

The Influence of Leadership, Commitment on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable PT. Pison Caturkarsa Libratama

[Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening PT. Pison Caturkarsa Libratama]

Muhammad Ilham Tri Hamdani¹⁾, Vera Firdaus²⁾

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Email Penulis Korespondensi: verafirdaus@umsida.ac.id

Abstract. *This study aims to determine how the influence of leadership and commitment mediated by job satisfaction on employee performance. The population in this study were employees of PT. Pison Caturkarsa Libratama with a sample of 104 people. This study uses a quantitative method with primary data obtained from distributing questionnaires to respondents. The data analysis technique uses the Smart PLS application. The results of the data analysis proved that leadership and commitment had a significant effect on employee performance and job satisfaction was able to mediate the influence of leadership and commitment on employee performance.*

Keywords - leadership, commitment, job satisfaction, employee performance

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari kepemimpinan dan komitmen yang dimediasi oleh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Pison Caturkarsa Libratama dengan sampel sebanyak 104 orang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden. Teknik analisis data menggunakan aplikasi Smart PLS. Hasil analisis data yang dilakukan membuktikan bahwa kepemimpinan dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kepemimpinan dan komitmen terhadap kinerja karyawan.*

Kata Kunci - kepemimpinan, komitmen, kepuasan kerja, kinerja karyawan

I. PENDAHULUAN

Saat ini lingkungan persaingan sudah semakin kompetitif, perusahaan atau organisasi perlu meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai produktivitas agar mampu bersaing dengan perusahaan lain. Proses pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi diperlukan adanya fokus terhadap sumber daya manusia yang dimiliki karena mempunyai pengaruh yang besar [1]. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan hal terpenting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil kerja dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata, ditampilkan sesuai perannya industri, kinerja karyawan yang baik merupakan pencapaian tujuan industri untuk mendapatkan hasil yang maksimal[2]. Setiap perusahaan berupaya untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawannya, adanya seorang pemimpin yang memiliki hubungan baik dengan karyawan berperan untuk membangun komitmen dan kepuasan kerja pada karyawan.

PT. Pison Caturkarsa Libratama adalah perusahaan yang bergerak pada bidang jasa Maintenance Industrial. Di era modern, maintenance industri menjadi peran penting karena menjadi modal berkelanjutan pada operasional diberbagai sektor industri. Dalam pengukuran kinerja, perusahaan ini memberikan target pada karyawan selama triwulan, jika target yang diberikan oleh perusahaan tidak terpenuhi maka karyawan yang mendapatkan kontrak akan berpengaruh pada kontrak kerjanya dan dapat diberhentikan. Hal ini disebabkan karena kurangnya kesadaran akan tanggung jawab kerja serta komitmen kerja karyawan terhadap target yang diberikan oleh perusahaan. Oleh karena itu peran pemimpin diperlukan untuk mempertahankan kinerja yang ditampilkan oleh seorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan[3].

Dengan kepemimpinan yang baik, maka karyawan akan merasa puas pada akhirnya mempengaruhi kinerjanya menjadi lebih baik.[4]. Seseorang yang dapat menentukan strategi, mampu merencanakan, dan menjadi motivator bagi bawahan sehingga mereka dapat menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien[5]. Sesuatu yang perlu diperhatikan oleh pemimpin perusahaan adalah kepuasan kerja yang saling terkait dengan kinerja karyawan. Karyawan yang puas dengan pekerjaan akan memiliki motivasi dan komitmen, sehingga kinerjanya akan meningkat.

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.

Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted.

Pemimpin harus mampu memberikan wawasan membangkitkan rasa bangga, menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan antara bawahan[6].

Bagian dari roda atmosfer sebagai penggerak dalam berbisnis, komitmen sangat mempunyai nilai positif dalam perusahaan, dimana ketika komitmen terkoordinasi sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan maka akan menghasilkan kinerja yang bagus pula[7]. Seorang karyawan yang memiliki sikap setia terhadap perusahaan atau organisasi dengan bekerja dan berusaha menghasilkan kinerja sebaik mungkin, komitmen juga dapat dikatakan sebagai penentu yang penting atas dedikasi dan loyalitas seorang karyawan[8].

