



## Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Juanda Group

**Sindi Anik Fironika**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Bina Sarana Informatika  
[sindifironika01@gmail.com](mailto:sindifironika01@gmail.com)

**Ratnawati Marginingsih**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Bina Sarana Informatika  
[ratnawaty.rmg@bsi.ac.id](mailto:ratnawaty.rmg@bsi.ac.id)

Korespondensi penulis : [sindifironika01@gmail.com](mailto:sindifironika01@gmail.com)

**Abstrak.** Sumber daya manusia berupa seluruh pekerja suatu perusahaan yang menginginkan rasa nyaman dan bahagia. Dalam bekerja seorang karyawan harus memiliki komitmen yang besar dengan perusahaan agar mampu membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan dan perusahaan juga harus menumbuhkan kepuasan kerja bagi karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Pengkajian ini bersifat deskriptif dengan metode pendekatan kuantitatif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji t, uji f. sampel yang digunakan sebanyak 50 orang dengan teknik sampel jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan komitmen organisasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t hitung  $10,613 > t_{tabel} 2,01174$  dengan taraf signifikan  $0,00 < 0,05$ . Kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil t hitung  $7,731 > t_{tabel} 2,01174$  dengan taraf signifikan  $0,00 < 0,05$ . Hasil pengujian pengaruh simultan variable bebas terhadap variable terikatnya diperoleh nilai  $F_{hitung} = 158,967 > \text{nilai } F_{tabel} 3,20$ , sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Juanda Group Cabang JR Petshop.

**Kata Kunci :** Komitmen organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

**Abstract.** Human resources are all employees of a company who want to feel comfortable and happy. When working, an employee must have a big commitment to the company to be able to assist the company in achieving the expected goals, and the company must also foster job satisfaction for its employees. This study aims to determine the effect of organizational commitment and job satisfaction on. This study is descriptive with a quantitative approach method, validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression test, coefficient of determination test, t-test, and f-test. The results of this study indicate that organizational commitment has a significant impact on employee performance, with the results of the t-test being  $10.613 > t\text{-table } 2.01174$  with a significant level of  $0.00 < 0.05$ . Job satisfaction significantly impacts employee performance, with the results of t count  $7.731 > t\text{ table } 2.01174$  with a significant level of  $0.00 < 0.05$ . The results of testing the independent variable's simultaneous influence on the dependent variable obtained a value of  $F_{count} = 158.967 > F_{table}$  value of  $3.20$ , so that means there is a positive and significant influence between organizational trust in job satisfaction and CV employee performance. Juanda Group JR Petshop Branch.

**Keywords:** Organizational Commitment, Job Satisfaction, Employee Performance.

### PENDAHULUAN

Perusahaan atau organisasi perlu mempunyai cara yang optimal supaya bisa bertahan serta meningkat didunia bisnis. Adanya suatu strategi perusahaan yang sering dipakai sekarang ini berupa secara meningkatkan teknologi serta menciptakan hal baru. Peningkatan teknologi

dilaksanakan supaya aktivitas perusahaan bisa terlaksana dengan maksimal, maka perusahaan bisa meraih kerja yang maksimal. Peningkatan teknologi terhadap kelompok selaras pada sumber daya manusia yang kompeten supaya bisa mengendalikan teknologi yang canggih. Lalu perusahaan atau kelompok bisa menyuruh pekerjanya guna bertugas secara maksimal supaya bisa meraih target perusahaan serta bisa berkompetisi didunia bisnis sekarang ini.

Tahap kelola manajemen kelompok kian memperoleh pengamatan yang baik melalui semua komponen yang terdapat dikelompok guna mewujudkan suatu bentuk manajerial yang kuat serta bisa ikut meningkat sekarang ini. Sumber daya manusia berupa seluruh pekerja suatu perusahaan atau organisasi yang mana menginginkan rasa aman serta selamat juga bahagia diranah tempatnya bekerja.

