I N O V A S I - 16 (2), 2020; 320-326
http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/INOVASI

Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pengaruh antara komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan dengan kinerja pegawai di sekretariat daerah kabupaten pasuruan

Nyla Karmila[1*], Kadarusman[2]
[1,2]STIE Malangkucecwara, Malang.
[1]Email: nyla.karmila70@gmail.com
[2]Email: kadarusman@stie-mce.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung Komitmen afektif dan berkelanjutan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja. Penelitian ini menggunaan sensus karena seluruh pegawai Sekretariat Daerah Kabuaten Pasuruan berjumlah 100 pegawai dijadikan sampel. Uji statistik menggunkan Partial Least Square (PLS). Komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan sebagai variabel eksogen; kepuasan kerja sebagai variabel inervening dan kinerja sebagai variabel endogen. Kesimpulan hasil penelitian ini adalah : (1) komitmen afektif berpengaruh signifiikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja; (2) komitmen berkelanjutan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; (3) komitmen berkelanjutan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja; (4) kepuasan kerja sebagai mediasi berpengaruh signifiikan terhadap komitmen afektif dengan komitmen berkelanjutan dengan kinerja. Temuan penelitian ini memberikan implikasi baik teori maupun praktik. Penelitian ini memberikan kontribusi pada literatur manajemen yang ada berkaitan dengan komitmen baik afektif maupun berkelanjutan pada kinerja pegawai dan kepusan kerja. Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan bahan pertimbangan bagi Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan dalam meningkatkan kinerja pegawai dan kepuasan kerja pegawai, salah satunya yaitu perlunya komitmen afektif dan komitmen berkelanjuatan.

Kata Kunci: Komitmen afektif; komitmen berkelanjutan; kepuasan kerja; kinerja

Job satisfaction as a mediating variable effect of affective commitment and continuace commitment with employee performance at the regional secretariat pasuruan regency

Abstract

This study aims to analyze the direct and indirect effect of affective and sustainable commitment on employee performance and job satisfaction. This study used a census because all 100 employees of the Pasuruan District Secretariat were sampled. Statistical test using Partial Least Square (PLS). Affective commitment and Continuace Commitment as exogenous variables; job satisfaction as an inervening variable and performance as an endogenous variable. The conclusions of the results of this study are: (1) affective commitment has a significant effect on job satisfaction and performance, (2) Continuace Commitment has a significant effect on job satisfaction; (3) Continuace Commitment has no significant effect on performance; (4) Job satisfaction as a mediation has a significant effect on affective commitment with Continuace commitment to performance. The findings of this study have implications for both theory and practice. This study contributes to the existing management literature related to both affective and Continuace Commitment to employee performance and job decision. The findings of this study are expected to be a source of information and consideration for the Regional Secretariat of Pasuruan Regency in improving employee performance and employee job satisfaction, one of which is the need for affective commitment and Continuace Commitment.

Keywords: *Affective commitment; continuace commitment; job satisfaction; performance*

PENDAHULUAN

Dalam Pemerintahan dituntut menyelenggarakan pelayanan publik baik di tingkat pusat, provinsi maupun kabupaten/kota serta memiliki kinerja yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi. Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan merupakan salah satu organisasi perangkat daerah yang ada pada Pemerintah Kabupaten Pasuruan mempunyai tugas dan fungsi membantu Bupati dalam penyusunan kebijakan dan pengkoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas perangkat daerah serta pelayanan administratif. Sedangkan misi Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan adalah pengkoordinasian penyusunan kebijakan daerah, pengkoordinasian pelaksanaan tugas perangkat daerah, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan pemerintahan daerah, pelayanan administrasif dan pembinaan aparatur sipil negara pada instansi daerah.

Sebagai pelaku reformasi birokrasi dan otonomi daerah, ASN dalam menjalankan tugasnya wajib ditempatkan di perangkat daerah dimana saja. Penempatan ASN disesuaikan dengan masing-masing kompetensi dan jabatan yang ada di perangkat daerah. Sehingga ASN wajib berkomitmen dalam penempatannya sesuai dengan jabatan yang diampuhnya.

Hoppock mendefinisikan kepuasan kerja sebagai kombinasi keadaan psikologis, fisiologis, dan lingkungan yang menyebabkan seseorang dengan jujur mengatakan bahwa saya puas dengan pekerjaan saya Aziri (2011). Sedangkan Sinambela (2011), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan hal-hal dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri, dalam Indriyanti Permata, (2017).

Menurut Mangkunegara (2011) dalam Damayanti, Hanafi, & Cahyadi (2018), mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai pada waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Enache, M., Sallan, J.M., Simo, P. and Fernandez, V. (2013), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai "kekuatan yang mengikat individu untuk tindakan yang relevan dengan satu atau lebih target" Bahjat Abdallah, Yousef Obeidat, Osama Aqqad, Khalil Al Janini, & Dahiyat, (2017).

