

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. LANDASAN TEORI

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang dapat dijadikan sebagai dasar dalam penelitian ini, ada beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu untuk dapat digunakan sebagai rujukan oleh peneliti untuk melakukan penelitian yang dapat disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Tema Penulisan dan Nama Peneliti	Variabel Penelitian & Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Pengaruh kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior sebagai variabel mediasi (Dewi & Suwandana, 2016)	Variabel <ul style="list-style-type: none"> • kepuasan kerja • organizational citizenship behavior • komitmen organisasi Teknik analisis: <ul style="list-style-type: none"> • analisis jalur 	<ul style="list-style-type: none"> • kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. • kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. • komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. • komitmen organisasional dinilai secara signifikan memediasi hubungan antara kepuasan kerja terhadap OCB.
2	Mediasi Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Karyawan, Iklim Organisasi Dan Kinerja	Variabel <ul style="list-style-type: none"> • Komitmen organisasional • Kepuasan kerja karyawan • Iklim organisasi • Kinerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Komitmen organisasi memediasi hubungan antara iklim organisasi dan kinerja karyawan. • Kepuasan kerja memediasi hubungan antara iklim organisasi

No	Tema Penulisan dan Nama Peneliti	Variabel Penelitian & Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	Karyawan (Risambessy dkk., 2022)	karyawan Teknik analisis: • analisa jalur	dengan kinerja karyawan.
3	Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja yang di Mediasi oleh Komitmen Organisasi (Ulfah dkk., 2018)	Variabel • Karakteristik individu • Kepuasan kerja • Komitmen organisasi Teknik analisis: • Partial Least Square (PLS)	<ul style="list-style-type: none"> • karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RSUD Sleman. • Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan yang di mediasi oleh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan RSUD Sleman
4	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Febrianti & Triono, 2020)	Variabel • Kepuasan kerja • Motivasi • Kinerja karyawan • Komitmen organisasi Teknik analisis: • Persamaan Struktural (<i>Structural Equation Model-ing/SEM</i>) <i>SMART PLS</i>	<ul style="list-style-type: none"> • kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi • motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi • kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan • motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan • komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan • kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi

No	Tema Penulisan dan Nama Peneliti	Variabel Penelitian & Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
5	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Organisasi (Darmawati, 2018)	Variabel <ul style="list-style-type: none"> • kepuasan kerja • organizational citizenship behavior • komitmen organisasi Teknik analisis: <ul style="list-style-type: none"> • analisis jalur (<i>path analysis</i>) 	<ul style="list-style-type: none"> • kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan UNY. • Variabel komitmen organisasi memediasi pengaruh kepuasan kerja dengan OCB karyawan UNY. • Tingkat kepuasan kerja, komitmen organisasi dan tingkat OCB karyawan UNY masuk dalam kategori tinggi tinggi.
6	Peran Komitmen Organisasional Dalam Memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Krisna Oleh - Oleh (Mardyana & Riana, 2019)	Variabel <ul style="list-style-type: none"> • Komitmen organisasional • Kepuasan kerja • Kinerja karyawan Teknik analisis: <ul style="list-style-type: none"> • persamaan <i>structural (SEM-PLS)</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. • kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. • komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. • komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
7	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen	Variabel <ul style="list-style-type: none"> • kepuasan kerja • turnover intention • komitmen organisasional 	<ul style="list-style-type: none"> • kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. • kepuasan kerja berpengaruh negatif dan

No	Tema Penulisan dan Nama Peneliti	Variabel Penelitian & Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	Organisasional Karyawan Kontrak (Susilo & Satrya, 2019)	Teknik analisis: <ul style="list-style-type: none"> • teknik analisis jalur (<i>path analysis</i>) 	signifikan terhadap turnover intention. <ul style="list-style-type: none"> • komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. • kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention melalui mediasi komitmen organisasional
8	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi di PT. Solusky Yogyakarta (Giarto, 2018)	Variabel <ul style="list-style-type: none"> • kualitas kehidupan kerja • kinerja karyawan • kepuasan kerja • komitmen organisasional Teknik analisis: <ul style="list-style-type: none"> • SEM-PLS 	<ul style="list-style-type: none"> • kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja. • kualitas kehidupan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. • kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasional. • kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. • komitmen organisasional mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. • kepuasan kerja bukan merupakan variabel mediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja. • komitmen organisasional merupakan variabel mediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap

No	Tema Penulisan dan Nama Peneliti	Variabel Penelitian & Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
			kinerja.
9	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Komitmen Organisasi (Hendrayana dkk., 2021)	Variabel <ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan kerja • Kinerja karyawan • Komitmen organisasi Teknik analisis: analisis jalur	<ul style="list-style-type: none"> • kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. • Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. • Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan • Komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Terdapat beberapa persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu yang di sajikan dalam Tabel 2.1 diatas dengan penelitian yang dilakukan saat ini. Memiliki persamaan variabel bebas kepuasan kerja, dan variabel terikat yang dipakai yaitu kinerja karyawan, dan juga komitmen organisasi sebagai variabel intervening yang digunakan, menggunakan alat analisis jalur di beberapa penelitian. Adapun Perbedaan penelitian tersebut yakni objek penelitian yang berbeda, lokasi penelitian objek dan beberapa penelitian menggunakan metode regresi linier berganda.

B. Tinjauan Pustaka

Landasan teori ini mengartikan teori-teori yang berkaitan dengan judul penelitian dan permasalahan penelitian yang telah dijelaskan

sebelumnya. Teori kesetaraan digunakan sebagai pengantar dalam merumuskan hipotesis, menyusun instrumen penelitian dan sebagai landasan pembahasan hasil penelitian. Beberapa landasan teorinya adalah:

1. Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurfitriani (2022) kinerja karyawan dapat dilihat dari segi produktifitas dan output karyawan, yang mempengaruhi atau membantu organisasi menjadi efisien dan efektif dalam mencapai tuannya. Kinerja karyawan mempunyai peranan yang cukup penting dalam sebuah organisasi guna mencapai tujuan organisasi. Mardiana & Riana (2019) menyatakan kinerja karyawan merupakan hasil dari prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Hendrayana dkk (2021) menyatakan kinerja karyawan merupakan gambaran prestasi yang dicapai oleh organisasi atau perusahaan dalam operasionalnya.

Berdasarkan beberapa definisi kinerja karyawan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan atau prestasi yang dicapai oleh seseorang karyawan itu sendiri dalam berkerja sesuai dengan tanggung jawab atau jobdesk yang diberikan oleh perusahaan.

a) Indikator Kinerja Karyawan

Merunut Robbins & Judge (2015) ada beberapa indikator kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas, kinerja karyawan dapat diukur dari ketelitian, kerapian, dan ketepatan karyawan dalam bekerja. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik atau buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya serta kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan dalam satu harinya. Kuantitas kerja dapat dilihat dari kecepatan kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.
4. Efektifitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang dapat berupa tenaga, uang, teknologi dan bahan baku yang dimaksimalkan dengan tujuan untuk menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya. Dimana dalam pemanfaatan sumber daya tersebut, baik sumber daya manusia maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku

yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

5. Kemandirian, kemandirian merupakan kemampuan seseorang yang dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari pengawas. Meningkat atau menurunnya kinerja karyawan dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam melakukan pekerjaannya, efektifitas, dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Karyawan yang mandiri, yaitu karyawan yang ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

b) Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Handoko (2001) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ini sendiri yaitu:

1. Motivasi, merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.
2. Kepuasan kerja, mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan

terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

3. Tingkat stres, merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.
4. Kondisi pekerjaan, yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyaluran dalam ruang kerja..
5. Sistem kompensasi, tingkat balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan. Jadi, pemberian kompensasi harus benar agar karyawan lebih semangat untuk bekerja.
6. Desain pekerjaan, merupakan fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional.

Lebih lanjut menurut Akbar (2018) menjelaskan ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu:

1. Faktor individu, kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

2. Faktor psikologis, persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja
3. Faktor organisasi.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja ialah sikap emosional pekerja yang dimana pekerja memberikan respon positif terhadap pekerjaannya. Sikap ini dapat dicerminkan melalui moral kerja, kedisiplinan ataupun prestasi kerja yang diperoleh para pekerja, kepuasan kerja merupakan rasa yang dimiliki oleh setiap karyawan atau karyawan setelah mereka menerima imbalan kerja atau kompensasi dari perusahaan (Dinata & Talim, 2022). Sedangkan Harahap & Khair (2019) menyatakan kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Andriany, 2019).

