

Pengaruh Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT Antar Lintas Sumatera-Medan

Kiki Mirella

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Chintya Ones Charli

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Nurul Raudah A.M

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Nada Absilah Salsabila

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Alamat : Kecamatan Lubuk Begalung, Kota Padang, Sumatera Barat

Korespondensi Penulis : kikimirela990@gmail.com

Abstract

This study's goal is to analyze the impact of job satisfaction and motivation on employees' work and organizational commitment as an intervening variable in a sample of 35 from PT Antar Lintas Sumatera-Medan. The study's type is explanatory research. The data collection method uses a survey with a questionnaire that is given to the respondent. The Smart PLS method.

Keywords: *job satisfaction, motivation, organizational commitment, and employees' work*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi karyawan sebagai variabel intervening dengan sampel 35 di PT Antar Lintas Sumatera-Medan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori. Metode pengumpulan data menggunakan survei dengan kuesioner yang diberikan kepada responden. Metode analisis Smart PLS.

Kata kunci: kepuasan kerja, motivasi, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan

LATAR BELAKANG

Di era industri modern saat ini, setiap perusahaan diharapkan dapat menyelesaikan segala tugasnya dengan cepat, efektif, dan efisien. Dunia usaha perlu melakukan efisiensi dalam berbagai cara, misalnya dengan mengurangi biaya operasional, meningkatkan jumlah karyawan, dan menggunakan kembali lemari yang kurang produktif. Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan sumber daya berharga yang jauh lebih penting dibandingkan sumber daya lainnya. Mengapa dikatakan bahwa komunikasi yang efektif sangat penting dalam organisasi? Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan faktor yang memberikan kontribusi paling signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi (Sari وآخ., 2020).

Dalam mencapai tujuan organisasi, Bekerja sebagai anggota tim di lingkungan kerja outsourcing dapat menjadi teladan bagi para manajer atau pemilik bisnis, baik itu bisnis nasional atau bisnis swasta. Banyak bisnis outsourcing, yaitu mereka yang bergerak di pasar penyediaan tenaga kerja aktif, menawarkan perusahaan-perusahaan pemberi kerja, sehingga pelaku usaha yang membutuhkan tenaga tidak perlu mencari, memilih, atau melatih tenaga yang diperlukan.

Kesediaan Fenomena untuk mempekerjakan tenaga outsourcing semakin terlihat pada saat krisis ekonomi global yang mengguncang dunia, termasuk Indonesia. Banyak dunia usaha yang mengalami penurunan penjualan, sementara biaya hidup karyawan meningkat akibat kenaikan biaya bahan baku. Hal ini menimbulkan konflik antara karyawan yang ingin menaikkan harga tetapi tidak mampu melakukannya karena keadaan bisnis.

Hal ini menunjukkan bahwa diperlukan lebih banyak penelitian mengenai pengelolaan SDM, dengan penekanan pada motivasi, kemampuan, dan kepribadian untuk penerapan SDM. Dengan demikian, dapat terjalin hubungan yang harmonis antara manajer dan karyawan untuk mencapai kerja individu yang optimal dan nantinya berkontribusi dalam kehidupan kerja perusahaan. Dengan praktik pengelolaan SDM yang profesional, diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan secara produktif. Bantuan profesional bagi karyawan, termasuk outsourcing, harus dimulai dengan orientasi, seleksi, kualifikasi, dan pelatihan karyawan, serta dukungan dan pengembangan berkelanjutan.

KAJIAN TEORITIS

1. Kepuasan Kerja

1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut (Nawawi, 2015) stres terkait pekerjaan, emosi positif atau kegembiraan seseorang berasal dari stres terkait pekerjaan. Penguatan positif bagi karyawan akan datang dari pengembangan diri mereka. Sedangkan kepuasan kerja merupakan tempat karyawan merasa nyaman dan termotivasi untuk melaksanakan tugas tertentu dalam suatu perusahaan sehingga dapat memberikan kontribusi bagi keberhasilan perusahaan. Apabila karyawan mempunyai kebiasaan kerja yang baik maka perusahaan akan mencapai tujuannya. Jika keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan lemah dan tidak dapat ditingkatkan, mereka akan merasa frustrasi; jika tidak, mereka tidak akan merasa frustrasi (Sufiyati, 2020).