CV Juanda Grup adalah salah satu perusahaan yang beroperasi pada sektor bisnis retail yang memasarkan beragam jenis hewan peliharaan, makanan hewan peliharaan dan aksesoris hewan peliharaan dan semakin mengembangkan bisnisnya di bidang kesehatan hewan dengan membuka jasa klinik kesehatan hewan yang bekerjasama dengan para dokter hewan serta para tenaga ahli perawatan hewan. Adapun jasa yang ditawarkan yaitu *grooming*, penitipan hewan peliharaan, pemberian vaksin dan obat cacing, steril dan pengobatan pada penyakit hewan peliharaan. Telah diketahui bersama bahwa dalam bekerja seorang karyawan harus mempunyai komitmen yang besar dengan organisasi atau perusahaan agar dapat menjalankan kewajibannya sebagai karyawan dengan baik dan mampu membantu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Namun kenyataan yang terjadi menunjukkan bahwa belum semua karyawan memiliki kesadaran atas komitmen organisasi tersebut.

Tiap seseorang dipaksa guna mempunyai komitmen yang perlu ditaat saat bekerja pada suatu instansi atau perusahaan. Berupa komitmen guna ada dikantor selama menjalankan peran tugasnya juga loyal pada perusahaan. Secara terdapatnya komitmen sehingga bisa disebut jika pekerja secepat jika seluruh hal yang mempunyai potensi guna kesuksesan, pada saat yang bersamaan terdapat kendala kurangnya komitmen organisasi para karyawan CV Juanda Group.

Fenomena yang terjadi di CV Juanda Group bahwa masih terdapat keryawan yang tidak memiliki kesadaran untuk melaksanakan komitmen organisasi. 70% karyawan menyatakan bahwa tidak ingin terus bekerja di perusahaan, 50% karyawan menyatakan bahwa tidak ingin berprestasi di perusahaan, 40% karyawan mennyatakan bahwa nilai-nilai yang ditetapkan perusahaan tak selaras pada kebiasaan mereka, dan 60% karyawan menyatakan bahwa tidak ingin berusaha keras agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Yang artinya masih banyak karyawan yang tidak memiliki kesadaran untuk berkomitmen dalam organisasi.

Lain sisinya, keperluan pekerja guna mencukupi kebutuhan serta kehendakanya yang kian menaik, khususnya papan, sandang serta pangan, pendidikan, yang mana pekerja mempunyai keinginan memperoleh gaji yang selaras serta melampaui harapan sebab kinerja yang dibagikanya.

Pada fenomena yang terjadi di CV Juanda Group didapatkan kesimpulan bahwa para karyawan merasa tidak puas terhadap sistem pemberian kompensasi yang di terapkan. Para karyawan merasa tidak mendapatkan hak yang sama seperti para seniornya meskipun mereka sudah bekerja dengan sangat giat sedangkan sistem kerja yang di terapkan adalah kerja *team*.

Hanya karyawan tetap dengan masa kerja diatas 3 tahun yang mendapat seluruh jenis kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kecuali tunjangan kesehatan, kecelakaan kerja dan hari tua yang sampai saat ini belum menjadi program utama bagi CV Juanda Group. Hal tersebut menimbulkan suatu kecemburuan sosial dari para pekerja yang dengan taraf menetap pada masa kerja dibawah 1 tahun, karyawan berstatus kontrak dengan masa kerja diatas 3 tahun dan terutama karyawan yang berstatus kontrak dengan masa kerja dibawah 1 tahun. Kecemburuan sosial tersebut timbul karena mereka merasa tidak mendapat hak yang sama

padahal telah mengerjakan pekerjaan yang notabennya adalah *teamwork*. Para karyawan merasa gaji yang dibagikan terlalu minim daripada pekerja yang berstatus tetap, serta mereka merasa bahwa mereka tidak mendapatkan hak yang sama terkait dengan promosi jabatan yang hanya diberikan terhadap karyawan pilihan saja. Kurangnya kepuasan kerja serta komitmen organisasi yang terjadi pada CV Juanda Group menyebabkan rendahnya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Kinerja berupa hal yang perlu diperoleh perusahaan terhadap kompensasi yang sudah dibagikan perusahaan pada semua pekerja. Sisi lainnya pekerja berkewajiban guna peningkatan diri serta promosi jabatan. Guna mencukupi kedua kehendakan itu, sehingga diperlukan bentuk manajemen kinerja yang maksimal.