Berdasarkan beberapa definisi kepuasan kerja diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja ialah sikap emosional positif langsung pekerja yang memberikan respon terhadap pekerjaan dan lingkungan pekerjaannya, yang dimana berhubungan dengan situasi kerjayang sevara langsung sesuai apa yang dirasakan oleh pekerja.

a) Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006) bahwa ada beberapa indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri, terkait dengan sejauh mana tugas yang diberikan dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk maju atau belajar, serta kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
2. Gaji, sejumlah upah yang diterima oleh karyawan yang dipandang sebagai suatu hal yang pantas dibandingkan dengan karyawan lain dalam sebuah organisasi.
3. Pengawasan, terkait dengan hubungan antara karyawan dengan atasan, pengawasan kerja, dan kualitas kerja.
4. Kesempatan promosi, kesempatan untuk maju dalam organisasi yang berhubungan dengan kenaikan jabatan, kesempatan untuk maju dan pengembangan karir.
5. Rekan kerja, teman-teman yang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Dimana seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat baik atau tidak baik.

3. Komitmen Organisasi

Menurut Yusuf & Syarif (2018) komitmen organisasi adalah tingkat dimana seseorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya menjadi anggota. Sedangkan menurut Giarto (2018) komitmen organisasional yang berarti adalah: (1) keinginan yang

kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu; (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai kepentingan organisasi; (3) kepercayaan dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi. Sedangkan menurut Susilo & Satrya (2019) komitmen organisasional adalah suatu keadaan sejauh mana seorang pekerja mengenali organisasi dan memiliki keinginan untuk melanjutkan karirnya dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan beberapa definisi komitmen organisasi diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat dimana seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, dengan mempunyai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut, sehingga memiliki keinginan untuk melanjutkan karirnya dalam organisasi tersebut.

a) Indikator Komitmen organisasi

Menurut Sopiah (2008) terdapat tiga level dimensi komitmen yaitu antara lain:

1. Komitmen afektif, adanya keterikatan emosi personal, identifikasi, dan keikutsertaan dalam organisasi.
2. Komitmen kontinuan, komitmen organisasi saat personal akan mengambil keputusan untuk bertahan atau tidak dalam organisasi karena berdasarkan pada pertimbangan untung rugi bila tetap bertahan dalam organisasi.
3. Komitmen normatif, berkaitan dengan kewajiban personal untuk bertanggung jawab dan tetap berada dalam organisasi yang berarti bahwa tindakan tersebut memang sesuatu yang harus dilakukan.

b) Faktor yang Mempengaruhi Komitmen

Mengenai komitmen organisasi yang selanjutnya dijadikan indikator dari komitmen organisasi menurut Hasibuan (2014) ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

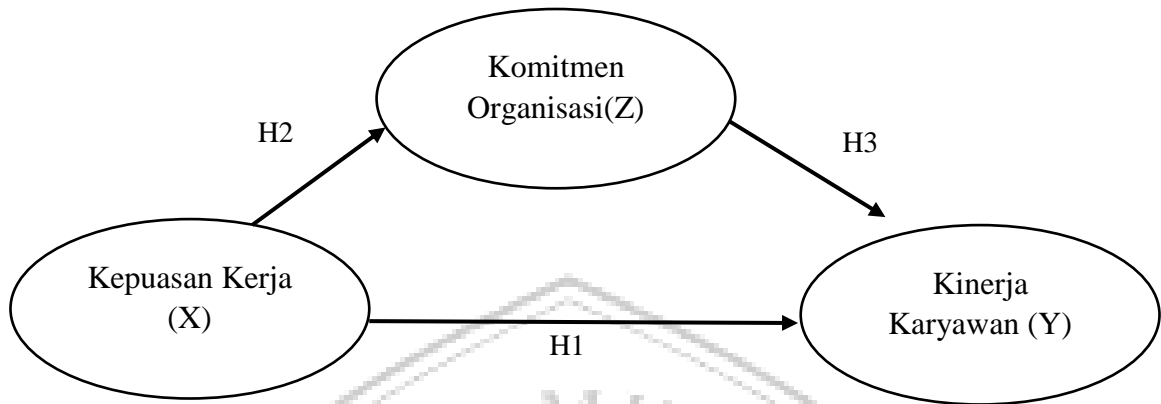
1. Faktor Kesadaran, Kesadaran menunjukkan suatu keadaan jiwa seseorang yang merupakan titik temu dari berbagai pertimbangan sehingga diperoleh suatu keyakinan, ketetapan hati dan kesinambungan dalam jiwa yang bersangkutan.
2. Faktor Aturan, Aturan adalah perangkat penting dalam segala tindakan dan perbuatan seseorang. Peranan aturan sangat besar dalam hidup bermasyarakat, sehingga dengan sendirinya aturan harus dibuat, dan diawasi yang pada akhirnya dapat tercapai sasaran manajemen sebagai pihak yang berwenang dan mengatur segala sesuatu yang ada di dalam organisasi kerja tersebut.
3. Faktor Organisasi, Organisasi pelayanan contohnya pelayanan Pendidikan ada dasarnya tidak berbeda dengan organisasi pada umumnya hanya terdapat sedikit perbedaan pada penerapannya, karena sasaran pelayanan ditujukan secara khusus kepada manusia yang memiliki watak dan kehendak yang multikompleks.

