of thumb yang digunakan yaitu 1,64.

Kata Kunci: *Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, partial least square (PLS).*

Abstract

The purpose of this research is to determine Organizational Commitment and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Satria Jaya Sentosa. This research is survey research using a questionnaire as the instrument. The population in this research were employees of the PT crusher mine. Satria Jaya Sentosa, totaling 123 employees, uses the Saturated Sample technique, which is a sampling technique when all members of the population are sampled. Research instrument testing uses validity and reliability tests with SPSS 25.0. The data analysis technique used is measurement model testing (outer model) and structural model testing (inner model) with Smart PLS 3.0. The results of this research show that Organizational Commitment has a positive and significant effect on employee performance. This is proven by the T-Count or T-Statistics which is 3,652 higher than the rule of thumb used which is 1.64 and Job Satisfaction has a positive and significant effect on Employee Performance because the T-Count or T-Statistics value is 19,195 higher than the rule of thumb used is 1.64.

Keyword: *Organizational Commitment, Job Satisfaction, Employee Performance, partial least squares (PLS).*

PENDAHULUAN

Pertambangan memiliki peranan penting dan berkontribusi terhadap perekonomian Indonesia. Menurut Wahyuningsih (2019) sektor pertambangan memiliki peran besar yang tidak hanya mendukung pembangunan daerah, namun juga nasional melalui penerimaan negara dan penciptaan lapangan kerja serta peningkatan taraf hidup masyarakat. Sebab industri pertambangan juga menjadi salah satu sektor yang mampu membuka lapangan pekerjaan yang cukup besar bagi masyarakat.

Di Indonesia sektor pertambangan memiliki peran yang berkontribusi terhadap perekonomian Indonesia. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) mengenai sektor pertambangan pada tahun 2020 berkontribusi sekitar 6,44% terhadap BPD nasional, dan ditahun 2021 naik menjadi 8,98%. Selain itu, dalam rilis Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) pada tanggal 24 September 2021, kontribusi sektor ESDM hingga Juli 2021 dalam penerimaan negara mencapai Rp 141 triliun atau lebih tinggi 103% dibanding periode tahun lalu. Sedangkan investasi ESDM telah mencapai lebih dari USD12 miliar. Dari data tersebut menunjukkan bahwa sektor pertambangan memiliki peran penting dan berkontribusi terhadap pendapatan negara yang berdampak pada peningkatan ekonomi di Indonesia.

Memahami hal ini, kontribusi di atas dapat tercapai tergantung dari kinerja perusahaan, dimana kinerja perusahaan tergantung dari kinerja karyawan. Menurut Yusuf

dan Maliki (2020). Kinerja adalah semua yang dihasilkan seseorang, kelompok atau organisasi secara keseluruhan kuantitatif dan kualitatif apabila melaksanakan kewajiban yang dibebankan kepadanya dengan rasa tanggung jawab berupa prestasi kerja, yaitu tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan di pengaruhi oleh komitmen dan kepuasan kerja (Cahyani dkk, 2020; Latief, dkk 2019; Suardani dan Kawiana 2022).

Berdasarkan penjelasan diatas komitmen merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Budiantara dkk (2022) komitmen organisasi adalah merupakan suatu ketentuan yang di setuju bersama dari semua personil dalam suatu organisasi mengenai pedoman, pelaksanaan serta tujuan yang ingin dicapai bersama dimasa yang akan datang. Menurut Darmawan dan Mahardikaningsih (2021) komitmen organisasi adalah topik yang terus berkembang karena dinilai oleh para akademis dan praktisi sebagai variabel yang penting untuk menentukan perilaku dan kinerja karyawan di organisasi. Sebaliknya seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi, akan berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Sebab individu tersebut merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan tanggung jawab yang harus diselesaikan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Cahyani dkk, 2020; dan Budiantara dkk, 2022).