1.2 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Sufiyati و.خ., 2021) Indikator kepuasan kerja diantaranya sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Supervisi dari atasan
3. Rekan kerja
4. Kesempatan promosi

2. Motivasi

2.1 Pengertian Motivasi

Menurut (Sutrisno و.خ., 2022) Motivasi adalah sebagai katalis bagi individu untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Hal ini juga menciptakan kontras antara keberhasilan dan kegagalan dalam banyak aspek kehidupan dan merupakan faktor emosional yang penting untuk memulai pekerjaan baru. Kepuasan kerja adalah menjadi saat tersebut dengan atasan atau organisasi, yang ditujukan kepada seorang karyawan atau anggota dalam suatu organisasi untuk mau dan berhubungan dengan suatu hal sesuai dengan perusahaan dalam hal ini. Ketika seorang pekerja mempunyai motivasi yang baik, maka dengan sendirinya ia akan melaksanakan segala tugas sesuai dengan kemampuan dan ketrampilannya, yang sesuai dengan tugas pekerjaannya yang dicermati (Sutrisno و.خ., 2022).

Motivasi ekstrinsik mengacu pada motivasi yang muncul dari sumber eksternal, sedangkan motivasi intrinsik muncul dari dalam. Motivasi yang muncul dari dalam diri sendiri biasanya lebih persisten dibandingkan motivasi yang bersumber dari luar. Pertama dan terpenting, teori motivasi harus diterapkan dengan benar agar semakin banyak siswa yang memperoleh manfaat dari kegiatan pengembangan teori tersebut.

Dalam pandangan (Sari و.خ., 2020) Pengertian motivasi kerja adalah sebagai berikut: “Motivasi sebagai suatu kondisi pemberian energi pada organisme yang berfungsi untuk mengarahkan organisme tersebut menuju tujuan golongan tertentu”, yang berarti motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong orang menuju tujuan tertentu. Sementara itu (Sari و.خ., 2020) mendefinisikan Motivasi kerja sebagai berikut: “Motivasi kerja adalah semacam perangsang hasrat dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang.”

3. Komitmen Organisasi

3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut (Nawawi, 2015) Komitmen organisasi adalah badan yang meningkatkan loyalitas karyawan dan mewakili proses bertahap di mana setiap anggota organisasi

mengungkapkan keprihatinan mereka terhadap keberhasilan dan kesejahteraan organisasi. Sedangkan menurut (Hendra *و.خ.أ.*, 2022) Komitmen organisasi mempunyai nilai-nilai yang kuat dalam kehidupan setiap anggotanya yang selaras dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi, sehingga orang tersebut akan lebih cenderung terlibat dalam aktivitas dan memiliki keinginan yang kuat untuk bekerja pada organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasi sangat penting dan diperlukan bagi setiap organisasi.

Selain komitmen organisasi, faktor lain yang mungkin dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja adalah adanya feedback introspektif kepada karyawan. Kinerja karyawan akan meningkatkan pemberian insentif.

4. Kinerja karyawan

4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Sari *و.خ.أ.*, 2020) Kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya seperti yang diharapkan, atau suatu hasil karya yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja karyawan adalah Perusahaan yang memiliki lebih banyak karyawan yang sangat produktif akan lebih efektif dibandingkan perusahaan yang memiliki karyawan yang kurang produktif (Nawawi, 2015).

4.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Ariyati, 2019) indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Mau bekerja sama
5. Produktif
- 6.