Setiap tahunnya CV Juanda Group mempunyai target penjualan yang setiap bulannya capaian penjualan mengalami naik turun. pada periode penjualan bulan April 2022 sampai dengan bulan Maret 2023 menunjukkan peningkatan setiap bulannya namun tidak meraih sasaran yang ditetapkan perusahaan karena tiap bulannya ada kenaikan sasaran penjualan. Berdasarkan fenomena yang terjadi dilapangan belum sepenuhnya berjalan sesuai standar yang ditetapkan oleh perusahaan yang disebabkan oleh belum semua karyawan memiliki kesadaran atas komitmen organisasi serta rendahnya kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan latar belakang diatas pengkaji terdorong guna melaksanakan pengkajian di CV Juanda Group berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Juanda Group”.

### **Tujuan Penelitian**

1. Guna mengamati serta menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan CV Juanda Group.
2. Guna mengamati serta menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV Juanda Group.
3. Guna mengamati serta menganalisis pengaruh komitmen organisasi serta kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV Juanda Group..

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Komitmen organisasi**

Menurut Luthans dalam (Ramanto & Sitio, 2022) “komitmen organisasi adalah suatu keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dari organisasi tertentu yang mana keinginan menuju level keahlian tinggi atas nama organisasi serta suatu kepercayaan tertentu di dalam dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi tersebut”..

Menurut Newstrom dalam (Erviansyah et al., 2021) “Komitmen organisasi merupakan derajat tingkat yang mana suatu karyawan mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan dengan aktif mengambil bagian didalam komitmen pada umumnya lebih kuat antara karyawan lama, mereka sudah mengalami sukses pribadi didalam organisasi, dan mereka yang aktif didalam suatu kelompok”. Mowday et al dalam (Fau et al., 2021) komitmen organisasi bisa diukurkan memakai empat indikator berupa: keinginan tetap sebagai anggota, keinginan berusaha keras dalam bekerja, penerimaan nilai organisasi, penerimaan tujuan organisasi.

#### **Kepuasan Kerja**

Locke dalam (Sunarta, 2019) mengatakan “kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja yang mana kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaanya”.

Vecchio melalui (Zulkifli, 2022) mengatakan “kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya”.

Melalui Sowmya serta Panchanatham dalam (Simanjorang, 2020) mengatakan jika kepuasan kerja bisa diukur secara memakai lima indikator berupa : gaji serta promosi, aspek organisasi, perilaku supervisor, pekerjaan serta keadaan kerja, perilaku rekan kerja.

## Kinerja

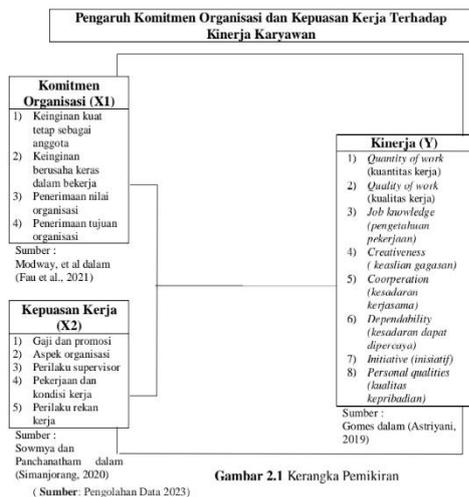
Kinerja berupa suatu gambaran tentang taraf peraihian serta penyelenggaraan sebuah rencana aktivitas serta aturan guna menciptakan target, misi serta visi kelompok yang ada pada sebuah prosedur sebuah kelompok.

