

**THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND EMPLOYEE PERFORMANCE IS
MEDIATED BY ORGANIZATIONAL COMMITMENT**

Briyan Cadalora Putra¹, Elly Yuniar Nitawati², Rr. Indah Permata Sari³

^{1,2,&3}Universitas Bhayangkara Surabaya

Email: briyan.cadaloraputra@ubhara.ac.id

ABSTRACT

The aim of this research is to examine the relationship between job satisfaction and employee performance which is mediated by organizational commitment. The population in this study were 50 employees of the Ashofa Sidoarjo hotel. This research is quantitative research. The population of this study were employees of the Ashofa Sidoarjo Hotel, East Java, respondents consisting of marketing employees, management employees, engineering employees, housekeeping employees, kitchen employees and daily workers. All 50 respondents in this study used the Saturated sampling technique, which is a sampling technique when all members of the population are used as samples. The data analysis technique for this research uses the SEM-PLS approach which uses the help of Smart-PLS 4.0 software, inferential analysis of each variable and SPSS 20 aims to analyze statistical characteristics of respondents and descriptive analysis of variables in the research. The research results explain that job satisfaction has a positive effect on employee performance, job satisfaction has a positive effect on organizational commitment, organizational commitment has a positive effect on employee performance, and job satisfaction has a positive effect on employee performance mediated by organizational commitment.

Keywords: Job Satisfaction; Organizational Commitment; Employee Performance

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG
DIMEDIASI OLEH KOMITMEN ORGANISASIONAL**

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasional. Populasi dalam penelitian ini adalah 50 karyawan hotel ashofa sidoarjo. Penelitian adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini merupakan karyawan hotel ashofa Sidoarjo Jawa Timur, responden yang terdiri dari karyawan marketing, karyawan manajemen, karyawan *engineering*, karyawan *housekeeping*, karyawan *kitchen* dan pekerja harian. Keseluruhan responden dalam penelitian ini sebanyak 50 responden menggunakan teknik sampling Jenuh yang merupakan teknik penentuan sampel apabila keseluruhan anggota populasi digunakan menjadi sampel. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan pendekatan SEM-PLS yang menggunakan bantuan *software Smart-PLS 4.0*, analisis inferensial setiap variabel serta SPSS 20 bertujuan untuk menganalisis statistik karakteristik responden dan analisis deskriptif variabel dalam penelitian. Hasil penelitian menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi komitmen organisasional berpengaruh positif.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja; Komitmen Organisasional; Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Industri perhotelan sangat berkaitan dengan sektor pariwisata karena industri perhotelan saat ini sangat mendukung kemajuan sektor Pariwisata. Pariwisata merupakan rangkaian peristiwa yang berkaitan dengan perjalanan untuk berlibur, para pelancong, dan juga tourism. Industri perhotelan dapat mencakup bidang usaha lain seperti restaurant, jasa laundry, agen perjalanan, maupun transportasi yang memiliki ciri adanya unsur jasa atau pelayanan yang tidak dapat dipisahkan dari produk yang dijualnya. Usaha perhotelan sangat diperlukan bagi wisatawan mancanegara maupun wisatawan nusantara yang sedang melakukan perjalanan dan memerlukan akomodasi penginapan, baik yang dilengkapi dengan fasilitas yang tersedia seperti makanan, minuman, transportasi, maupun yang hanya menyediakan kamar (Santoso, 2023).

Menghadapi suatu kemajuan teknologi yang sangat pesat sumber daya manusia yang mempunyai kualitas dapat menjadi kekuatan bagi organisasi, Kemudahan penggunaan dari satu kemajuan teknologi membuat beberapa perusahaan baru yang masuk kedalam satu usaha yang telah dijalankan yang mengakibatkan persaingan yang semakin ketat. Satu kemajuan teknologi mengakibatkan sumber daya manusia pada perusahaan harus melakukan Pengembangan dan direncanakan dengan baik supaya mendapat sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan dan yang diharapkan organisasi (Dipang, 2013).

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya suatu organisasi. Sumber daya ini dapat dilatih, dikembangkan, dijaga untuk masa depan organisasi bahkan dapat menjadi penentu kelangsungan organisasi tersebut. Tidak adanya sumber daya manusia semua kegiatan atau rencana yang telah disiapkan oleh organisasi tidak akan bisa berjalan. Manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai: Aspek "orang" atau kebijakan dan praktik yang dibutuhkan oleh mereka yang mempekerjakan, memilih, melatih, memberi penghargaan, dan mengevaluasi (Dessler, 2016). Sumber daya manusia merupakan elemen paling penting dalam sebuah bisnis atau perusahaan agar dapat berjalan dengan baik dan lancar, tanpa adanya elemen tersebut atau kualitasnya yang kurang baik, perusahaan sulit untuk menjalankan dan mengoperasikan kegiatannya walaupun ada sumber daya yang lain telah terpenuhi (umiyati, 2022).

Perusahaan yang bergerak di bidang industri perhotelan yang bertempat Di Kota Sidoarjo adalah hotel Ashofa. Hotel Ashofa adalah suatu usaha keluarga yang didirikan pada tahun 2012 beralamat di Jl. Raya By Pass Juanda Baru Sedati Sidoarjo yang ber Kantor pusat di Jl. A. Yani No. 22 Kecamatan Murung Pundah Kabupaten Tabalong Kalimantan Selatan. Hotel Ashofa memberikan fasilitas sarana dan prasarana yang memadai, pelayanan yang optimal, perilaku karyawan yang ramah diharapkan dapat memberikan kepuasan kepada pelanggan atau pengunjung. Sumber daya manusia dalam hotel ashofa yang bergerak dalam bidang perhotelan mencakup manajer, supervisor, dan staff house keeping, staff front office, staff administrasi, staff dapur (kitchen), staff satpam, dan sebagainya. Hotel Ashofa percaya bahwa dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul dapat mencetak generasi penerus bangsa yang unggul juga (Ashofa, 2012).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2019). Karyawan yang bekerja di organisasi yang memiliki nilai dan tujuan yang selaras dengan nilai dan tujuan profesional mereka lebih cenderung mengadopsi perilaku positif agar konsisten dengan misi, nilai dan tujuan organisasi, sehingga mengembangkan komitmen yang kuat terhadap organisasi dan keterlibatan kerja tingkat tinggi (Cesario, 2017).