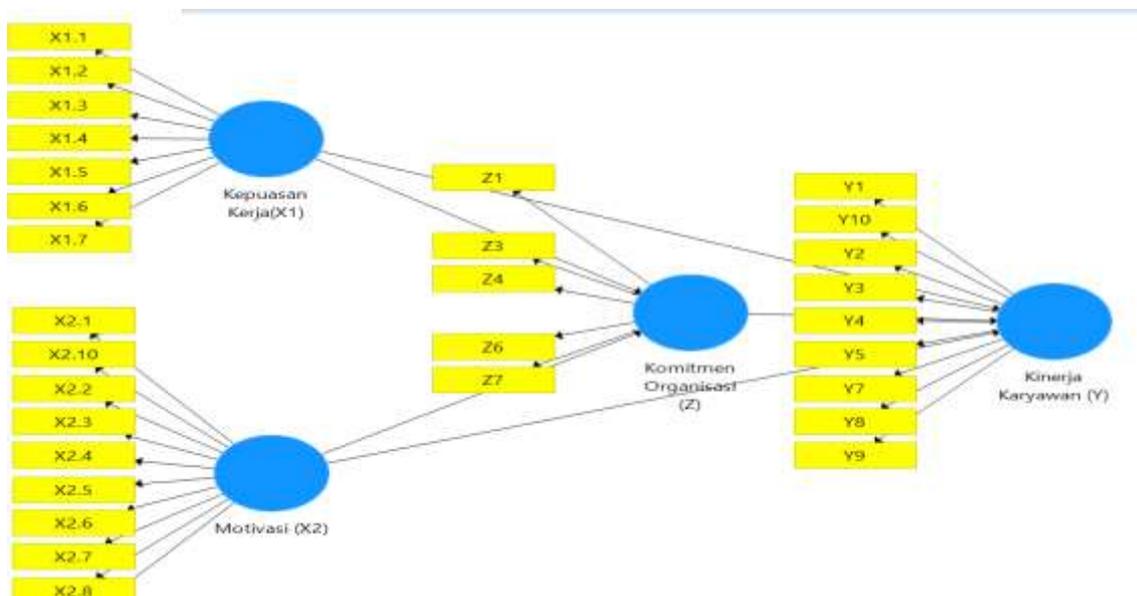
METODE PENELITIAN

Menurut (Purwanza *و.خ.أ.*, 2022) populasi adalah jumlah seluruh karakteristik manusia, termasuk jenis kelamin dan usia, yang menjadi fokus perhatian dalam setiap penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Antar Lintas Sumatera-Medan

dengan teknik pengambilan sampel. Dalam penelitian ini digunakan metode sampel dengan memberikan kuesioner pada 35 orang karyawan PT Antar Lintas Sumatera-Medan.

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut: Kuesioner adalah suatu alat yang mengumpulkan data dengan cara memberikan atau menampilkan lembar tanya jawab kepada responden dengan harapan akan dibalas pada lembar tersebut. Kuesioner ini adalah angket tertutup yang ditutup dari dua bagian: bagian pertama yang terdiri dari pada data responden pribadi, dan bagian kedua yang digunakan untuk mendapatkan tentang demensi-demensi/indikator-indikator dari konstruk-konstruk yang telah ditutulisasi ini.

Gambar 1: Metode Penelitian



HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengujian Outer Model (Model Pengukuran)

Model penelitian ini akan dianalisis menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dan dibantu dengan Software Smart PLS 3.0. PLS merupakan salah satu metode alternatif Structural Equation Modeling (SEM) yang dapat dilakukan untuk mengatasi permasalahan pada hubungan diantara variabel yang sangat kompleks tetapi ukuran sampel data kecil (dan memiliki asumsi non parametrik, artinya bahwa data tidak mengacu pada salah satu distribusi tertentu

a. Convergent Validity

Convergent Validity dilakukan dengan melihat item reliability (indikator validitas) yang ditunjukkan oleh nilai loading factor. Loading factor adalah angka yang menunjukkan korelasi antara skor suatu item pertanyaan dengan skor indikator konstruk indikator yang mengukur konstruk tersebut. Nilai loading factor lebih besar 0,7 dikatakan valid. Dalam penelitian ini batas loading factor yang digunakan sebesar 0,7. Setelah dilakukan pengolahan data dengan menggunakan SmartPLS 3.0 hasil loading factor dapat ditunjukkan seperti pada Tabel 1 :