Penilaian kepuasan kerja, sikap atau perasaan pegawai terhadap pekerjaannya berkaitan dengan faktor-faktor seperti jenis pekerjaan, lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja, upah dan hubungan sosial dalam bekerja[9]. Kepuasan kerja juga sangat mempengaruhi untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani. Karyawan yang merasa puas cenderung lebih termotivasi, produktif, dan berkomitmen terhadap perusahaan sehingga menunjukkan kinerja yang baik.

Research gap dalam penelitian sebelumnya menjadi pendorong untuk penelitian ini. Berdasarkan penelitian[10], menemukan celah dimana temuan ini menggunakan variabel kepemimpinan dan komitmen terhadap kinerja karyawan, pada penelitian ini di kembangkan dengan menambah 1 variabel kepuasan terhadap kinerja karyawan. Adapun perbedaan lainnya dalam temuan penelitian sebelumnya[10] menggunakan teknik analisis data SPSS sedangkan penelitian ini menggunakan teknik analisis data Smart PLS. Perbedaan lainnya menjadi gap pada penelitian terdahulu yang menggunakan dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder[11]. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan data primer saja. Terdapat perbedaan yang menjadi celah penelitian sebelumnya yang menggunakan teknik sampling jenuh dalam pengambilan sample[12], sedangkan pada penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling.

a. Rumusan Masalah : Apakah kepemimpinan, komitmen, serta kepuasan kerja akan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pison Caturkarsa Libratama?

b. Pertanyaan Penelitian :

1. Apakah variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Pison Caturkarsa Libratama?
2. Apakah variabel komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Pison Caturkarsa Libratama?
3. Apakah variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Pison Caturkarsa Libratama?
4. Apakah kepemimpinan, komitmen, dan kepuasan kerja akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Pison Caturkarsa Libratama?

Kategori SDGs : Pada Penelitian Ini Peneliti Menggunakan Kategori Sdgs Nomor 8 Yang Bertujuan Untuk Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi Yang Merata Dan Berkelanjutan Dengan Tenaga Yang Optimal, Produktif, Serta Kelayakan Pekerjaan Untuk Semua Kalangan.

II. METODE

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan mendeskripsikan data yang telah didapatkan berupa angka. Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan alat untuk olah data menggunakan statistik dan data yang diperoleh berupa angka[13]. Melalui penyebaran kuesioner, data bisa diperoleh dengan objektif dan di uji menggunakan proses validitas dan reliabilitas menggunakan validitas konvergensi, average variance extract (AVE), validitas diskriminan, Cronbach's alpha, dan reliabilitas komposit.

Populasi yang digunakan adalah karyawan kontrak pada PT. Pison Caturkarsa Libratama yang berjumlah 113 orang. Teknik sampel yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah purposive sampling dengan kriteria karyawan masa kerja minimal 2 tahun dan status pernikahan. Penelitian ini menggunakan satu jenis data yaitu data primer. Data primer didapatkan berdasarkan pengisian kuesioner oleh responden atau sampel. Dari data yang didapatkan akan diolah menggunakan Smart PLS 4.0

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden

Tabel 1. Karakteristik responden

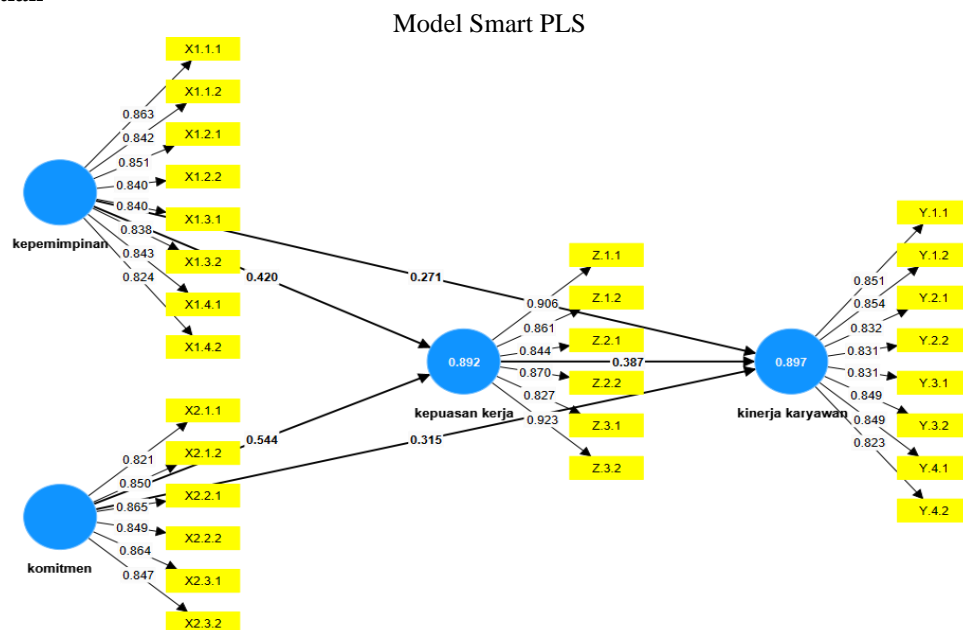
Karakteristik	Responden	Frekuensi	Presentase
Jenis kelamin	Laki-laki	53	51%
	Perempuan	51	49%
Status karyawan	Karyawan kontrak	97	93,3%