Selain komitmen kepuasan kerja yang merupakan factor yang mempengaruhi kinerja. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Ratnawati dan Atmaja, 2020). Sedangkan menurut Nugraha, dkk (2022) kepuasan kerja adalah perasaan yang dimiliki seseorang ketika ia merasa puas dan memiliki rasa senang karena apa yang diharapkan telah terpenuhi atau yang didapatnya melebihi harapannya. Hal ini sejalan dengan pendapat Sudiyanto (2020) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap pegawai terhadap pekerjaannya yaitu perasaan senang atau perasaan tidak senang yang dialami pegawai, yang biasanya diantaranya didasarkan atas kepuasan kerja yang mereka terima. Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah dapat dilihat sebagai wujud dan persepsi yang tercermin dan dalam sikap karyawan terfokus pada perilaku terhadap pekerjaannya. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Sausan dkk, 2021). Sejalan dengan berbagai penelitian yang menunjukkan pengaruh komitmen dan kepuasan kerja terhadap kinerja, penulis menemukan fenomena yang terjadi pada PT. Satria Jaya Sentosa. Berdasarkan

observasi awal yang dilakukan oleh penulis, diidentifikasi bahwa kinerja Karyawan di perusahaan PT. Satria Jaya Sentosa cenderung mengalami peningkatan seperti ditunjukkan pada Tabel 1.1

Tabel 1.1 Data Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Satria Jaya Sentosa.

Penilaian Kinerja	Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022	
	Jumlah Orang	Presentase	Jumlah Orang	Presentase	Jumlah Orang	Presentase
Baik Sekali	40	43,96%	45	42,45%	45	36,59%
Baik	22	24,18%	26	24,53%	42	34,15%
Cukup	15	16,48%	23	21,70%	19	15,45%
Kurang	14	15,38%	12	11,32%	17	13,82%
Total	91	100%	106	100%	123	100%

Sumber: Pengolahan Data PT. Satria Jaya Sentosa

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT. Satria Jaya Sentosa menunjukkan kinerja yang baik. Hal ini juga didukung oleh hasil wawancara dan kusioner yang telah disebar dengan personalia menyatakan bahwa rata-rata karyawan tidak berkeinginan untuk keluar dari perusahaan. Peningkatan ini dapat terjadi disebabkan oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi. karyawan yang cenderung tinggi seperti ditunjukkan pada hasil survey berikut ini.

Tabel 1.1 Hasil Observasi Awal

No	Faktor Pendorong Kinerja	Jumlah Responden	Alasan Tidak Ingin Keluar	Jumlah Responden
1	Gaji Yang Memadai	15	Jabatan yang cukup menyenangkan	4
2	Perhatian Atasan yang baik	3	Sulit mencari pekerjaan	10
3	Semangat untuk bekerja agar mendapatkan kenaikan gaji/jabatan	5	Ingin menambah pengalaman	4
4	Rekan Kerja Yang Mendukung	3	Untuk Menambah Perekonomian Keluarga	7

5	Promosi Jabatan Yang Jelas	4	Nyaman	5
---	----------------------------	---	--------	---

Sumber: Hasil observasi awal pada PT. Satria Jaya Sultra

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas maka dapat diketahui bahwa komitmen karyawan itu sangat tinggi dilihat dari tidak adanya karyawan yang memiliki keinginan untuk keluar. Tingginya komitmen ini kebanyakan karna mereka memiliki komitmen normatif yang tinggi. Selain itu, hasil survey awal juga menunjukkan bahwa mayoritas karyawan menunjukkan kepuasan kerja yang tinggi ditandai dengan kepuasan terhadap gaji yang diterima, rekan kerja dan promosi jabatan yang jelas.

Selain fenomena yang dijelaskan di atas, penelitian ini juga didukung dengan adanya (Research Gap) yaitu terdapat perbedaan hasil penelitian dari peneliti sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Budiantara dkk (2022) Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Manery dkk (2018) Komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Suryadi dan Karyono (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Fitri dan Endratno, (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Wonua *et al.* (2021) pendekatan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang mempunyai keyakinan bahwa fokus penelitian merujuk kepada kuantitas (berapa banyak) dengan menggunakan landasan filsafat positivisme. Dalam penelitian ini mengkaji tentang Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Tambang Crusher Pt. Satria Jaya Sentosa).

Adapun lokasi penelitian adalah di tambang crusher PT Satria Jaya Sentosa, Kecamatan Baula Kabupaten Kolaka Sulawesi Tenggara. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan april 2023 sampai dengan november 2024. Jenis data penelitian ini yaitu data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan atau scoring. Data kuantitatif menunjukkan kuantitas, bentuk segala absolute sehingga dapat ditentukan besarannya (Hardani et al. 2020). Adapun sumber data yaitu Primer dan Sekunder. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu oleh peneliti untuk dipeleajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Wonua *et al.*, 2021). karyawan tambang crusher PT. Satria

Jaya Sentosa yang berjumlah 123 orang karyawan.

Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi (Wonua et al., 2020). Sampel digunakan jika populasi terlalu besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Jumlah Sampel yang digunakan pada penelitian ini mengikuti teori menurut Krecjcie dan Morgan (1970) Jadi Sampel pada penelitian ini adalah berjumlah 123 orang karyawan tambang di PT. Satria Jaya Sentosa Kabupaten Kolaka.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Convergent Validity

Convergent validity dilakukan dengan melihat item reliability (indikator validitas) yang ditunjukkan oleh nilai loading factor. Nilai loading factor > 0,7 dikatakan valid. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, loading 0,5 sampai 0,6 masih dapat diterima (Ghozali dan Latan, (2015). Setelah dilakukan pengolahan data dengan menggunakan Smart PLS 4.0 hasil loading factor dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1

Nilai *Outer Loading*

Item	Komitmen Organisasi	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
X1.1	0.961		
X1.2	0.938		
X1.3	0.956		
X2.1		0.910	
X2.2		0.889	
X2.3		0.911	
X2.4		0.715	
X2.5		0.905	
Y1			0.971
Y2			0.974
Y3			0.955
Y4			0.934

(Sumber: Data Diolah Menggunakan PLS 3, 2024)

Berdasarkan Tabel 2 yang ditunjukkan bahwa indikator pada masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai loading factor > 0,7 dan ini dinyatakan valid.

Tabel 2

Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

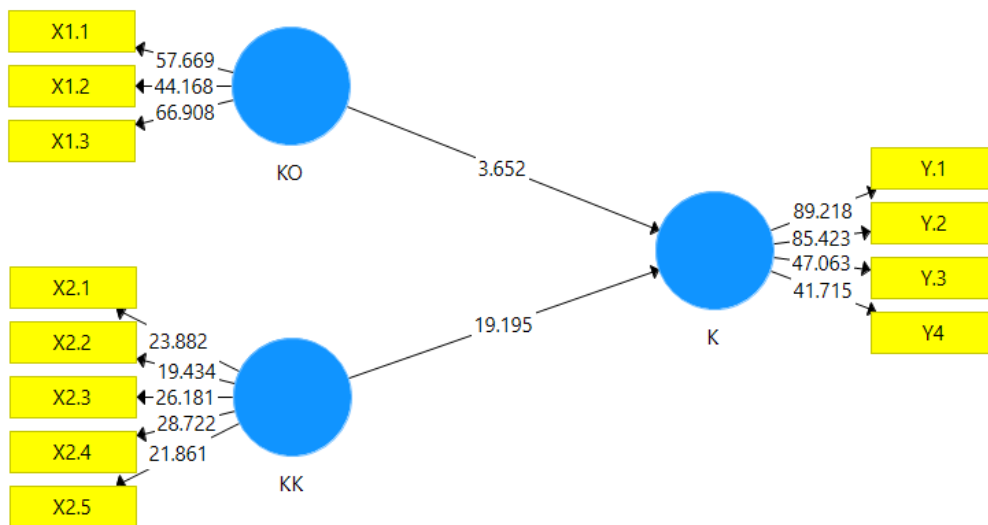
Konstruk	<i>Composite Reliability</i>	Cronbach's Alpha
Kinerja Karyawan	0.978	0.970
Kepuasan Kerja	0.939	0.928
Komitmen Organisasi	0.966	0.948

(Sumber: Data diolah menggunakan PLS 3, 2024)

Dari nilai output pada tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa konstruk memiliki nilai reliabel yang baik, dimana suatu konstruk dinyatakan baik apabila memiliki *nilai Composite Reliability* konstruk dengan nilai $> 0,7$ dan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,5$.

Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Model ini dievaluasi dengan melihat r-square (reliabilitas indikator) untuk konstruk dependen dan nilai t-statistik dari pengujian koefisien jalur (path coefficient). Semakin tinggi nilai r-square maka semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Tingkat signifikan dalam pengujian hipotesis adalah nilai path coefficient.