Berdasarkan hasil wawancara peneliti kepada pemilik Hotel Ashofa Fenomena kinerja karyawan di hotel ashofa yaitu menurunnya ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan setiap harinya pada bagian *front office* yang berakibat banyaknya para pengunjung menunggu terlalu lama untuk melakukan reservasi kamar, menurunnya kinerja karyawan juga dirasakan pada bagian marketing yang berakibat pemasaran kamar hotel tidak terselesaikan dengan baik.

Beberapa cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya melalui komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan tingkat keterlibatan dan identifikasi pegawai terhadap organisasi tempatnya bekerja. Komitmen organisasi secara umum merupakan suatu keadaan yang diakui bersama oleh seluruh anggota dalam suatu organisasi mengenai pedoman dan tujuan yang ingin dicapai. Komitmen organisasi merupakan keinginan yang matang untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu. Komitmen organisasi merupakan suatu kecenderungan untuk terikat pada suatu organisasi tertentu (Bagis, 2021). Komitmen organisasi merupakan keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha sesuai keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, ini adalah suatu sikap yang mencerminkan kesetiaan karyawan terhadap organisasi dan proses yang berkelanjutan di mana anggota organisasi mengungkapkan kepedulian mereka terhadap organisasi serta keberhasilan dan kemajuannya yang berkelanjutan (Wahyuni, 2017). Komitmen organisasi merupakan suatu dimensi perilaku yang dapat dijadikan sebagai ukuran dan penilaian kekuatan anggota didalam sebuah organisasi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya kepada organisasi. Komitmen dapat dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan, memperhatikan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu dengan sukarela memberikan segala usaha dan mengerahkan serta

mengembangkan potensi yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya dan Komitmen organisasi berhubungan dengan perasaan dan keyakinan karyawan tentang organisasi tempat dia bekerja secara keseluruhan (George, 2012).

Beberapa penelitian yang dilakukan oleh (Ahmad, 2021) menjelaskan bahwa terdapat hubungan langsung yang signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja. Hasil penelitian menjelaskan komitmen organisasi memiliki hubungan secara langsung terhadap kinerja dengan nilai $\beta = 0,32$ ($t\text{-value} = 3,32$; $p\text{-value} < 0,05$).

Penelitian yang dilakukan oleh (Triwahyuni, 2017) menjelaskan bahwa komitmen organisasi tidak dapat memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Uji mediasi dilakukan dengan uji Sobel dan mendapatkan nilai $1,137 < 1,96$. Artinya komitmen organisasi tidak memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Sehingga kepuasan kerja dapat ditingkatkan untuk meningkatkan tingkat kinerja pegawai tanpa mediasi dari komitmen organisasi.

Selain komitmen organisasi yang dapat meningkatkan kinerja adalah kepuasan kerja. kepuasan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi yang mencerminkan tingkat dimana seorang pegawai menyukai pekerjaannya. Untuk memenuhi kepuasan kerja suatu organisasi akan banyak mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada pegawainya. Kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Afandi, 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh (Arifin, 2022) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tetapi penelitian yang dilakukan oleh (Fauzieq, 2021) menjelaskan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ.

Penelitian yang dilakukan oleh (Fitri, 2021) menjelaskan bahwa berdasarkan hasil pengujian pengaruh. Nilai signifikansi yang berada diatas (α) 0,05 serta koefisien yang bernilai negatif menunjukkan bahwa Kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan yang dimiliki karyawan tidak berdampak positif bagi kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sjahrudin, 2016) menjelaskan bahwa kepuasan kerja yang tinggi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan nilai estimasi bobot standardized regresi dengan arah positif. Tanda positif berarti kepuasan kerja yang tinggi cenderung meningkatkan kinerja pegawai. Maka dapat dibuktikan dengan nilai rasio kritis dan nilai probabilitas, peningkatan kepuasan pegawai dengan arah positif berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2022) menjelaskan bahwa adanya pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap (positif) pekerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa penghargaan dalam mencapai salah satu nilai penting dalam pekerjaannya.

Selain kinerja, kepuasan kerja juga sebagai pengaruh dari variabel komitmen organisasi. (Akbar, 2016) menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi secara signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh (Susilo, 2019) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional semakin baik tingkat kepuasan kerja karyawan maka semakin baik pula tingkat komitmen organisasional karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Purwaningsih, 2015) menjelaskan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasional. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa tinggi atau rendahnya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan para guru, mereka tetap memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya karena sebagian besar para guru yang merasa puas atas pekerjaannya dengan penghasilan yang sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang mereka rasakan, serta adanya kesempatan untuk mendapatkan promosi, kenaikan pangkat, penghargaan, serta pengembangan diri yang dimaksud adalah para organisasional yang tinggi.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016), kinerja merupakan perilaku dari individu dalam organisasi yang berkontribusi terhadap pekerjaan yang ditugaskan untuk mendukung tujuan organisasi dan menghindari tindakan yang dapat merusak organisasi (Robbins, 2019).

Konsep Kinerja Karyawan Dapat Diukur dengan menggunakan skala dari teori (Mangkunegara, 2019) yang terdiri dari a). Kuantitas, b). Kualitas, c). Efektivitas. Skala ini berlabuh di lima titik Skala Likert mulai dari 5). Sangat Setuju Sekali sampai dengan 1). Sangat Tidak Setuju Sekali.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2019). Karyawan yang bekerja di organisasi yang memiliki nilai dan tujuan yang selaras dengan nilai dan tujuan profesional mereka lebih cenderung mengadopsi perilaku positif agar konsisten dengan misi, nilai dan tujuan organisasi, sehingga mengembangkan komitmen yang kuat terhadap organisasi dan keterlibatan kerja tingkat tinggi (Cesario, 2017).

Komitmen Organisasi

Konsep Komitmen Organisasi Dapat Diukur dengan menggunakan skala dari teori (Kinicki, 2014) yang terdiri dari a). *Affective Commitment*, b). *Normatif Commitment*, c). *Countinuanance Commitment*. Skala ini berlabuh di lima titik skala likert mulai dari 5). Sangat Setuju Sekali sampai dengan 1). Sangat Tidak Setuju Sekali.