	Karyawan tetap	6	5,8%
	Karyawan harian	1	1%
Lama bekerja	<1 tahun	3	2,9%
	>1 tahun	2	1,9%
	<2 tahun		
	>2 tahun	99	95,2%
Status pernikahan	Sudah menikah	95	91,3%
	Belum menikah	9	8,7%

Sumber : data yang diolah oleh penulis

Berdasarkan data pada tabel 1, dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden untuk laki-laki sebanyak 51% atau 53 responden, sedangkan perempuan sebanyak 49% atau 49 responden. Selain itu, kategori status karyawan dengan responden karyawan kontrak yaitu 93,3% atau 97 responden, karyawan tetap yaitu 5,8% atau 6 responden, dan karyawan harian yaitu 1% atau 1 responden. Hal ini berarti mayoritas responden dengan status karyawan kontrak. Berdasarkan data karakteristik lama bekerja diatas bahwa lama bekerja <1 tahun yaitu 2,9%, karyawan dengan lama bekerja >1 tahun yaitu 1,9%, dan karyawan dengan lama bekerja >2 tahun yaitu 95,2%. Adapaun karyawan dengan status pernikahan menunjukkan karyawan yang sudah menikah sebanyak 91,3%, dan karyawan yang belum menikah sebanyak 8,7%.

Hasil penelitian



Gambar 1. Model PLS

Hasil uji convergent validity

Tabel 2. Uji Convergen Validity

Indikator	Kepemimpinan (X1)	Komitmen (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Kepuasan Kerja (Z)
X1.1.1	0,863			
X1.1.2	0,842			
X1.2.1	0,851			
X1.2.2	0,840			
X1.3.1	0,840			
X1.3.2	0,838			
X1.4.1	0,843			
X1.4.2	0,824			

X2.1.1		0,821		
X2.1.2		0,850		
X2.2.1		0,865		
X2.2.2		0,849		
X2.3.1		0,864		
X2.3.2		0,847		
Y.1.1			0,851	
Y.1.2			0,854	
Y.2.1			0,832	
Y.2.2			0,831	
Y.3.1			0,831	
Y.3.2			0,849	
Y.4.1			0,849	
Y.4.2			0,823	
Z.1.1				0,906
Z.1.2				0,861
Z.2.1				0,844
Z.2.2				0,870
Z.3.1				0,827
Z.3.2				0,923

Sumber : *Smart PLS 4.0*

Berdasarkan hasil pengolahan uji data pada table diatas bahwa terlihat setiap nilai outer loading memiliki nilai diatas 0,7 hal ini membuktikan bahwa hasil pengolahan data dianggap memenuhi standar validitas konvergen.

Hasil uji Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 3. Hasil output AVE

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kepemimpinan (X1)	0,710
Komitmen (X2)	0,761
Kinerja Karyawan (Y)	0,706
Kepuasan Kerja (Z)	0,722

Sumber : *Smart PLS 4.0*

Berdasarkan hasil pengolahan data, pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil nilai Average Variance Extracted (AVE) memiliki nilai lebih besar 0,50, hal ini membuktikan bahwa nilai AVE memenuhi syarat validitas konvergen.