Gambar 2 Output PLS Algorithm

Analisis Variasi (R²) atau Uji Determinasi

Analisis ini untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Ghazali (2012) membagi level kriteria nilai R-Square menjadi level kuat, moderat dan lemah. Nilai R-Square 0,70 mengidentifikasi model pada level kuat, 0,50 mengidentifikasi model beradapada level moderate dan 0,25 mengidentifikasi model berada pada level lemah. nilai dari koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3
Nilai R-Square

Konstruk	R-Square
Kinerja Karyawan	0.548

(Sumber: Data diolah menggunakan PLS 3, 2024)

Berdasarkan Tabel 3 di atas menunjukkan nilai R-Square konstruk Kinerja Karyawan sebesar 0.548 atau 54,8%. Oleh variabel Komitmen Organisasi sebesar 0,202 dan Kepuasan Kerja sebesar 0,656, sedangkan untuk sisanya sebesar 45,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Sehingga dalam hal ini pengaruh determinasi variabel Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja memiliki kategori Sedang. Dapat diartikan bahwa PT. Satria Jaya Sentosa cukup memuaskan dari segi Komitmen Organisasi yaitu karyawan cukup berbahagia menghabiskan sisa karirnya di PT. Satria Jaya Sentosa dan karyawan juga merasa PT. Satria Jaya Sentosa telah banyak berjasa bagi hidup para karyawannya yang telah memberikan kesempatan dalam bekerja di perusahaannya. Sehingga dalam hal ini Komitmen Organisasi mampu meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan dari segi Kepuasan Kerja PT. Satria Jaya Sentosa bahwa atasannya atau supervisor di PT. Satria Jaya Sentosa Kolaka mampu memberikan arahan yang baik serta mampu berlaku adil terhadap semua bawahannya, dan para karyawan merasa memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja kemudian para karyawan merasakan bahwa gaji yang diterima sebanding dengan beban tugas yang diberikan oleh PT. Satria Jaya Sentosa Kolaka, dalam hal ini bahwa kepuasan kerja karyawan cukup memuaskan di PT. Satria Jaya Sentosa. sehingga dalam hal ini Kepuasan Kerja mampu meningkatkan kinerja Karyawan pada PT. Satria Jaya Sentosa Kolaka.

Tabel 4

Nilai *Path Coefficients*

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics (O/STDEV)	P Value
KO->K	0.202	0.210	0.055	3.652	0.000
KK->K	0.656	0.661	0.034	19.195	0.000

(Sumber: Data diolah menggunakan PLS 3, 2024)

Berdasarkan Tabel 4 Nilai Path Coefficient dilakukan dengan tujuan untuk memperkuat hubungan antara konstruk dalam setiap hipotesis. Path Coefficient dilakukan pengujian menggunakan PLS Bootstrapping dengan melihat T-Statistic variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Abdillah dan Jogiyanto (2015:197) ketentuan rule of thumb yang dipakai dalam sebuah penelitian adalah T-Statistic > 1,64 dengan taraf signifikansi P-Value atau nilai probabilitas < 0,05 (5%) dan bernilai positif.

Pembahasan

Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan analisis jalur tentang pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Original Sample Estimate sebesar 0.202 yang artinya memiliki pengaruh yang positif antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dan nilai T-Statistic sebesar $3.652 > 1.64$ dengan P-Value 0.000 artinya Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Diterimanya hipotesis penelitian ini dikonfirmasi dengan tanggapan responden mengenai Komitmen Organisasi yang dapat dilihat pada tabel 4.5 mengenai deskripsi responden yang memiliki rata-rata jawaban sebesar 3.4 dan berada pada kategori sedang.