Komitmen organisasi merupakan tingkat keterlibatan dan identifikasi pegawai terhadap organisasi tempatnya bekerja. Komitmen organisasi secara umum merupakan suatu keadaan yang diakui bersama oleh seluruh anggota dalam suatu organisasi mengenai pedoman dan tujuan yang ingin dicapai. Komitmen organisasi merupakan keinginan yang matang untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu. Komitmen organisasi merupakan suatu kecenderungan untuk terikat pada suatu organisasi tertentu (Bagis, 2021). Komitmen organisasi merupakan keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha sesuai keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, ini adalah suatu sikap yang mencerminkan kesetiaan karyawan terhadap organisasi dan proses yang berkelanjutan di mana anggota organisasi mengungkapkan kepedulian mereka terhadap organisasi serta keberhasilan dan kemajuannya yang berkelanjutan (Wahyuni, 2017).

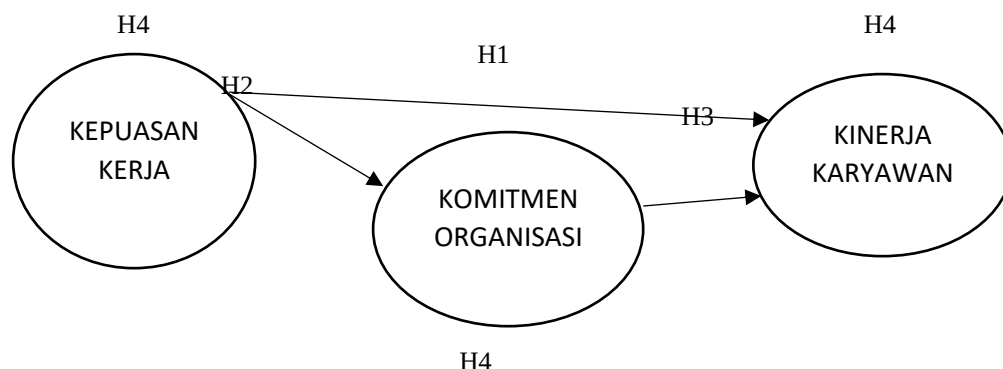
Kepuasan Kerja

Konsep Kepuasan kerja Karyawan Dapat Diukur dengan menggunakan skala dari teori (Judge, 2015) yang terdiri dari a). Pekerjaan Itu Sendiri, b). Gaji c). Promosi, d). Rekan Kerja. Skala ini berlabuh di lima titik skala likert mulai dari 5). Sangat Setuju Sekali sampai dengan 1). Sangat Tidak Setuju Sekali.

Kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Afandi, 2021). Kepuasan kerja merupakan hasil dari prestasi seseorang terhadap sampai seberapa baik pekerjaannya menyediakan sesuatu yang berguna baginya, (Judge, 2015) menyatakan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya imbalan yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Karyawan yang menikmati pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja keras dan balas jasa dirasa adil dan layak.

Hipotesis

Meskipun artikel ini meneliti hubungan langsung, peneliti sebelumnya belum menganalisis hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi komitmen organisasi. Gambar 1 menggambarkan hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi terhadap kinerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi komitmen organisasi.



H4
Sumber: Teori diolah peneliti
Gambar 1. Kerangka Konseptual

Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh (Sjahrudin, 2016) menjelaskan bahwa kepuasan kerja yang tinggi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dibuktikan

dengan nilai estimasi bobot *standardized regresi* sebesar 0,881 dengan arah positif. peningkatan kepuasan pegawai dengan arah positif berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2022) menjelaskan bahwa adanya pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap (positif) pekerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa penghargaan dalam mencapai salah satu nilai penting dalam pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Fitri, 2021) menjelaskan bahwa berdasarkan hasil pengujian pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan Kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan yang dimiliki karyawan tidak berdampak positif bagi kinerja karyawan, Maka kepuasan pada karyawan tidak menjamin kinerja karyawan tersebut akan lebih baik. Sehingga kepuasan pada karyawan harus lebih ditingkatkan kembali agar karyawan lebih giat kembali dalam melakukan pekerjaannya, sehingga dapat berdampak positif dalam kinerjanya.

Tetapi penelitian yang dilakukan oleh (Fauziek, 2021) menjelaskan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ, hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan persentase kuesioner pun, nilai indikator-indikator yang didapat pada variabel kepuasan kerja masih rendah. Dimana rata-rata hasil karyawan cenderung menunjukkan ketidakpuasan selama bekerja. Hal ini dapat terjadi karena karakteristik pekerjaan tidak mementingkan kepuasan melainkan lebih mengutamakan hasil kerja karyawan tersebut. Maka dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja dalam penelitian ini tidak dapat memprediksi kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Arifin, 2022) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun kurangnya pengawasan, rendahnya pembentukan kelompok kerja, pembagian tugas yang tidak tepat, promosi jabatan yang tidak tepat, dan kondisi kerja yang kurang harmonis akan mempengaruhi lemahnya kinerja pegawai di masa depan.

H1: Kepuasan Kerja memiliki hubungan secara signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan.

Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Penelitian yang dilakukan oleh (Susilo, 2019) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional semakin baik tingkat kepuasan kerja karyawan maka semakin baik pula tingkat komitmen organisasional karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Wibawa, 2018) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, perusahaan diharapkan selalu memperhatikan karyawannya sehingga membuat karyawan merasa puas dalam bekerja, maka dari itu karyawan akan betah berada di perusahaan yang menyebabkan komitmen organisasional karyawan menjadi tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Purwaningsih, 2015) menjelaskan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasional. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa tinggi atau rendahnya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan para guru, mereka tetap memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya karena sebagian besar para guru yang merasa puas atas pekerjaannya dengan penghasilan yang sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang mereka rasakan, serta adanya kesempatan untuk mendapatkan promosi, kenaikan pangkat, penghargaan, serta pengembangan diri yang dimaksud adalah para organisasional yang tinggi.

H2: Kepuasan kerja memiliki hubungan secara signifikan positif terhadap Komitmen Organisasi.

Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh (Ahmad, 2021) menjelaskan bahwa terdapat hubungan langsung yang signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja. Ketika komitmen organisasi bertindak sebagai mediator, pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja bisnis tetap signifikan Hubungan tidak langsung antara kepuasan kerja multifaset dan kinerja bisnis melalui komitmen organisasi ditemukan signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Triwahyuni, 2017) menjelaskan bahwa komitmen organisasi tidak dapat memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Uji mediasi dilakukan dengan uji Sobel. Artinya komitmen organisasi tidak memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Sehingga kepuasan kerja dapat ditingkatkan untuk meningkatkan tingkat kinerja pegawai tanpa mediasi dari komitmen organisasi. Artinya tingkat komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi organisasi cukup tinggi namun tidak berpengaruh terhadap kinerja. Fenomena yang terjadi saat ini adalah kinerja suatu perusahaan yang sudah begitu baik dapat rusak baik secara langsung maupun tidak langsung karena berbagai perilaku karyawan yang sangat sulit untuk dicegah. Salah satu bentuknya adalah intensi turnover yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Hal ini terlihat dari rerata item rasa rugi apabila meninggalkan organisasi pada posisi terbawah. Karyawan yang bekerja di organisasi ini sangat puas dengan gaji yang diberikan organisasi.

H3: Komitmen Organisasi memiliki hubungan secara signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan.

Hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Komitmen Organisasional (Briyan Cadorla Putra, Elly Yuniar Nitawati, dan Rr. Indah Permata Sari)

Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Organisasi

Penelitian yang dilakukan oleh (Ahmad, 2021) menjelaskan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi komitmen organisasi memiliki pengaruh secara positif. Hasil penelitian menjelaskan model struktural pasca mediator. Indeks model struktural pasca-mediator memenuhi batas yang ditentukan, komitmen organisasi dan signifikan langsung korelasi antara kepuasan kerja karyawan dan bisnis kinerja. Komitmen organisasi berperan sebagai mediator pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja bisnis tetap signifikan tetapi dikurangi, peminjaman bukti untuk mediasi parsial. Akibat tidak langsung hubungan antara kepuasan kerja multifaset dan kinerja bisnis melalui komitmen organisasi ditemukan signifikan.

Tetapi Penelitian yang dilakukan oleh (Bagis, 2021) menjelaskan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan antara komitmen dengan kinerja pegawai Bank Syariah Mandiri Kantor Pusat Jakarta. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh variabel komitmen organisasi tidak dapat dimediasi dengan hasil. Penelitian (Bagis, 2021) sejalan dengan hasil penelitian (Triwahyuni, 2017) yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi tidak memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, Uji mediasi dilakukan dengan uji Sobel. Penelitian yang dilakukan oleh (Kappagoda, 2014) menjelaskan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi komitmen organisasi memiliki pengaruh secara signifikan.

H4: Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, sedangkan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan hotel ashofa sebanyak 50 karyawan dari hotel ashofa yang ada di kota sidoarjo. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan hotel Ashofa di kota Sidoarjo sebanyak 50 karyawan yang terdiri dari karyawan marketing, karyawan manajemen, karyawan engineering, karyawan house keeping, karyawan dapur, pekerja harian. Karena jumlah populasi kurang dari 100, maka semua populasi tersebut jadi sampel, dalam hal ini sesuai dengan pendapat (L. R. Gay, 1992) dan (Sugiyono, 2020). Metode Analisis datanya menggunakan Smart PLS, (Ghozali, 2014).

Definisi Operasional Variabel

Tabel 1 menampilkan operasional variabel untuk penelitian ini sedangkan Tabel 2 berisi detail dari instrumen kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambar 2 menjelaskan bahwa matriks korelasi dari hasil semua variabel dalam penelitian ini. Hasil penelitian menjelaskan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki koefisien nilai positif dengan koefisien jalur sebesar 0,429 dengan t-statistik sebesar 0,791 ($p=0.025$) sesuai dengan Tabel 3. Hasil perhitungan menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, hasil ini dapat dikategorikan tinggi atau rendah dalam aktivitas dan perilaku seorang karyawan hotel Ashofa Sidoarjo yang bekerja merasa adanya kepuasan dalam bekerja memberikan bukti memiliki dampak pada kinerja karyawan.

Kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi memiliki nilai koefisien positif dengan koefisien jalur sebesar 0,123 dengan nilai t-statistik sebesar 1,542 ($p=0.023$), Hasil perhitungan menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi, hasil ini dapat dikategorikan tinggi rendahnya aktivitas dan perilaku seorang karyawan dengan kepuasan kerja yang sesuai dengan pemimpin hotel Ashofa Sidoarjo yang terbukti memiliki dampak pada komitmen organisasi.

Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien positif dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,444 dengan nilai t-statistik sebesar 0,766 ($p=0.000$), Hasil perhitungan menjelaskan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, hasil ini dapat dikategorikan tinggi rendahnya aktivitas dan perilaku seorang karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi kepada hotel Ashofa Sidoarjo yang terbukti memiliki dampak pada kinerja karyawan.

Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi komitmen organisasi memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,604 dengan nilai t-statistik sebesar 0,161 ($p=0.000$), Hasil perhitungan menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi komitmen organisasi, hasil ini dapat dikategorikan tinggi rendahnya aktivitas dan perilaku seorang karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi kepada hotel Ashofa Sidoarjo yang terbukti memiliki dampak pada kinerja karyawan dan memiliki komitmen organisasi yang kuat.

Pada Gambar 2 diketahui bahwa model pengukuran hasil menunjukkan loading factor dilihat melalui nilai external loading setiap item pernyataan indikator keseluruhan masing-masing variabel dan semua variabel dalam penelitian adalah valid.