Hasil uji Discriminant Validity (Cross Loading)

Tabel 4. Hasil Uji Discriminant Validity (Cross Loading)

Indikator	Kepemimpinan (X1)	Komitmen (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Kepuasan Kerja (Z)
X1.1.1	0,863	0,776	0,743	0,783
X1.1.2	0,842	0,744	0,800	0,760
X1.2.1	0,851	0,790	0,764	0,795
X1.2.2	0,840	0,811	0,755	0,788
X1.3.1	0,840	0,759	0,795	0,769

X1.3.2	0,838	0,776	0,756	0,747
X1.4.1	0,843	0,736	0,772	0,765
X1.4.2	0,824	0,778	0,780	0,781
X2.1.1	0,786	0,821	0,769	0,766
X2.1.2	0,766	0,850	0,806	0,770
X2.2.1	0,771	0,865	0,769	0,801
X2.2.2	0,787	0,849	0,784	0,802
X2.3.1	0,779	0,864	0,787	0,784
X2.3.2	0,776	0,847	0,786	0,811
Y.1.1	0,762	0,750	0,851	0,769
Y.1.2	0,761	0,788	0,854	0,798
Y.2.1	0,776	0,782	0,832	0,771
Y.2.2	0,762	0,773	0,831	0,788
Y.3.1	0,756	0,768	0,831	0,793
Y.3.2	0,747	0,783	0,849	0,763
Y.4.1	0,802	0,782	0,849	0,779
Y.4.2	0,779	0,771	0,823	0,776
Z.1.1	0,883	0,869	0,857	0,906
Z.1.2	0,749	0,779	0,799	0,861
Z.2.1	0,760	0,758	0,778	0,844
Z.2.2	0,790	0,796	0,768	0,870
Z.3.1	0,755	0,782	0,807	0,827
Z.3.2	0,862	0,872	0,847	0,923

Sumber : *Smart PLS 4.0*

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai cross loading seluruh kosntruk memiliki diskriminan yang baik karena nilai korelasi antar indikator terhadap konstraknya lebih tinggi apabila dibandingkan dengan nilai korelasi lainnya.

Uji Composite Realibility dan Cronbachs Alpha

Tabel 5. Hasil Uji Composite Realibility dan Cronbachs Alpha

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)
Kepemimpinan (X1)	0,942	0,942	0,951
Komitmen (X2)	0,923	0,923	0,940
Kinerja Karyawan(Y)	0,940	0,940	0,950
Kepuasan Kerja (Z)	0,937	0,939	0,950

Sumber : *Smart PLS 4.0*

Berdasarkan tabel 5. Memperlihatkan bahwa nilai Cronbach's Alpha dan Composite Realibility lebih besar dari 0,7 dalam pengujian realibilitas. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, komitmen, kinerja, dan kepuasan dianggap reliabel.

Pengujian Inner model

Nilai R square

Tabel 6. Hasil Uji R square

Variabel	R-square	R-square adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0,892	0,889
Kepuasan Kerja (Z)	0,897	0,894

Sumber : *Smart PLS 4.0*

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai R-Square variabel kinerja karyawan adalah 0.892 dan variabel kepuasan kerja adalah 0.897 yang artinya, bahwa variabel kepemimpinan dan komitmen mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 89% kemudian kepuasan kerja sebesar 89%.