Sehubungan dengan hasil penelitian ini dapat dijelaskan bahwa Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini sejalan dengan hipotesis yang diajukan oleh peneliti, yang menjelaskan pada penelitian Muis et al. (2018) Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu, dalam penelitian Rizal et al. (2023) mengatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi yang ada di PT. Satria Jaya Sentosa Kolaka cukup baik dikarenakan mampu membuat karyawan nyaman, sesuai dengan tanggapan responden pada Tabel 4.5 deskripsi variabel Komitmen Organisasi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel Komitmen Organisasi, beranggapan bahwa di PT. Satria Jaya Sentosa Kabupaten Kolaka sudah cukup memuaskan dari segi Komitmen Afektif, yaitu karyawan merasa cukup berbahagia menghabiskan sisa karir saya di PT. Satria Jaya Sentosa, dan karyawan juga merasa bahwa PT. SJS telah banyak berjasa bagi hidupnya yang telah memberikan para karyawan kesempatan dalam bekerja. Sehingga dalam hal ini Komitmen Organisasi mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Satria Jaya Sentosa Kabupaten Kolaka. Dalam hal ini juga Perusahaan telah memberikan kenyamanan terhadap para karyawan yang membuat para karyawan betah terhadap pekerjaannya. Sehingga dalam hal ini Komitmen Organisasi mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Jaya Sentosa Kabupaten Kolaka. Hal inilah yang membuat Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan analisis jalur tentang pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Original Sample Estimate sebesar 0.656 yang artinya memiliki pengaruh yang positif antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan nilai T-Statistic sebesar $19.195 > 1.64$ dengan P-Value 0.000 artinya Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Diterimanya hipotesis penelitian ini dikonfirmasi dengan tanggapan responden mengenai Kepuasan Kerja yang dapat dilihat pada tabel 4.6 mengenai deskripsi responden yang memiliki rata-rata jawaban sebesar 3.5 dan berada pada kategori tinggi.

Sehubungan dengan hasil penelitian ini dapat dijelaskan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini sejalan dengan hipotesis yang diajukan oleh peneliti, yang menjelaskan menurut Setiani & Febrian (2023) mengatakan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh Positif dan signifikan secara persial terhadap kinerja karyawan. Penelitian Rahmadani (2023) menunjukkan hasil penelitian bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel kepuasan kerja ini merupakan variabel yang mendukung kinerja karyawan di dalam penelitian ini dikarenakan kepuasan kerja yang diberikan oleh responden lebih mewakili terjadinya peningkatan dalam kinerja karyawan tersebut. Dalam hal ini perusahaan harus memberikan pengawasan yang baik pada karyawannya demi menciptakan lingkungan yang produktif. Dengan adanya pengawasan yang baik maka karyawan dapat menjalankan tugas yang diberikan oleh pimpinan perusahaan, sehingga karyawan dapat mencapai tujuan yang ditetapkan oleh Perusahaan.

Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja PT. Satria Jaya Sentosa di Kabupaten Kolaka dapat dikatakan cukup baik karena mampu meningkatkan Kinerja Karyawan, Hal ini dapat dikatakan bahwa atasannya atau supervisor di PT. Satria Jaya Sentosa Kolaka mampu memberikan arahan yang baik serta mampu berlaku adil terhadap semua bawahannya, dan para karyawan merasa memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja kemudian para karyawan merasakan bahwa gaji yang diterima sebanding dengan beban tugas yang diberikan oleh PT. Satria Jaya Sentosa Kolaka, dalam hal ini bahwa kepuasan kerja karyawan cukup memuaskan di PT. Satria Jaya Sentosa. sehingga dalam hal ini Kepuasan Kerja mampu meningkatkan kinerja Karyawan pada PT. Satria Jaya Sentosa Kolaka.

Sehingga dalam hal ini Kepuasan Kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan

pada PT. Jaya Sentosa Kabupaten Kolaka. Hal inilah yang membuat Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan penjelasan latar belakang, fenomena, hasil, dan lain-lain pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Original Sample Estimate sebesar 0.202 dan nilai T-Statistic sebesar $3.652 > 1.64$ dengan P-Value 0.000. Sesuai dengan tanggapan responden pada deskripsi Komitmen Organisasi beranggapan bahwa PT. Satria Jaya Sentosa Kabupaten Kolaka sudah cukup memuaskan dari segi Komitmen Afektif, yaitu karyawan merasa cukup berbahagia menghabiskan sisa karir saya di PT. Satria Jaya Sentosa, dan karyawan juga merasa bahwa PT. SJS telah banyak berjasa bagi hidupnya yang telah memberikan para karyawan kesempatan dalam bekerja. Sehingga dalam hal ini Komitmen Organisasi mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Satria Jaya Sentosa Kabupaten Kolaka. Dalam hal ini juga Perusahaan telah memberikan kenyamanan terhadap para karyawan yang membuat para karyawan betah terhadap pekerjaannya. Sehingga dalam hal ini Komitmen Organisasi mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Jaya Sentosa Kabupaten Kolaka

2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Original Sample Estimate sebesar 0.656 dan nilai T-Statistic sebesar $19.195 > 1.64$ dengan P-