Melalui Rivai serta Basi dalam (Gufran & Subroto, 2022) “kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan kinerja dapat berjalan dengan baik dan meningkat apabila karyawan mendapatkan gaji sesuai harapan, mendapatkan pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja yang kondusif, mendapat perlakuan yang sama, penempatan karyawan sesuai dengan keahliannya, serta terdapat umpan balik dari perusahaan”.

Mangkunegara dalam (Anandita et al., 2021) menjabarkan “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”.

Melalui Gomes dalam (Astriyani, 2019) kinerja bisa diukur serta dinilai memakai pengukuran: *quantity of work, quality of work, job knowledge, creativeness, cooperation, dependability, initiative, personal qualities*.

## Kerangka Berfikir



## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Pengkajian ini memakai jenis deskriptif secara pendekatan kuantitatif. Melalui Prof Dr Suryana dalam (Prayogi et al., 2022) mengatakan jika “metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk mencari unsur, ciri, sifat dari suatu fenomena yang dimulai dengan dari mengumpulkan data, menganalisis data dan menginterpretasikannya”. Pendekatan

kuantitatif melalui Sugiyono dalam (Ramadhani & Pasaribu, 2023) “metode penelitian yang meliputi data konkret dalam bentuk numerik (angka) yang diukur melalui statistik sebagai perangkat atau instrumen penelitian atas uji perhitungan untuk menghasilkan suatu kesimpulan atas gejala yang diteliti”. Pengkajian ini meneliti faktor-faktor yang mendampaki kinerja karyawan pada CV Juanda Group berupa kepuasan kerja serta komitmen organisasi.

### Populasi

Melalui Sugiyono dalam (Pratiwi et al., 2022) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Pengkajian ini populasinya berupa semua pekerja CV Juanda Group cabang JR Petshop total 50 orang.

### Sampel

Dari keseluruhan populasi semuanya berjumlah 50 orang, maka sesuai pendapat diatas jumlah sampel dalam penelitian ini dapat diambil 100% dari keseluruhan jumlah populasi. Sehingga didapat jumlah sampel untuk penelitian ini berjumlah 50 orang.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas

R tabel	R hitung X1	R hitung X2	R hitung Y	Keterangan
0,2787	0,782	0,565	0,483	Valid
0,2787	0,738	0,425	0,367	Valid
0,2787	0,704	0,573	0,661	Valid
0,2787	0,555	0,660	0,619	Valid
0,2787	0,702	0,573	0,552	Valid
0,2787	0,680	0,600	0,739	Valid
0,2787	0,664	0,511	0,739	Valid
0,2787	0,808	0,630	0,706	Valid
0,2787	0,630	0,648	0,511	Valid
0,2787	0,856	0,432	0,566	Valid

Sumber : Pengolahan data 2023

Bahwa semua butir pernyataan pada keseluruhan variabel dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai r hitung > r tabel,  $(n-k) = 50 - 2 = 48$  yaitu 0,2787. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

### 2. Uji Reliabilitas

#### Uji Reliabilitas Variabel Komitmen organisasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.889	10

Sumber : Pengolahan data SPSS 26

#### Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.747	10

Sumber : Pengolahan data SPSS 26

### Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.762	10

Sumber : Pengolahan data SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 3 variabel dengan variabel komitmen organisasi yang memiliki 10 *question item*, kepuasan kerja yang memiliki 10 *question item* dan kinerja karyawan memiliki 10 *question item*, semua data yang peneliti didapatkan bersifat reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

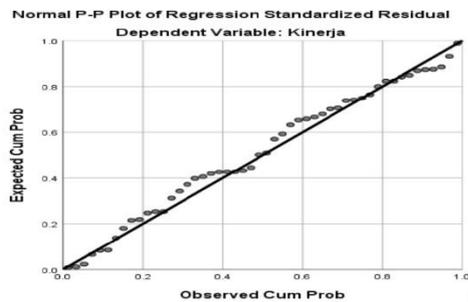
### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N	50	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.67426450
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.069
	Negative	-.076
Test Statistic	.076	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>c,d</sup>	
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel diatas dapat dikatakan bahwa nilai signifikan (2-tailed) sebesar 0,200. Karena dikatakan signifikan apabila lebih dari 0,050 ( $0,200 > 0,050$ ) artinya data tersebut berdistribusi normal.