Mediation effect

a. Direct effect

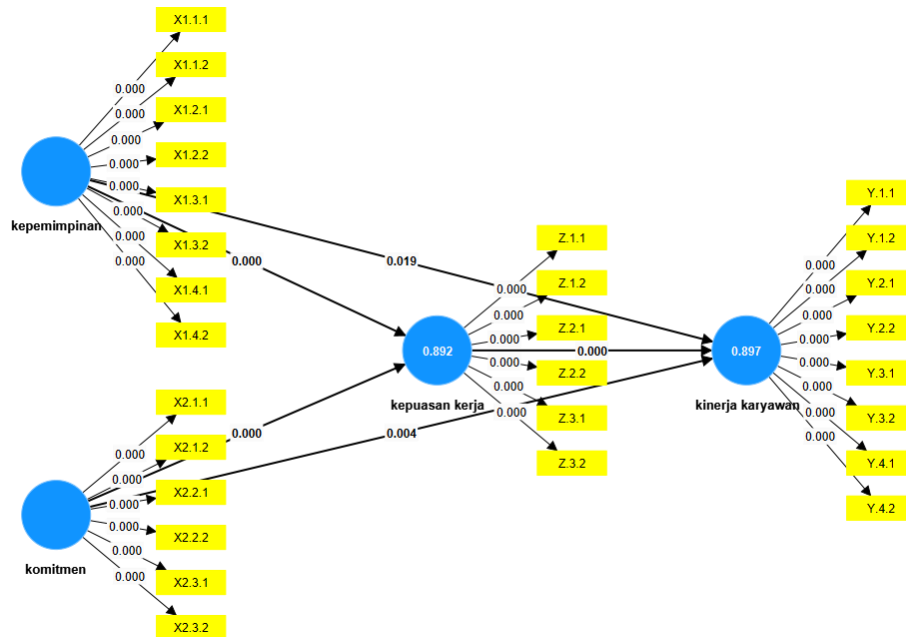
Tabel 7. Hasil Direct effect

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values
Kepemimpinan (X1) → Kinerja Karyawan (Y)	0,271	0,267	0,115	2,351	0,019
Kepemimpinan (X1) → Kepuasan Kerja (Z)	0,420	0,421	0,086	4,909	0,000
Komitmen (X2) → Kinerja Karyawan (Y)	0,315	0,320	0,110	2,857	0,004
Komitmen (X2) → Kepuasan Kerja (Z)	0,544	0,543	0,086	6,356	0,000
Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Karyawan (Y)	0,387	0,386	0,109	3,532	0,000

Sumber : Smart PLS 4.0

Dari tabel diatas dapat diperoleh kesimpulan bahwa hipotesis :

1. Hasil pengujian kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai positif 0,271, nilai T-statistik adalah 2.351, dan P-values adalah 0.019 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ (5%). Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil pengujian kepemimpinan terhadap kepuasan kerja menghasilkan nilai positif 0,420, nilai T-statistik adalah 4.909, dan P-values adalah 0.000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ (5%). Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Hasil pengujian komitmen terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai positif 0,315, nilai T-statistik adalah 2.857, dan P-values adalah 0.004 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ (5%). Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Hasil pengujian komitmen terhadap kepuasan kerja menghasilkan nilai positif 0,544, nilai T-statistik adalah 6.356, dan P-values adalah 0.000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ (5%). Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
5. Hasil pengujian kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai positif 0,387, nilai T-statistik adalah 3.532, dan P-values adalah 0.000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ (5%). Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2. Efek Mediasi

b. Indirect effect

Tabel 8. Hasil indirect effect

variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Kepemimpinan (X1) →Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Karyawan (Y)	0,162	0,165	0,063	2,563	0,010
Komitmen (X2) →Kepuasan Kerja (Z) →Kinerja Karyawan (Y)	0,211	0,207	0,062	3,407	0,001

Sumber : Smart PLS 4.0

Nilai pengaruh tidak langsung yang terlihat pada tabel 8 yaitu :

1. Hasil pengujian kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja menghasilkan nilai positif 0,162, nilai T-statistik adalah 2.563, dan P-values adalah 0.010 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ (5%). Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
2. Hasil pengujian komitmen terhadap kepuasan kerja melalui kepuasan kerja menghasilkan nilai positif 0,211, nilai T-statistik adalah 3.407, dan P-values adalah 0.001 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ (5%). Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Pembahasan

H1 : Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa peran pemimpin yang mampu mengarahkan dan memberikan intruksi kepada karyawan mendorong kinerja karyawan untuk mencapai target kerja. Artinya karyawan yang mendapatkan arahan dari pemimpin mampu menunjukkan kinerja yang baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang diteliti oleh [14], [15], [16], [17].

Kepemimpinan yang memberikan peran terdapat beberapa indikator, diantaranya adalah mampu menggerakkan, mampu mengorganisir, mampu mengarahkan, mampu mempengaruhi. Kontribusi terbesar ada pada

indikator pemimpin yang mampu mengarahkan, yaitu mayoritas responden setuju bahwa pemimpin yang memotivasi dan memberikan instruksi pada karyawan dapat menunjukkan kinerja yang baik untuk tercapainya target kerja di perusahaan. Berpengaruhnya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan karena karyawan yang mendapatkan motivasi serta instruksi dari pemimpin lebih menunjukkan kinerja yang baik, karena karyawan merasa mendapat pengakuan atau kesempatan yang mampu meningkatkan semangat kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka.

H2 : Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa sikap karyawan dalam perusahaan seperti kesediaan untuk bekerja keras, percaya terhadap nilai dan tujuan perusahaan. Artinya karyawan yang berkomitmen dalam pekerjaannya lebih menunjukkan sikap bekerja keras dan rasa percaya pada nilai dan tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh [18], [19], [20].