Value 0.000. Sesuai dengan tanggapan responden pada variabel Kepuasan Kerja bahwa Kepuasan Kerja PT. Satria Jaya Sentosa di Kabupaten Kolaka dapat dikatakan cukup baik karena mampu meningkatkan Kinerja Karyawan, Hal ini dapat dikatakan bahwa atasannya atau supervisor di PT. Satria Jaya Sentosa Kolaka mampu memberikan arahan yang baik serta mampu berlaku adil terhadap semua bawahannya, dan para karyawan merasa memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja kemudian para karyawan merasakan bahwa gaji yang diterima sebanding dengan beban tugas yang diberikan oleh PT. Satria Jaya Sentosa Kolaka, dalam hal ini bahwa kepuasan kerja karyawan cukup memuaskan di PT. Satria Jaya Sentosa. sehingga dalam hal ini Kepuasan Kerja mampu meningkatkan kinerja Karyawan pada PT. Satria Jaya Sentosa Kolaka. Sehingga dalam hal ini Kepuasan Kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Jaya Sentosa Kabupaten Kolaka. Hal inilah yang membuat Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan

signifikan terhadap Kinerja Karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Abni, A., & Hamdani, R. (2023). Komitmen organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Perkebunan di Indonesia. 5, 311–318.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit PT. Zanafa Publishing, Riau.
- AndayaniM, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Indojoya Mandiri Lahat. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 5(1), 797–804.
- Almansyah Rundu Wonua, Ismanto Ismanto, & Magefira Ramadani. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kolaka). Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset, 1(6), 170–183.
- Almansyah Rundu Wonua, Hendrik Hendri, & Andi Sui MagfiRahmadani. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Buruh Panen Kelapa Sawit PT. Damai Jaya Lestari Afdeling IX Kecamatan Tanggetada, Kab. Kolaka). Intellektika : Jurnal Ilmiah Mahasiswa, 1(6), 153–165.
- Astaginy, N., Wonua, A. R., & Kumalasari, F. (2022, June). Persepsi Dukungan Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai. In Indonesian Annual Conference Series (pp. 66-73).
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2), 160–170.
- Budiantara, I. K., Mitariani, N. W. E., & Imbayani, I. G. A. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing PT. Adidaya Madanil Denpasar. Jurnal Emas, 3(6), 139–151.
- Cahyani, R. A., Sundari, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga. Jurnal Ekobis Dewantara, 3(1), 1–10.
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(2), 214–225.
- Citrawati, E. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, 10(3), 1–16.
- Danayasa, P. A., Kawiana, I. G. P., & Oktarini, L. N. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai KSP Bayu Merta

- Sari di Gianyar. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata Agustus*, 1(3), 975–987.
- Daslim, C., Syawaluddin, Okta, M. A., & Goh, T. S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Tahta Sukses Abadi Medan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1), 136–146.
- Fazira, E., & Khoiri, M. (2022). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sicepat Ekspres Batam. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 947–954.
- Ferils, M., & Suharlina. (2022). Determinan Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Bhayangkara Hoegeng Imam Santoso Kepolisian Daerah Provinsi Sulawesi Barat. *ASSETS*, 12(2), 263–280.
- Fitri, I. K., & Endratno, H. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Hotel Bohari, Kabupaten Tegal). *Jurnal Manajemen*, 15(2), 276–293.
- Gaprilla, G., Kumalasari, F., & Suwanto, S. (2023). Pengaruh Kedisiplinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Kolaka. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 2(4), 170-180.
- Ghozali (2018). *Struktur Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartawan, A. A. B. A., & Sriathi, A. A. A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi di PT Angsa Kusuma Indah Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 12(02), 274–282.
- Indahingwati, A. & Nugroho, N. E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Scopindo Media Pustaka, Surabaya.
- Irianto, E. H. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai BPP Aparatur Sukamandi. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 4(1), 40–48.
- Ismanto Ismanto, Niar Astaginy, & Nisa Kurnia. (2023) Pengaruh Locus Of Control (LOC) Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Inspektorat Kabupaten Kolaka): (Studi Pada Inspektorat Kabupaten Kolaka). *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(4), 125–134.
- Jufrizen, & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. 841–856.