Sumber : Pengolahan data SPSS 26

#### Gambar 1 grafik P-Plot

Dari grafik diatas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa data residu dari variabel Komitmen organisasi ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ), dan Kinerja Karyawan (Y) yang diteliti adalah data yang berdistribusi normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4.204	2.474		-1.699	.096	
	Komitmen Organisasi	.630	.059	.628	10.613	.000	.783 1.277
	Kepuasan Kerja	.453	.059	.457	7.731	.000	.783 1.277

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Pengolahan data SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas diperoleh nilai tolerance variabel Komitmen organisasi sebesar 0,783 dan Kepuasan Kerja sebesar 0,783 dimana kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF variabel Komitmen organisasi sebesar 1,277 dan nilai VIF variabel Kepuasan Kerja sebesar 1,277 dimana kedua nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas diantara kedua variabel bebas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

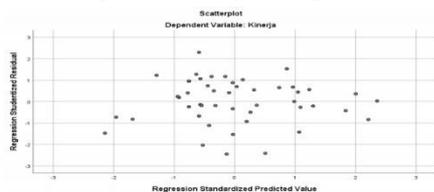
Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.307	1.463		2.261	.028	
	Komitmen Organisasi	-.020	.035	-.091	-.566	.574	.783 1.277
	Kepuasan Kerja	-.030	.035	-.139	-.863	.392	.783 1.277

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber : Pengolahan data SPSS 26

Sumber : Pengolahan data SPSS 26

Berdasarkan uji *glesjer test model* pada variabel Komitmen organisasi (X1) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,574 dan Kepuasan Kerja (X2) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,392 dimana kedua nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak terganggu heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai penelitian.



Sumber : Pengolahan data SPSS 26

### Gambar 2 Grafik Scatter Plot

Pada gambar 4.3 scatter plot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

### d. Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.933 <sup>a</sup>	.871	.866	1.710

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi  
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Pengolahan data SPSS 26

Sumber : Pengolahan data SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas nilai Durbin-Watson (d) adalah sebesar 1,653. Selanjutnya nilai tabel Durbin-Watson pada signifikansi 5% dengan rumus (k:n). Adapun jumlah variabel independen adalah 2 atau “k” = 2, sementara jumlah sampel atau “N” = 50, maka (k:n) = (2:50). Angka ini kemudian kita lihat pada distribusi atau nilai tabel Durbin-Watson maka ditemukan nilai dL

sebesar 1,4625 dan dU sebesar 1,6283. Nilai Durbin-Watson (d) sebesar 1,635 lebih besar dari batas atas (dU) yakni 1,6283 dan kurang dari  $(4-dU) 4 - 1,6283 = 2,3717$ . Maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji Durbin-Watson diatas, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala autokorelasi.

#### 4. Analisis Regresi

##### a. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-4.204	2.474		-1.699	.096		
Komitmen Organisasi	.630	.059	.628	10.613	.000	.783	1.277
Kepuasan Kerja	.453	.059	.457	7.731	.000	.783	1.277

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Pengolahan data SPSS 26

Pengaruh antar Variabel :

Pengaruh variabel Komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan adalah positif. Artinya semakin baik Komitmen organisasi, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,630.

Pengaruh variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah positif. Artinya semakin tinggi Kepuasan Kerja maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,453.

#### 5. Koefisien Korelasi

Correlations				
		Komitmen Organisasi	Kepuasan Kerja	Kinerja
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	1	.466**	.841**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000
	N	50	50	50
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.466**	1	.750**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000
	N	50	50	50
Kinerja	Pearson Correlation	.841**	.750**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	50	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Pengolahan data SPSS 26

##### a. Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Diperoleh koefisien korelasi Komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,841 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,80 – 1,00 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **sangat kuat**.