Tabel 1: Nilai Loading Faktor Literasi Kedua

Variabel	Indikator	Outer Loading
Kepuasan Kerja	KK1	0,914
	KK2	0,946
	KK3	0,874
	KK4	0,891
	KK5	0,906
	KK6	0,898
	KK7	0,886
Motivasi	M1	0,816
	M2	0,901
	M3	0,834
	M4	0,865
	M5	0,756
	M6	0,812
	M7	0,905
	M8	0,793
	M9	0,916
	M10	0,884
Komitmen Organisasi	KO1	0,906

	KO3	0,892
	KO4	0,899
	KO6	0,878
	KO7	0,905
Kinerja Karyawan	KK1	0,915
	KK2	0,785
	KK3	0,834
	KK4	0,863
	KK5`	0,736
	KK7	0,763
	KK8	0,864
	KK9	0,875
	KK10	0,879

b. Discriminant Validity

Validitas Diskriminan dicapai dengan memeriksa pemuatan silang dari batasan tersebut. Teknik cross loading menunjukkan korelasi mendasar antara masing-masing indikator kendala dan indikator kendala lainnya. Suatu model pengukuran tertentu memiliki validitas diskriminan yang baik jika korelasi antara indikator dengan blok kontrak lainnya lebih tinggi dibandingkan korelasi antara indikator dengan blok kontrak lainnya. Setelah dilakukan augmentasi data menggunakan SmartPLS 3.0 diperoleh hasil cross-loading. Hasil cross loading menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara indikator dengan kendala lebih besar dibandingkan dengan koefisien korelasi antara kendala dan kendala lainnya. Artinya setiap kendala atau variabel laten telah mempunyai validitas diskriminan yang baik; artinya, indikator di blok batasan lebih dapat diandalkan dibandingkan indikator di blok lainnya. Langkah evaluasi selanjutnya adalah membandingkan nilai akar AVE dengan korelasi kedua variabel. Hasil itu bisa dilihat pada tabel 2:

Tabel 2: Nilai AVE dan Akar Kuadrat AVE

Validitas dan Reliabilitas Konstrak

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Kepuasan Kerja(X1)	0.962	0.963	0.968	0.814
Kinerja Karyawan (Y)	0.946	0.949	0.954	0.700
Komitmen Organisasi (Z)	0.939	0.940	0.953	0.803
Motivasi (X2)	0.957	0.959	0.963	0.723

Berdasarkan Tabel 2 semua konstruk menunjukkan nilai AVE yang lebih besar dari 0,500 yaitu dengan nilai terkecil 0,700 untuk variabel kinerja dan terbesar 0,814 untuk variabel komitmen organisasi. Nilai tersebut sudah memenuhi persyaratan sesuai dengan batas nilai minimum AVE yang ditentukan yaitu 0,50. Setelah diketahui nilai akar kuadrat dari AVE untuk masing-masing konstruk, tahap selanjutnya adalah membandingkan akar kuadrat AVE dengan korelasi antar konstruk dalam model. Pada penelitian ini hasil dari korelasi antar konstruk dengan nilai akar kuadrat AVE dapat ditunjukkan pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3: Nilai Korelasi antar Konstruk dan Nilai Akar Kuadrat AVE

Validitas Diskriminan

	Kepuasan Kerja(X1)	Kinerja Karyawan (Y)	Komitmen Organisasi (Z)	Motivasi (X2)
Kepuasan Kerja(X1)	0.902			
Kinerja Karyawan (Y)	0.853	0.837		
Komitmen Organisasi (Z)	0.831	0.927	0.896	
Motivasi (X2)	0.910	0.933	0.906	0.850

Dari Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai akar kuadrat AVE untuk masing-masing konstruk lebih besar dari pada nilai korelasinya sehingga konstruk dalam model penelitian ini masih dapat dikatakan memiliki discriminant validity yang baik.