- Latief, A., & Safwan, M. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Cabang Langsa. *J-EBIS (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam)*, 52–65.
- Khairunnisa, L., Kumalasari, F., & Astaginy, N. (2023). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Bombana. *Profit: Jurnal Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(4), 263-276.
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif.
- Manery, B. R., Lengkong, V. P. K., & Saerang, R. T. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di BKDPSDA di Kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal EMBA*, 6(4), 1968–1977.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2021). Hubungan Manajemen Karir dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1(3), 1–14.
- Mardiana Mardiana, H. Suwanto, & Fitri Kumalasari. (2023). Pengaruh Woeklife Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pekerj Tambang PT.Citra Silika Mallawa Kel. Lasusua, Kab. Kolaka Utara. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 2(4), 181–196.
- Munajira, M., Astaginy, N., & Hendrik, H. (2023). Pengaruh Kemampuan Manajerial Pimpinan dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kabupaten Kolaka Timur. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 1(6), 131-145.
- Neysyah, S. N., Suwanto, & Kumalasari, F. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Job Insecurity terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Damai Jaya Lestari Kec. Polinggona Kab. Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis, 01(02),213–221.
- Nugraha, D. A., Nadeak, B., Martini, N., & Suyaman, D. J. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Barat. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(1), 81–93.
- Nurahmah, F., Ekawati, & Jayanti, S. (2019). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Berdasarkan Herzberg Two Factors Theory Pada Guru di Sekolah Luar Biasa Negeri Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 7(4), 348–353.
- Nur Hesty Ramadhani, Niar Astaginy, Niar Astaginy, & Hendrik Hendrik. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(3), 65–74.

- Pane, S. G., & Fatmawati. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis*, 2(3), 67–79.
- Prabowo, H., Wonua, A. R., & Tititng, A. S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bombana. *Transformasi: Journal of Economics and Business Management*, 2(4), 27-36.
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40.
- Rahmah, A. D., Handaru, A. W., & Sholikhah. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departemen Produksi Pada PT X. *Sinomika Journal*, 1(5), 1271–1294.
- Ratnawati, S., & Atmaja, H. E. (2020b). Pentingnya Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Mendoong Prestasi Kerja. *06(01)*, 10–18.
- Rizal, M., Alam, H. V., & Asi, L. L. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. *Ejurnal*, 5(3), 1126–1140.
- Rizqina, Z. A., Adam, M., & Chan, S. (2017). Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan, dan Komitmen Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai serta Dampaknya terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS). *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 59–69.
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai 1,2. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Saputra, N., & Mulia, R. A. (2020). Kontribusi Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam. *2(1)*, 20–28.
- Stiadi, M. (2021). The Influence of Entrepreneurship Courses on Students' Entrepreneurial Interests. *Jurnal Mantik*, 5(1), 197-200.
- Suardani, W., & Kawiana, I. G. P. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Human Relation dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(1), 220–232.
- Sudiyanto, T. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuwangi. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(1), 93–115.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Badan Penerbit Alfabeta Bandung.

- Suryadi. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja , Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Syariah*, 5(1), 85–95.
- Suryani, N. L. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(3), 419–435.
- Sutrisno, Herdiyanti, Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Performance In The Company : A Review Literature Dampak Kompensasi , Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan : Review Literature. 3(6), 3476–3482.
- Suwarto, S., Hendrik, H., & Amelia, R. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Cabang Kolaka. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 3(4), 313-322.
- Wahyuningsih, N. (2019). Peranan Sektor Pertambangan dan Penggalian terhadap Perekonomian Kalimantan Timur (The Role of the Mining and Quarrying Sector for the Economy of East Kalimantan). *Jurnal Riset Inossa*, 1(1), 45–59.
- Wibowo (2014) *Manajemen Kinerja*. Penerbit PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Wonua, A. R., Astaginy, N., & Ismanto. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Karya Ilmiah Mahasiswa*. Kendari. Penerbit Literacy Institute
- Wonua, A. R., Hendrik, H., & Rahmadani, A. S. M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Buruh Panen Kelapa Sawit PT. Damai Jaya Lestari Afdeling IX Kecamatan Tanggetada, Kab. Kolaka). *Intellektika: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(6), 153-165.
- Yusuf, E., M & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. Penerbit CV. Nas Media Pustaka.
- Zamzam, F., & Romli, A. R. (2017). Analisa Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja dan Produktivitas Legilasi Daerah Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 14(2), 56-64.