##### b. Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Diperoleh nilai koefisien korelasi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,750 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,60 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

#### 6. Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>a</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.933 <sup>a</sup>	.871	.866	1.710	1.635

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Pengolahan data SPSS 26

Diperoleh nilai R-Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,871 hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen organisasi ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar **87,1% sedangkan sisanya 13,9% dipengaruhi oleh faktor lain**. Faktor lain yang tidak diteliti seperti Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin kerja.

## 7. Uji Hipotesis

### a. Uji T (Uji Parsial)

Adapun ketentuan  $t_{\text{tabel}}$  diperoleh dengan cara membandingkan jumlah sampel dengan taraf signifikan dengan rumus  $t_{\text{tabel}} = (\text{tingkat kepercayaan dibagi menjadi } 2 : \text{jumlah responden dikurangi jumlah variabel bebas dikurangi } 1)$  atau jika ditulis dalam bentuk rumus data yang diperoleh peneliti, maka :

$$t_{\text{tabel}} = (0,05/2:50-2-1)$$

$$t_{\text{tabel}} = (0,025:47)$$

Kemudian bila pada distribusi nilai  $t_{\text{tabel}}$   $df = 47$  pada kolom 0,025 maka ditemukan nilai  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2,01174. Dari hasil penelitian bahwa koefisien regresi, nilai  $t$  dan signifikan secara parsial adalah sebagai berikut :

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4.204	2.474		-1.699	.096	
	Komitmen Organisasi	.630	.059	.628	10.613	.000	.783 1.277
	Kepuasan Kerja	.453	.059	.457	7.731	.000	.783 1.277

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel diatas, diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 10,613 sedangkan nilai  $t_{\text{tabel}}$  untuk  $n = 47$  sebesar 2,01174. Karena nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  dan nilai taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar  $0,000 < 0,005$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa “Terdapat pengaruh yang signifikan antara Komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Juanda Group”.

Dari diatas, diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 7,731 sedangkan nilai untuk  $n = 47$  sebesar 2,01174. Karena nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  dan nilai taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar  $0,00 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa “Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Juanda Group”.

### b. Uji F (Uji Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	929.145	2	464.573	158.967	.000 <sup>b</sup>
	Residual	137.355	47	2.922		
	Total	1066.500	49			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

Sumber : Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel diatas, dapat dilihat nilai  $F_{\text{hitung}}$  adalah sebesar 158,967 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Pengujian akan menolak  $H_0$  jika  $p\text{-value} < \alpha$ . Jika dibandingkan dengan taraf signifikan  $\alpha = 5\%$  maka  $p\text{-value} (0,000)$  bernilai lebih kecil dari  $\alpha$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Serta hasil pengujian pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikatnya diperoleh nilai  $F_{\text{hitung}} = 158,967 > \text{nilai } F_{\text{tabel}} 3,20$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Komitmen organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Juanda Group.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil uraian bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisa serta pembahasan mengenai pengaruh komitmen organisasi ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), sebagai berikut :

1. Secara parsial bahwa pengaruh Komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan dapat diketahui dalam nilai  $t_{hitung}$  dari variabel komitmen organisasi sebesar 10,613 dengan tingkat signifikansi 0,00 dan derajat kebebasannya  $df = n - k - 1$  ( $50 - 2 - 1 = 47$ ) adalah sebesar 2,01174, jadi nilai  $t_{hitung}$  ( $10,613 > 2,01174$ ) dan nilai signifikansinya  $0,000 < 0,005$ . Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Secara parsial bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diketahui dalam nilai  $t_{hitung}$  dari variabel kepuasan kerja sebesar 7,731 dengan taraf signifikan 0,00 dan derajat kebebasannya  $df = n - k - 1$  ( $50 - 2 - 1 = 47$ ) adalah sebesar 2,01174, jadi nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $7,731 > 2,01174$ ) dan nilai signifikansinya  $0,00 < 0,05$ . Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil pengujian pengaruh simultan variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  158,967  $>$   $F_{tabel} = 3,20$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Juanda Group. Berdasarkan hasil perhitungan uji regresi berganda yang dapat diketahui persamaan regresi  $Y = 4,204 + 0,630 (X_1) + 0,453 (X_2)$ .