Gambar 2 menggambarkan hasil pengujian model bootstrap pengukuran yang menggambarkan nilai hubungan langsung antar variabel dalam penelitian. Hasil pengaruh tidak langsung atau pengaruh tidak langsung satu atau lebih variabel laten eksogen terhadap variabel endogen akibat pengaruh variabel mediasi dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator Penelitian	Item
Kepuasan Kerja (Judge, 2015)	Pekerjaan Itu Sendiri	Pekerjaan saya sangat menarik karena tempat saya bekerja memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya. (X1.1). Saya bangga dengan hasil pekerjaan saya sendiri (X1.1.2). Saya merasa senang dengan kesempatan untuk belajar hal-hal baru dalam pekerjaan saya (X1.1.3). Saya senang dengan tanggung jawab yang ada dari pekerjaan saya saat ini. (X1.1.4). Saya senang karena setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik (X1.1.5).
	Gaji	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku. (X1.2). Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab (X1.2.2). Pekerjaan yang diberikan pada saya (X1.2.3).
	Promosi	Saya senang dengan dasar yang digunakan untuk kenaikan jabatan dalam perusahaan (X1.3). Saya puas dengan kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan (X1.3.2).
	Rekan Kerja	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya (X1.4). Rekan kerja saya selalu memberikan dukungan pada saya (X1.4.2). Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang bertanggung jawab atas pekerjaannya (X1.4.3).
Kinerja Karyawan (Mangkunegara, 2019)	Kuantitas	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu (Y1.1). Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi (Y1.1.2). Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif & efisien (Y1.1.3).
	Kualitas	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan (Y1.2). Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya (Y1.2.2). Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya (Y1.2.3).
	Efektivitas	Karyawan mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas kerja (Y1.3). Karyawan proaktif didalam mencari tata kerja baru untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang praktis (Y1.3.2). Karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien (Y1.3.3).
Komitmen Organisasi (Kinicki, 2014)	Affective commitment	Memiliki rasa suka duka terhadap organisasi ini (Z1.1). Berkeinginan menghabiskan sepanjang hidup di organisasi ini (Z1.1.2). Merasa masalah yang terjadi di organisasi menjadi permasalahan saya juga (Z1.1.3). Merasa bangga menjadi bagian organisasi (Z1.1.4). Memiliki keluarga baru didalam organisasi ini (Z1.1.5).
	Normative commitment	Berkeinginan menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini (Z2.1). Masih ada tanggung jawab jika saya ingin keluar (Z2.1.2). Sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan (Z2.1.3).
	Continuance Commitment	Saya dihadapkan pada pilihan harus tetap bertahan atau berpindah perusahaan lain dengan tawaran yang lebih baik namun karena saya merasa memiliki perusahaan ini saya tetap bertahan diperusahaan Sekarang (Z3.1). Saya sering membandingkan perusahaan saya dengan yang lain. Mulai dari kenyamanan dan ini keamanan perusahaan. ketertarikan saya terhadap perusahaan membuat saya tetap bertahan (Z3.1.2).

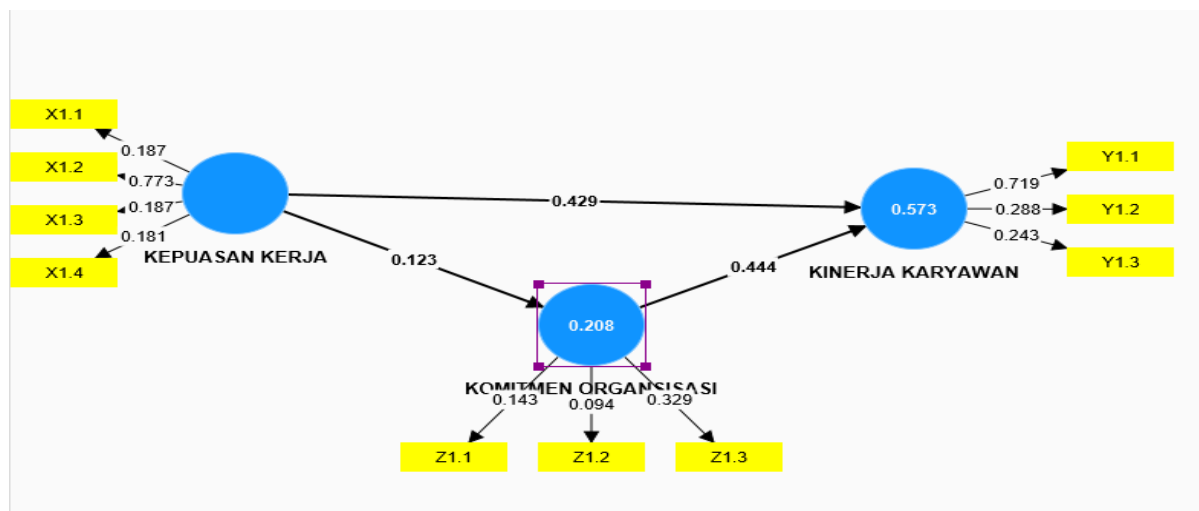
Tabel 2. Instrumen Kuesioner

No.	Variabel	Indikator Penelitian	Jumlah Item Pernyataan	Jumlah Nomor Item Pernyataan
1.	Kepuasan Kerja	a. Pekerjaan Itu Sendiri	5	1-13
		b. Gaji	3	14-17
		c. Promosi	2	18-20
		d. Rekan Kerja	3	21-24
2.	Kinerja Karyawan	a. Kuantitas	3	25-28
		b. Kualitas	3	29-32
		c. Efektivitas	3	33-36
3.	Komitmen Organisasi	a. Affective Commitment	5	37-42
		b. Normatif Commitment	3	43-46
		c. Continuance Commitment	2	47-49

Tabel 3. Path Coefficient Test Results

Relationship between variables	Original Sampel	t-statistic	P-Values
Job Satisfaction on Employee Performance	0,429	0,791	0,025
Job Satisfaction on Commitment Organizational	0,123	1,54	0,023
Commitment Organizational on Employee Performance	0,444	0,766	0,000
Job satisfaction and employee performance through the mediated by organizational commitment	0,604	0,161	0.000

Sumber : Smart-Pls 4.0

**Gambar 2. Pengukuran Model Bootstrapping****Tabel 4. Results of Indirect Effect or Indirect Effect Testing**

Relationship between variables	Original Sampel	t-statistic	P-Values
Job satisfaction and employee performance through the mediated by organizational commitment	0,604	0,161	0.000

Sumber: Smart-Pls 4.0

Tabel 4 menjelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan melalui mediasi komitmen organisasi memiliki nilai koefisien positif. Hasil perhitungan menjelaskan bahwa koefisien jalur adalah 0,604 dengan t-statistik sebesar 0,161 ($p=0,000$), hasil perhitungan menjelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja melalui mediasi komitmen organisasi memiliki pengaruh. Hasil tersebut dapat dikategorikan tinggi atau rendah dalam aktivitas dan perilaku seorang yang memiliki kepuasan kerja di hotel ashofa Sidoarjo yang terbukti berdampak pada kinerja karyawan melalui mediasi komitmen organisasi.

Validitas Discriminant

Uji validitas diskriminan dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui nilai cross loading dan square root of average (AVE) yang bertujuan untuk mengecek (menguji) apakah indikator tersebut valid dalam menjelaskan atau mencerminkan variabel laten. Validitas diskriminan menggunakan akar kuadrat rata-rata yang diekstraksi. Tabel 5 menampilkan hasil dari *discriminant validity*.