4. Faktor Pendapatan, Pendapatan adalah penerimaan seseorang sebagai imbalan atas tenaga, pikiran yang telah dicurahkan untuk orang lain atau badan organisasi baik dalam bentuk uang.
5. Faktor Kemampuan Keterampilan, Kemampuan berasal dari kata mampu yang memiliki arti dapat melakukan tugas atau pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan.
6. Faktor Sarana Pelayanan, Sarana pelayanan ada segala jenis perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka untuk memenuhi kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu.

C. Kerangka Konsep dan Hipotesis

1. Kerangka Konsep

Kerangka pemikiran ini digunakan secara sistematis untuk membantu menjelaskan permasalahan yang akan diteliti.



Gambar 2. 1 Kerangka Konsep

Pada gambar kerangka pikir diatas bahwa variabel kepuasan kerja X mempengaruhi kinerja karyawan Y yang dimana dimediasi oleh variabel komitmen organisasi Z. Dimana pada kerangka pikir tersebut terdapat 4 hipotesis yaitu H1, H2, H3, dan H4 pada ke 4 hipotesis tersebut akan menjelaskan mengenai pengaruh antar 3 variabel yaitu variabel bebas kepuasan kerja, variabel terikat kinerja karyawan dan variabel mediasi komitmen organisasi.

2. Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2010) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang diajukan, Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian ini dan penelitian terdahulu maka, peneliti mendapatkan hipotesis sebagai berikut:

a. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Kerpuasan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam menentukan sikap karyawan dalam bekerja sehingga kinerja

karyawan dapat maksimal, berdasarkan penelitian dari Febrianti & Triono (2020) membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendrayana dkk (2021) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Berdasarkan penelitian tersebut, maka disampaikan hipotesis sebagai berikut:

H1: kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

b. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

Perusahaan harus bisa menimbulkan rasa kepuasan kerja terhadap para karyawannya sehingga akan muncul rasa akan komitmen organisasi dari karyawan itu sendiri, menurut penelitian yang dilakukan oleh Mardiana & Riana (2019) menyatakan bahwa kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional, dan juga penelitian yang dilakukan oleh Susilo & Satrya (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, berdasarkan penelitian tersebut, maka disampaikan hipotesis sebagai berikut:

H2: kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi

c. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Dalam menjalankan semua aktivitas, sebuah perusahaan atau organisasi tidak lepas dari peranan karyawan sebagai

pengelolanya. Oleh karena itu, perlu bagi pimpinan perusahaan mengetahui karakteristik individu dalam perusahaannya atau organisasi guna meningkatkan kepuasan kinerja karyawan, menurut penelitian dari Ulfah dkk (2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara karakteristik individu maupun komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan hal ini sejalan dengan penelitian Giarto (2018) Komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, berdasarkan penelitian tersebut, maka disampaikan hipotesis sebagai berikut:

H3: komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

d. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi

Kepuasan kerja memiliki cukup banyak pengaruh terhadap kinerja karyawan, dan secara tidak langsung kinerja karyawan sangat baik bagi perusahaan maka akan menimbulkan komitmen organisasi. Hal ini didukung oleh Mardiyana & Riana (2019)

Komitmen organisasional berpengaruh signifikan dalam memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan,

Hendrayana dkk (2021) menyatakan bahwa Komitmen organisasi mampu memediasi hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, berdasarkan penelitian tersebut, maka disampaikan hipotesis sebagai berikut:

H4: komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