### Saran

Untuk menumbuhkan komitmen organisasi karyawan lebih baik lagi hendaknya organisasi bisa mencegah terjadinya *turnover*, hal ini dapat dilakukan dengan cara melakukan pendekatan emosional terhadap karyawan agar dapat tetap menjalankan pekerjaannya dan terus berkomitmen didalam pekerjaannya. Selain itu dalam rangka memenuhi kepuasan kerja karyawan, organisasi hendaknya dapat melakukan perbaikan sistem gaji dan promosi yang diberikan kepada karyawan serta menyamaratakan hak dari setiap karyawan, hal ini ditinjau dari segi pekerjaan karyawan yang mengutamakan sistem *teamwork*. Kemudian karyawan hendaknya bekerja sesuai dengan jobdesk yang telah diberikan organisasi, menyelesaikan apa yang sudah menjadi tanggung jawabnya, serta menjalin kerjasama yang baik satu sama lain sehingga kinerja karyawan akan meningkat dan lebih baik.

### DAFTAR PUSTAKA

- Anandita, S. R., Baharudin, M., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Putra Putri Jombang). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 727–734.
- Astriyani, D. V. (2019). PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV GAVRA PERKASA GRESIK. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 2(3).
- Erviansyah, R. A., Putriana, L., & Subhan, M. N. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention pada Karyawan CV. Pandawa Copy Digital Printing di Depok. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 1(1), 1–13. <https://journal.univpancasila.ac.id/index.php/JIMP/article/view/2062%0Ahttps://journal.univpancasila.ac.id/index.php/JIMP/article/download/2062/1154>
- Fau, M., Manao, A., & Waoma, S. (2021). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KOMITMEN PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN NIAS SELATAN. *Jurnal Ilmiah Mahasiwa Nias Selatan*, 4(2).

- Gufuran, A., & Subroto, M. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KINERJA PETUGAS LEMBAGA PEMASYARAKATAN. *Jurnal Komunikasi Hukum*, 8(2). <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/jkh>
- Pratiwi, E., Ashad, H., & Bachmid, S. (2022). Kajian Kinerja Sistem Kontrak Konstruksi Perusahaan Listrik Negara Unit Induk Pembangunan Sulawesi. 02(01), 29–38.
- Prayogi, D. R., Purnamaningsih, I. R., & Dimiyati, A. (2022). Survei Minat Belajar PJOK pada Masa Pandemi dengan Model Blended Learning di SMAN 1 Rawamerta. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 15904–15912. <https://www.jptam.org/index.php/jptam/article/view/4897>
- Ramadhani, S., & Pasaribu, M. (2023). Upaya Penerapan Literasi Syariah pada Karyawan di Prathom Sangkhom Islam Wittaya School Sadao Songkhla Thailand. *Journal on Education*, 5(2), 3917–3927. <https://www.jonedu.org/index.php/joe/article/view/1077>
- Ramanto, A., & Sitio, V. S. S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pt. Carefastindo Di Jakarta. ... *Manajemen*, 2(3), 198–208. <https://jom.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jjimen/article/view/93>
- Simanjorang, E. F. S. (2020). ANALISIS PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PRUDENTIAL LIFE ASSURANCE RANTAUPRAPAT. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (EBMA)*, 1(2).
- Sunarta, S. (2019). PENTINGNYA KEPUASAN KERJA. *EFISIENSI - KAJIAN ILMU ADMINISTRASI*, 16(2), 63–75. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>
- Zulkifli, Z. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Literature Review Msdm). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 414–423. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.886>