Komitmen oleh karyawan dibangun beberapa indikator, diantaranya adalah kepercayaan yang kuat, kemauan bekerja, dan tanggung jawab. Kontribusi terbesar ada pada indikator tanggung jawab, yaitu mayoritas responden sangat setuju bahwa para karyawan menunjukkan rasa tanggung jawab dan mampu mengerjakan tugas yang diberikan. Berpengaruhnya komitmen terhadap kinerja karyawan karena karyawan memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Hal ini ditunjukkan oleh mayoritas karyawan yang sudah menikah lebih memiliki tanggung jawab emosional dan finansial yang lebih besar, yang dapat mendorong mereka untuk lebih berkomitmen terhadap pekerjaan. Karyawan yang sudah menikah merasa perlu untuk menjaga stabilitas keuangan, sehingga meningkatkan motivasi untuk mempertahankan pekerjaan dan berkontribusi secara maksimal.

H3 : Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan seperti mendapat pengakuan, kompensasi, serta lingkungan kerja yang baik. Artinya karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaan cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik, dan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh [2], [21], [22], [23].

Kepuasan kerja dibangun oleh beberapa indikator, diantaranya adalah perilaku organisasi, penghargaan, dan peraturan kerja. Kontribusi terbesar ada pada indikator perilaku organisasi, yaitu mayoritas responden sangat setuju bahwa interaksi dengan rekan kerja dan sikap yang baik pada perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berpengaruhnya kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan karena adanya rasa puas karyawan sehingga mendorong untuk kinerja yang lebih baik. Hal ini ditunjukkan dengan sikap yang baik oleh karyawan dan interaksi positif antar rekan kerja sehingga menciptakan lingkungan kerja yang saling mendukung dan menghargai.

H4 : Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa puas dengan kepemimpinan yang ada di perusahaan. Artinya karyawan yang mendapatkan arahan serta instruksi dari pemimpin akan berdampak dengan kepuasan kerja pada karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh [6], [11], [24].

Kepemimpinan memiliki peran penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan. Beberapa indikator yang menentukan peran kepemimpinan terhadap kepuasan kerja diantaranya adalah mampu menggerakkan, mampu mengorganisir, mampu mengarahkan, mampu mempengaruhi. Kontribusi terbesar ada apa indikator mampu mengarahkan, yaitu mayoritas responden setuju bahwa pemimpin yang mampu mengkoordinasi sebuah tim menjadi karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Berpengaruhnya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karena pada perusahaan ini karyawan bekerja secara tim. Dengan adanya peran pemimpin yang mampu mengkoordinasi pada saat bekerja menjadikan karyawan merasa puas atas pekerjaan yang dilakukan dan menunjukkan kinerja yang baik pada perusahaan.

H5 : Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki sikap kuat menjadi anggota organisasi, kesediaan untuk bekerja keras, dan kepercayaan terhadap nilai dan tujuan organisasi. Artinya ketika karyawan merasa terikat dengan organisasi dan tujuan yang ingin dicapai, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh [25], [26].

Komitmen terhadap kepuasan kerja dibangun oleh beberapa indikator, diantaranya adalah kepercayaan yang kuat, kemauan bekerja, dan tanggung jawab. Kontribusi terbesar ada pada indikator tanggung jawab, yaitu dimaksudkan mayoritas responden sangat setuju bahwa karyawan yang memiliki komitmen akan mampu mengerjakan tugas yang diberikan dengan hasil terbaik. Berpengaruhnya komitmen terhadap kepuasan kerja karena karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaan akan bekerja dengan baik dan meningkatkan kinerja serta

perilaku positif di tempat kerja. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan merasa lebih puas, termotivasi, dan produktif dalam bekerja.

H6 : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel *Intervening*

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin yang dapat membimbing dan mempengaruhi karyawan serta mendorong mereka untuk mencapai tujuan kerja mereka. Sehingga kepuasan yang ditunjukkan karyawan terhadap pekerjaan mereka seperti pengakuan, gaji, dan lingkungan kerja menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan rencana kegiatan yang dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh [6], [27], [28].

Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dibangun oleh beberapa indikator. Kontribusi terbesar ada pada indikator mampu mengarahkan dan perilaku organisasi untuk kepuasan kerja, yaitu mayoritas responden setuju bahwa pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, dukungan emosional, serta menjadi teladan akan lebih mudah membangun kepercayaan dengan karyawan. Dalam hubungan kepemimpinan dan kinerja karyawan, kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi karena kepemimpinan yang baik cenderung meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang berdampak pada peningkatan kinerja. Berpengaruhnya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karena peran seorang pemimpin mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung, karyawan akan merasa lebih puas. Kepuasan ini kemudian memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, menunjukkan integritas, dan memberikan kontribusi maksimal terhadap tujuan perusahaan.

H7 : Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel *Intervening*

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa sikap yang kuat sebagai anggota organisasi, keinginan untuk bekerja keras dan percaya pada nilai-nilai dan tujuan organisasi. Adapun kepuasan karyawan yang terkait dengan pekerjaan mereka misalnya pengakuan, upah dan lingkungan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh [8], [29].

Komitmen terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dibangun oleh beberapa indikator. Kontribusi terbesar ada pada indikator kemauan bekerja dan peraturan kerja untuk kepuasan kerja, yaitu mayoritas responden setuju bahwa karyawan bersedia mengerjakan tugas yang diberikan dan bersikap sesuai dengan kebijakan yang ada pada perusahaan. Karyawan yang berkomitmen cenderung menunjukkan perilaku kerja yang lebih positif, seperti semangat dalam bekerja, inisiatif tinggi, dan keinginan untuk berkontribusi. Berpengaruhnya komitmen terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karena komitmen yang tinggi tidak hanya berdampak langsung terhadap kinerja, tetapi juga memperkuat kepuasan kerja yang kemudian mendorong kinerja yang lebih baik. Hal ini ditunjukkan oleh mayoritas karyawan dengan lama bekerja >2 tahun yang bertahan terhadap tantangan dan perubahan, Kesiediaan berkembang bersama perusahaan, dan percaya pada nilai serta tujuan organisasi. Adapun kebijakan yang memperhatikan kesejahteraan dan keseimbangan kerja dan hidup karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

VII. SIMPULAN

Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan komitmen yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja, dan secara tidak langsung akan berdampak pada kinerja karyawan karena mereka merasa puas dengan kepemimpinan yang diterapkan juga motivasi yang dimiliki oleh karyawan membuat kinerja mereka menjadi meningkat sejalan dengan rasa puas dalam bekerja. Peneliti memberikan saran untuk manajemen perusahaan agar membentuk lingkungan kerja yang positif, penghargaan yang adil, dan kepemimpinan yang suportif sehingga kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal. Peneliti juga memberikan saran untuk peneliti selanjutnya agar mengeksplorasi variabel lain seperti motivasi kerja, budaya organisasi, atau stres kerja, guna mengetahui faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan kerja serta memperluas populasi yang digunakan karena penelitian ini hanya berfokus pada karyawan PT. Pison Caturkarsa Libratama.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo atas dukungan selama proses studi, serta Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial Program Studi Manajemen atas bimbingan yang diberikan. Penulis juga ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada manajemen dan karyawan PT. Pison Caturkarsa Libratama atas kerja sama dan partisipasinya dalam penelitian ini.