Tabel 5. Discriminant Validity Value

Variable	AVE	Kepuasan Kerja	Kinerja karyawan	Komitmen Organisasi
Kepuasan Kerja	0,611	0,745		
Kinerja Karyawan	0,865	0,920	0,920	0,950
Komitmen Organisasi	0,861	0,933	0,949	0,949

Sumber : Smart-PLS 4.0

Catatan: Efisiensi pada diagonal adalah akar dari AVE. Koefisien di luar diagonal adalah koefisien korelasi antar konstruk, AVE= *Average Variance Extracted*. Suatu model pengukuran yang memenuhi validitas diskriminan jika memiliki nilai AVE harus lebih besar dari 0,50 dan mengajarkan konstruk AVE lebih besar dari koefisien korelasi dengan konstruk lainnya. Karena konstruk kinerja memiliki nilai AVE sebesar 0,865 maka akan diperoleh akar AVE sebesar 0,920, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat validitas diskriminan yang cukup baik. Tabel 5 menunjukkan keseluruhan hasil *discriminant validity* menunjukkan bahwa nilai diskriminan suatu variabel lebih tinggi dari nilai korelasi antar variabel.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah metode untuk mengukur kuesioner yang terdiri dari indikator-indikator variabel konstruk. Satu kuesioner dikatakan reliabel, jawaban seseorang terhadap pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2014). Dalam penelitian ini, uji reliabilitas konstruk diukur dengan dua kriteria yaitu *composite reliability* dan *Cronbach alpha* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Konstruk tersebut dinyatakan reliabel jika nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* diatas 0,70 I. (Ghozali, 2014). Tabel 6 menampilkan hasil pengujian *composite reliability* dan *cronbach's alpha*.

Tabel 6. Reliability Test

Variable	Composite Reliability	Cronbach Alpha	Description
Kepuasan Kerja	0,922	0,745	Reliable
Kinerja Karyawan	0,920	0,920	Reliable
Komitmen Organisasi	0,933	0,920	Reliable

Sumber: Smart-PLS 4.0

Tabel 6 menunjukkan hasil uji reliabilitas konstruk yang memiliki nilai lebih dari 0,70, maka dapat disimpulkan bahwa semua model pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki reliabilitas yang tinggi dan baik.

Analisis R-Square

Penilaian lain dapat dilihat dari beberapa perhitungan seperti koefisien determinasi model (R^2). Koefisien determinasi model dihitung dengan menggunakan semua koefisien determinasi (R^2) dalam model. Tabel 7 menampilkan hasil perhitungan (R^2):

Tabel 7. R-Square Measurement Results

Variable	R^2	R Square adjusted
Kinerja karyawan	0,967	0,966
Komitmen Organisasi	0,879	0,850

Sumber : Smart-PLS 4.0

Pada Tabel 7, hasil pengukuran R square menunjukkan bahwa variabel kinerja yang dijelaskan oleh kepuasan kerja, komitmen organisasi adalah 96,7% sedangkan sisanya 3,3% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai R^2 untuk variabel komitmen organisasi adalah 0,879. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dijelaskan oleh kepuasan kerja karyawan dan kinerja sebesar 87,9%, sedangkan sisanya 10,3% dijelaskan oleh variabel lain.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian analisis data empiris terkait dengan hipotesis yang diajukan yaitu hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

Hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Komitmen Organisasional (Briyan Cadorora Putra, Elly Yuniar Nitawati, dan Rr. Indah Permata Sari)

Hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hasil perhitungan menjelaskan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja memiliki koefisien dengan nilai positif, hasil perhitungan menjelaskan bahwa koefisien jalur sebesar 0,429 dengan t-statistik sebesar 0,791 ($p=0.025$). Hasil perhitungan menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, hasil ini dapat dikategorikan tinggi atau rendah dalam aktivitas dan perilaku seorang karyawan hotel Ashofa Sidoarjo yang bekerja merasa adanya kepuasan dalam bekerja memberikan bukti memiliki dampak pada kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sjahrudin, 2016) menjelaskan bahwa kepuasan kerja yang tinggi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan nilai estimasi bobot standartized regresi sebesar 0,881 dengan arah positif. Tanda positif berarti kepuasan kerja yang tinggi cenderung meningkatkan kinerja pegawai. Maka dapat dibuktikan dengan nilai rasio kritis = $2,628 > 2,00$.

Penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2022) menjelaskan bahwa adanya pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat jelas dengan hasil koefisien pengaruh langsung sebesar 0,210 dan P-Value sebesar 0,000 ($<0,05$), Kepuasan kerja merupakan suatu sikap (positif) pekerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa penghargaan dalam mencapai salah satu nilai penting dalam pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sjahrudin, 2016) dan (Jufrizen, 2022) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian (Sjahrudin, 2016) terdiri dari karyawan ASN dikantor samsat makasar II utara, (Sjahrudin, 2016) menjelaskan bahwa Kesenangan dalam bekerja merupakan salah satu penentu kinerja seorang pegawai dalam organisasi. Dengan adanya rasa senang seseorang terhadap pekerjaannya maka semakin tinggi unjuk kerja dalam mencapai tujuan instansi, sedangkan pada penelitian (Jufrizen, 2022) terdiri dari pegawai yang terdaftar di Bagian Tata Usaha RSUD dr.Pirngadi Kota Medan, (Jufrizen, 2022) menjelaskan bahwa Kepuasan kerja merupakan suatu sikap (positif) pekerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa penghargaan dalam mencapai salah satu nilai penting dalam pekerjaannya. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya, Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah penjumlahan kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan tersebut bagi individu tersebut. Kepuasan kerja seorang pegawai dapat mempengaruhi kehadirannya dalam bekerja, kemauan bekerja juga seringkali dipengaruhi oleh keinginan untuk berganti pekerjaan.

Hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi memiliki nilai koefisien positif dengan koefisien jalur sebesar 0,123 dengan nilai t-statistik sebesar 1,542 ($p=0.023$), Hasil perhitungan menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi, hasil ini dapat dikategorikan tinggi rendahnya aktivitas dan perilaku seorang karyawan dengan kepuasan kerja yang sesuai dengan pemimpin hotel Ashofa Sidoarjo yang terbukti memiliki dampak pada komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Susilo, 2019) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dengan hasil (Sig. $t < 0,05$) serta koefisien beta sebesar 0,529 yang berarti semakin baik tingkat kepuasan kerja karyawan maka semakin baik pula tingkat komitmen organisasional karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Wibawa, 2018) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, perusahaan diharapkan selalu memperhatikan karyawannya sehingga membuat karyawan merasa puas dalam bekerja, maka dari itu karyawan akan betah berada di perusahaan yang menyebabkan komitmen organisasional karyawan menjadi tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Purwaningsih, 2015) menjelaskan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasional. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa tinggi atau rendahnya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan para guru, mereka tetap memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya karena sebagian besar para guru yang merasa puas atas pekerjaannya dengan penghasilan yang sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang mereka rasakan, serta adanya kesempatan untuk mendapatkan promosi, kenaikan pangkat, penghargaan, serta pengembangan diri yang dimaksud adalah para organisasional yang tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Susilo, 2019) dan (Wibawa, 2018) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan terhadap komitmen organisasi. Pada penelitian (Susilo, 2019) terdiri dari karyawan PT. Kharisma Duta Anggada, (Susilo, 2019) menjelaskan bahwa Pihak perusahaan hendaknya dapat memberikan penghargaan serta pengakuan yang lebih atas pencapaian yang telah dicapai oleh karyawan. Hal tersebut dapat diwujudkan dengan cara memberikan bonus khusus kepada karyawan dengan kinerja yang baik setiap bulannya sehingga karyawan merasa dihargai dan diakui atas pencapaian yang telah dicapai. Pihak perusahaan hendaknya dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sedangkan pada

penelitian (Wibawa, 2018) terdiri dari pegawai PT. Bening Big Tree Farms pada tahun 2017, (Wibawa, 2018) menjelaskan bahwa perusahaan diharapkan selalu memperhatikan karyawannya sehingga membuat karyawan merasa puas dalam bekerja, maka dari itu karyawan akan betah berada di perusahaan yang menyebabkan komitmen organisasional karyawan menjadi tinggi.

Hubungan antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien positif dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.444 dengan nilai t-statistik sebesar 0,766 ($p=0.000$), Hasil perhitungan menjelaskan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, hasil ini dapat dikategorikan tinggi rendahnya aktivitas dan perilaku seorang karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi kepada hotel Ashofa Sidoarjo yang terbukti memiliki dampak pada kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Ahmad, 2021) menjelaskan bahwa terdapat hubungan langsung yang signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja. Hasil penelitian menjelaskan komitmen organisasi memiliki hubungan secara langsung terhadap kinerja dengan nilai $\beta = 0,32$ ($t\text{-value} = 3,32$; $p\text{-value} < 0,05$). Ketika komitmen organisasi bertindak sebagai mediator, pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja bisnis tetap signifikan namun berkurang menjadi $\beta = 0,36$, sehingga membuktikan adanya mediasi parsial. Hubungan tidak langsung antara kepuasan kerja multifaset dan kinerja bisnis melalui komitmen organisasi ditemukan signifikan $\beta = 0,32$ ($t\text{-value} = 3,32$; $p\text{-value} < 0,05$).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ahmad, 2021) yang menjelaskan bahwa komitmen terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan secara positif. Pada penelitian (Ahmad, 2021) terdiri dari staf eksekutif yang bekerja di bank komersial. (Ahmad, 2021) menjelaskan bahwa alasannya bisa jadi komitmen organisasi merupakan hasil dari kepuasan kerja. Tujuh aspek kepuasan kerja karyawan seperti kepuasan terhadap supervisor, promosi, kebijakan dan dukungan perusahaan, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, gaji dan pelanggan merupakan syarat penting yang harus dipenuhi oleh karyawan untuk memenuhi harapan mereka. Apabila harapan pegawai terpenuhi maka pada gilirannya tingkat komitmen organisasional pegawai bank akan meningkat. Karena karyawan dengan komitmen tingkat tinggi memberikan layanan mereka dengan antusias dan lebih bersedia bekerja menuju tujuan organisasi. Karyawan tersebut menunjukkan perilaku standar tinggi yang penting bagi keberhasilan perusahaan dan mungkin merupakan faktor penentu kinerja bisnis.

Hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Organisasi

Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi komitmen organisasi memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,604 dengan nilai t-statistik sebesar 0,161 ($p=0,000$), Hasil perhitungan menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi komitmen organisasi, hasil ini dapat dikategorikan tinggi rendahnya aktivitas dan perilaku seorang karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi kepada hotel Ashofa Sidoarjo yang terbukti memiliki dampak pada kinerja karyawan dan memiliki komitmen organisasi yang kuat.

Penelitian yang dilakukan oleh (Ahmad, 2021) menjelaskan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi komitmen organisasi memiliki pengaruh secara positif. Hasil penelitian menjelaskan model struktural pasca mediator, yaitu $GFI = 0,934$, $AGFI = 0,910$, $NFI = 0,967$, $CFI = 0,945$, $TLI = 0,938$ dan $RMSEA = 0,05$. Indeks model struktural pasca-mediator memenuhi batas yang ditentukan, komitmen organisasi $\beta = 0,79$ dan signifikan langsung korelasi antara kepuasan kerja karyawan dan bisnis kinerja $\beta = 0,41$. Komitmen organisasi berperan sebagai mediator pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja bisnis tetap signifikan tetapi dikurangi menjadi $\beta = 0,36$, peminjaman bukti untuk mediasi parsial. Akibat tidak langsung hubungan antara kepuasan kerja multifaset dan kinerja bisnis melalui komitmen organisasi ditemukan signifikan $\beta = 0,32$ ($t\text{-value} = 3,32$; $p\text{-value} < 0,05$).