2. Pengujian Inner Model (Model Struktural)

Setelah pengujian outer model yang telah memenuhi, berikutnya dilakukan pengujian inner model (model struktural). Inner model dapat dievaluasi dengan melihat r-square (reliabilitas indikator).

a. Analisis Variant (R^2) atau Uji Determinasi

Analisis Variant (R^2) atau Uji Determinasi yaitu untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tersebut, nilai dari koefisien determinasi dapat ditunjukkan pada Tabel 4:

Tabel 4: Nilai R-square

R Square			
Matriks	R Square	Adjusted R Square	
	R Square	Adjusted R Square	
Kinerja Karyawan (Y)	0.908	0.899	
Komitmen Organisasi (Z)	0.821	0.810	

Berdasarkan nilai r-square pada Tabel 4 menunjukkan bahwa kinerja karyawan dan komitmen organisasi mampu menjelaskan variabilitas kontrak kinerja sebesar 89,9%, dan sisanya sebesar 0,9% diterangkan oleh kontrak lainnya diluar yang diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan komitmen organisasi mampu menjelaskan variabilitas kontrak komitmen organisasi 81%, dan sisanya sebesar 1,1% diterangkan oleh kontrak lainnya diluar yang diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pengertian Kepuasan Kerja Menurut (Nawawi, 2015) stres terkait pekerjaan, emosi positif atau kegembiraan seseorang berasal dari stres terkait pekerjaan. Pengertian Komitmen Organisasi Menurut (Nawawi, 2015) Komitmen organisasi adalah badan yang meningkatkan loyalitas karyawan dan mewakili proses bertahap di mana setiap anggota organisasi mengungkapkan keprihatinan mereka terhadap keberhasilan dan kesejahteraan organisasi. Pengertian Kinerja Karyawan Menurut (Sari وآخ, 2020)

Kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya seperti yang diharapkan, atau suatu hasil karya yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan

sesuai dengan moral dan etika. populasi adalah jumlah seluruh karakteristik manusia, termasuk jenis kelamin dan usia, yang menjadi fokus perhatian dalam setiap penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Antar Lintas Sumatera-Medan dengan teknik pengambilan sampel. Dalam penelitian ini digunakan metode sampel dengan memberikan kuesioner pada 35 orang karyawan PT Antar Lintas Sumatera-Medan.

Saran

Berdasarkan hasil analisis pembahasan dan kesimpulan yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :Adanya keterbatasan waktu karena padatnya jam kerja pada karyawan outsourcing sebagai sumber informasi dari PT. Sehingga data yang di peroleh tidak maksimal.Adanya keterbatasan jumlah responden yang hanya berjumlah 35 orang. Penelitian lanjutan dapat dilakukan dengan melihat keterbatasan pada penelitian ini yang dapat dijadikan sumber ide bagi pengembangan penelitian ini dimasa yang akan datang. Perluasan penelitian yang disarankan dari penelitian ini adalah menambah variabel independen yang mempengaruhi komitmen organisasional untuk meningkatkan kinerja karyawan.Selain itu indikator-indikator penelitian yang digunakan dalam penelitian dapat ditambah dengan indikator-indikator lain diluar penelitian ini yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan.

DAFTAR REFERENSI

Ariyati, Y. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Enseval Putera Megatrading Tbk Cabang Batam. *Journal of Global Business and Management Review*, 1(2), 1. <https://doi.org/10.37253/jgbmr.v1i2.641>

Hendra, Arfan, H. H., & Oktaviani, A. R. (2022). Pengaruh komitmen, insentif dan pengembangan karir terhadap kinerja aparatur sipil negara pada satuan polisi pamong praja kota Parepare. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(6), 963–975. <https://ejournal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/2783%0Ahttps://ejournal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/download/2783/1607>

Nawawi, M. T. (2015). Pengaruh kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan/ti dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening (Studi karyawan outsourcing PT. J yang ditempatkan di kampus II Untar Jakarta). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 3(1), 129–147. <https://doi.org/10.31843/jmbi.v3i1.75>

Purwanza, S. W., Wardhana, A., Mufidah, A., Renggo, Y. R., Hudang, A. K., Setiawan, J., & Darwin. (2022). Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif dan kombinasi. *Media Sains Indonesia* (ع٣٣ March).

Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1–18. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i2.91>

Sufiyati, A., Suwarni, E., & Anggarini, D. R. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Tedco Agri Makmur di Lampung Tengah. *SMART: Strategy of Management and Accounting through Research and Technology*, 1(1), 12–21.

Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., & ... (2022). Dampak kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan: Review literature. *Management ...*, 3(November), 3476–3482.

<https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/view/1198%0Ahttps://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/download/1198/809>