REFERENSI

- [1] P. Ardea, N. Dianta, V. Firdaus, and S. Sumartik, "Pengaruh Etika Kerja , Komitmen Kerja dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ika Wahana Mandiri," 2024.
- [2] L. Amalia Darmayanti and V. Firdaus, "Meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Disiplin, Motivasi, dan Kepuasan di Indonesia," 2024. [Online]. Available: <https://economics.pubmedia.id/index.php/jampk>
- [3] M. S. Hidayat *et al.*, "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT Kalimutu Mitra Perkasa," *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, vol. 6, no. 1, pp. 287–297, Feb. 2024, doi: 10.31539/jomb.v6i1.7570.
- [4] S. Rahayu Murdaningsih, Y. Setyawati Dwi Wahyu Utami, S. Masyita, and S. Nur Qalbi, "Pengaruh Kepemimpinan dan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada PT. Citra Cipta Cahaya," Online, 2024.
- [5] Y. Rivaldo *et al.*, "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan," *DIMENSI*, vol. 9, no. 3, pp. 505–515, 2020.
- [6] J. Sari, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," 2022. [Online]. Available: <https://databoks.katadata.co.id/datapu>
- [7] H. J. Kasmiasi, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Penempatan Kerja Pada Kantor PT. Citra Bakti Persada Makassar," *Sistematis : Jurnal Ilmiah Sistem Informasi*, 2024, doi: 10.xxx.
- [8] Y. Badrianto and D. Astuti, "Peran Kepuasan kerja sebagai Mediasi pada Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan," *Jesya*, vol. 6, no. 1, pp. 841–848, Jan. 2023, doi: 10.36778/jesya.v6i1.1013.
- [9] N. Rahmawati, R. Abadiyah, V. Firdaus, J. Manajemen, and F. Bisnis, "Pengaruh Employee Engagement dan Work Engagement terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening," 2024. [Online]. Available: <https://ejournal-fip-ung.ac.id/ojs/index.php/jjem/index>
- [10] Dessy Widyanasari, "Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Prime Plaza Suites Sanur," *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, 2022.
- [11] S. N. M. Y. Z. Zupri, "Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Kepuasan dan Komitmen yang Dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan," *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 2022.
- [12] I. Baihaqi and S. Saifudin, "Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan OCB Sebagai Variabel Intervening," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis Islam*, vol. 2, no. 1, pp. 10–22, May 2021, doi: 10.22373/jimebis.v2i1.191.
- [13] S. Hafni Sahir, *Metodologi Penelitian*. 2021. [Online]. Available: www.penerbitbukumurah.com
- [14] F. Simanjuntak, A. Tarmizi, and D. Hikmah Perkasa, "Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Antilope Madju Puri Indah)," *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja (Friska Simanjuntak, dkk.) Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, vol. 1, no. 7, p. 76, 2023, doi: 10.5281/zenodo.8186979.
- [15] D. Wirtadipura, "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Serang," 2022.
- [16] V. M. Nazhar Amin Firmansyah, "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. The Univenus Serang," *Jurnal Inovasi Penelitian*, May 2022.

- [17] Y. Restiani Widjaja and A. Ginanjar, “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” 2022. [Online]. Available: <http://ejournal.ars.ac.id/index.php/jsm>
- [18] E. M. A. Alhamidi, “Pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan,” *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, vol. 1, no. 2, pp. 88–96, Mar. 2023, doi: 10.56721/jisdsm.v1i2.212.
- [19] J. Ramadhani, “Pengaruh komitmen kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cemerlang Tunggal Intikarsa Jakarta Barat,” *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, vol. 5, no. 3, p. 2022, 2022, [Online]. Available: <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>
- [20] D. A. Putu, R. Dewi, I. Ketut, S. Sapta, and G. Rihayana, “Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas 1 Seririt,” *Jurnal EMAS*, vol. 3, 2022.
- [21] P. H. R. I. L. Luthfi Azhar, “Pengaruh karakteristik individu, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja,” *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 2023.
- [22] L. L. Lahagu, A. Tarmizi, and D. H. Perkasa, “Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Retail di Jakarta,” *Pengaruh Lingkungan, Motivasi (Leli Lestariani Lahagu, dkk.) Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, vol. 1, no. 7, 2023, doi: 10.5281/zenodo.8186882.
- [23] S. Wahyuni, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Taman Rahayu Bekasi,” *Jurnal Ekonomi Utama*, vol. 2, no. 2, pp. 172–179, Jul. 2023, doi: 10.55903/juria.v2i2.65.
- [24] A. Rachman Putra and E. A. Sinambela, “Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dosen,” 2021. [Online]. Available: <https://jipied.org/index.php/JSP>
- [25] Yohana Febriyanti Nadya P and E. Septyarini, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai,” *JURNAL MANAJEMEN*, vol. 14, pp. 140–147, 2022.
- [26] A. Dinsar and Budiandriani, “Disiplin, Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja,” *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 2023, [Online]. Available: <http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/index>
- [27] J. Prastyorini, N. Widyawati, I. Kritiawati, M. H. Esterkalangi, N. D. Priyohadi, and E. Priyanto, “Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT Anugerah Tirta Samudra,” *Jurnal Baruna Horizon*, vol. 7, 2024.
- [28] Yohanis, Amiruddin, A. Ridha T, and M. Ashraf Hanafi, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Kerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Industri Kapal Persero),” *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, vol. 6, no. 3, p. 2023, 2023, [Online]. Available: <http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp>
- [29] Hasanudin and A. afandi Budiharjo, “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja (Studi Badan Nasional Sertifikasi Profesi),” *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, vol. 5, pp. 1118–1139, 2021.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.