Penelitian yang dilakukan oleh (Kappagoda, 2014) menjelaskan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi komitmen organisasi memiliki pengaruh secara signifikan dengan hasil analisis $\beta=0,13$ ($P<0,01$), ($\beta = 0,39$, $P<0,01$).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ahmad, 2021) dan (Kappagoda, 2014) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi komitmen organisasi memiliki hubungan secara signifikan. Pada penelitian (Ahmad, 2021) terdiri dari staf eksekutif yang bekerja di bank komersial. (Ahmad, 2021) menjelaskan bahwa alasannya bisa jadi komitmen organisasi merupakan hasil dari kepuasan kerja. Tujuh aspek kepuasan kerja karyawan seperti kepuasan terhadap supervisor, promosi, kebijakan dan dukungan perusahaan, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, gaji dan pelanggan merupakan syarat penting yang harus dipenuhi oleh karyawan untuk memenuhi harapan mereka. Apabila harapan pegawai terpenuhi maka pada gilirannya tingkat komitmen organisasional pegawai bank akan meningkat. Karena karyawan dengan komitmen tingkat tinggi memberikan layanan mereka dengan antusias dan lebih bersedia bekerja menuju tujuan organisasi. Karyawan tersebut menunjukkan perilaku standar tinggi yang penting bagi keberhasilan perusahaan dan mungkin merupakan faktor penentu kinerja bisnis. Pada penelitian (Kappagoda, 2014) terdiri dari karyawan Bank Penting Sistemik (SIB), Bank of Ceylon, Peoples Bank, Commercial Bank, Hatton National Bank, Sampath Bank dan Seylan Bank berlokasi di Kolombo, Kurunegala dan Anuradhapura, (Kappagoda, 2014) menjelaskan bahwa

Komitmen organisasi ditemukan memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan non-manajerial di bank komersial di Sri Lanka.

PENUTUP

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan hotel ashofa Sidoarjo. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: (1). Kepuasan kerja memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan hotel ashofa Sidoarjo; (2). Kepuasan kerja memiliki hubungan terhadap komitmen organisasi hotel ashofa Sidoarjo; (3). Komitmen organisasi memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan hotel ashofa Sidoarjo; (4). Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi komitmen organisasi memiliki efek sebagai berikut:

Kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan hotel ashofa Sidoarjo. Kepuasan kerja sangat penting untuk efektivitas dan efisiensi fungsional organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang kompeten dan loyal dapat dipertahankan melalui kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga organisasi akan berjalan dengan efektif dan efisien. Kepuasan kerja dapat diperoleh berupa gaji pokok, kompensasi, peluang kenaikan gaji, promosi jabatan, penghargaan, hubungan kerja. Namun, untuk mengukur variabel dalam penelitian ini, metode survei diyakini tetap menjadi salah satu metode yang valid.

Penelitian ini bertujuan untuk menempatkan gap dalam hal pemahaman hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi komitmen organisasi. Penelitian ini memiliki arti untuk memberikan kontribusi yang tepat untuk saran dan penelitian masa depan para akademisi tentang realitas “kepuasan kerja”, seorang karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang baik dapat memiliki “komitmen organisasi” yang kuat membuat karyawan memiliki “kinerja karyawan yang baik”, karyawan yang memiliki kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang kuat diharapkan berdampak pada “kinerja karyawan”.

DAFTAR RUJUKAN

- Abni, A. (2023). Komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada. *Proceeding of National Conference on Accounting & Finance*.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, Indikator)*. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- Ahmad, M. R. (2021). *Employee Job Satisfaction and Business*. Sage .
- Akbar, F. H. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.
- Arifin, A. H. (2022). The Role of Job Satisfaction in Relationship to Organization Culture and. *UIJRT | United International Journal for Research & Technology* |.
- Ashofa. (2012). Sejarah Berdirinya Hotel Ashofa. (A. Utama, Pewawancara)
- Bagis, F. (2021). *Job satisfaction as a mediation variables on the effect of organizational culture and organizational*. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*.
- Cesario, F. (2017). Linking Organizational Commitment and. *Knowledge and Process Management (2017)*.
- Dessler. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Dipang. (2013). *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat*. Manado: Abadi Manado', Emba, 1(3), pp. 1080–1088.
- Fauziek, E. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, Volume III No. 3/2021 Hal: 680-687*.
- Febrianto, S. (2012). Sejarah Hotel Ashofa. (S. Febrianto, Pewawancara)
- Fitri, I. K. (2021). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan organizational citizenship behavior sebagai variabel intervening: studi pada karyawan. *Jurnal Manajemen*.
- Fitrio, T. (2019). The Effect of Job Satisfaction to Organizational Citizenship Behavior (OCB) Mediated by Organizational Commitment. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*.
- George, J. a. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Judge, R. a. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba empat.
- Jufrizen. (2022). *The Role of Mediation Organizational Citizenship Behavior on the Effect of Work Motivation and Job Satisfaction on*. *Journal of International Conference Proceedings*.
- Kappagoda, U. S. (2014). *Organizational commitment: a mediator of the relationship between job satisfaction and job performance in the commercial banks in sri lanka*. *Department of Business Management, Faculty of Management Studies, Rajarata Universit*.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktek)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kinicki, R. K. (2014). *Perilaku organisasi* . Jakarta : Salemba Empat.

- L, D. (2013). *engembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat. Manado.*
- L. R. Gay, P. L. (1992). *Research Methods for Business and Management*. Pennsylvania State University: Macmillan Publishing Company,.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Purwaningsih, Y. E. (2015). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap organizational citizenship behavior dimediasi kepuasan kerja dan komitmen organisasional dalam rangka menghadapi persaingan menyongsong aec pada 2015 (Studi pada Guru Di SMANegeri di Kecamatan Mranggen . *PROSIDING SEMINAR NASIONAL & CALL FOR PAPERS*.
- Robbins, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: PT. Sinar Abadi.
- Santoso, A. (2023). Analisis sektor pariwisata sebelum dan sesudah pandemi covid 19 dilihat dari jumlah tamu hotel di provinsi jambi. *Journal of Business Finance and Economic (JBFE)*, 1.
- Sjahruddin, H. (2016). The Antecedent and Consequence of Organizational Commitment and Job. *Science and Education Publishing*.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: alfabeta.
- Susilo, j. (2019). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention yang dimediasi oleh komitmen organisasional. *E-Jurnal Manajemen*,.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Torang, S. (2016). *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, & Perubahan Organisasi)*. Bandung : Alfabeta.
- Triwahyuni, R. (2017). *The effect of employees satisfaction on employee. Management and Economics Journal (MEC-J)*.
- umiyati, H. (2022). *MSDM Dalam Organisasi*. Bandung: Widiana Bhakti Persada.
- Utama, A. (2012). Sejarah Berdirinya Hotel Ashofa. (A. Utama, Pewawancara)
- Wahyuni, R. T. (2017). *The effect of employees satisfaction on employee. Management and Economics Journal*.
- Wibawa, I. W. (2018). Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen dimediasi kepuasan kerja. *E-Jurnal Manajemen Unud*.