Mayer dalam HANIFAH, (2016), mengedintifikasikan komitmen organisasi terbagi menjadi tiga bentuk yaitu (1) Komitmen afektif, menunjukkan kelekatan psikologis terhadap organisasi. Individu bertahan dalam organisasi karena ia menginginkannya dan setuju dengan tujuan dan nilai perusahaan. (2) Komitmen normatif (komitmen moral), ditujuakan dengan perasaan wajib untuk bertahan dalam organisasi. (3) Komitmen continuance (ekonomis atau kalkulatif), adalah kesadaran akan katidakmungkinan karyawan untuk memilih identitas sosial lain dan altematif tingkah laku yang lain karena adanya ancaman akan kerugian yang besar.

Dalam penelitian S. I. Khan, (2015), Meyer dan Allen (1991) berpendapat bahwa AC dan komitmen normatif harus secara positif memprediksi kinerja, sedangkan komitmen kelanjutan mungkin tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja atau bahkan mungkin memiliki efek negatif Meyer et al., (1993). Meyer et al. (1993) juga menambahkan bahwa AC akan menjadi prediktor kinerja yang lebih baik daripada komitmen normatif.

Karyawan yang berkomitmen dapat dikatakan sebagai anggota kerja organisasi yang loyal dan produktif dengan tujuan organisasi dan nilai-nilai organisasi, Somers & Birnbaum (1998).

Dalam menjalankan suatu organisasi pada bagian-bagian di lingkungan Sekretariat Daerah dibutuhkan sikap pegawai yang mau berkomitmen dalam organisasinya untuk menjalankan pelayanan administratif, mencapai kepuasan kerja yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja aparatur negeri sipil tersebut.

Penelitian ini memiliki lima tujuan utama. Pertama, menganalisis pengaruh komitmen afektif terhadap kepuasan kerja. Kedua, menganalisis pengaruh komitmen berkelanjutan terhadap kepuasan kerja. Ketiga, menganalisis pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja pegawai. Keempat, menganalisis pengaruh komitmen berkelanjutan terhadap kinerj pegawai. Kelima, menganalisis

pengaruh kepuasan kerja sebagai variabel mediasi terhadap komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan dengan kinerja pegawai.

METODE

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis, dengan maksud memberikan penguatan atas hipotesis yang dirumuskan dengan ekspektasi mendukung dan memperkuat terhadap teori yang dijadikan titik tolak berpikir. Maka jenis penelitian ini menggunakan "*Explanatory Research*", atau penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan informasi sebanyak-banyaknya dan seluas-luasnya pada obyek penelitian yang belum begitu banyak diketahui. Artinya penelitian ini berguna memberikan informasi secara garis besar, atau sebagai langkah awal untuk penelitian yang lebih mendalam (Sutan Surya, 2006). Data dapat diperoleh dari keterangan responden dan dokumen yang dibutuhkan. Dalam penelitian ini jenis dan sumber data yang digunakan antara lain: Data primer adalah data yang langsung diberikan kepada pengumpul data, Sugiyono (2004). Data primer biasanya didapatkan melalui pembagian kuesioner bagi responden dan responden mengisi kuesioner yang dibagikan secara langsung. Pada penelitian ini data primer diperoleh melalui pengisian kuesioner mengenai kinerja karyawan dengan kepuasan kerja karyawan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan yang dipengaruhi oleh faktor komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan.

Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu semua pegawai, baik pegawai tetap (Pegawai Negeri Sipil) di Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan yang tersebar di 10 Unit Kerja Bagian yang berjumlah 100 orang. Dari 100 kuesioner yang disebarkan ke pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan, yang mengisi dan mengembalikan kuesioner sebanyak 100 orang, jadi tingkat responnya 100%.

Metode pengumpulan data

Penelitian ilmiah perlu didukung oleh bahan-bahan penelitian yang relevan, akurat, dan terpercaya sehingga dibutuhkan pengumpulan data yang baik. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan antara lain Kuesioner dimana pengukuran Skala Likert diukur dengan urutan skala, Skala Pengukuran Persepsi Responden (Skala Likert 1 s.d 5)

1 = Sangat tidak setuju
2 = Tidak setuju
3 = Cukup setuju
4 = Setuju
5 = Sangat setuju

Pemilihan skala 1-5 dimaksudkan untuk memudahkan responden untuk memberikan penilaian atas pertanyaan yang diajukan.

Analisis data

Alat ukur penelitian yang digunakan berbentuk daftar pertanyaan melalui angket (questionnaire). Data dianalisis dengan menggunakan Software Smart PLS, yang dilakukan dengan dua tahap, yaitu uji outer model (model pengukuran) dan inner model (model struktural).

Uji reliabilitas untuk menentukan apakah alat ukur telah melakukan fungsinya untuk mengukur secara handal dan akurat. Reliabilitas ini diukur dengan *Composite reliability* dikatakan reliable jika nilanya > 0.7 dan cronbach alpha > 0.5 Hair et al., (2009); Joseph F Hair et al., (2017), menunjukan bahwa masing-masing item (indikator) dari masing-masing variabel laten mempunyai nilai korelasi yang tinggi.

Pengujian *inner model*(model struktural). Pada pengujian inner model ini terdiri dari uji R-square, Prediction relevance (Q^2) = 1 - (1 - $R1^2$) (1 - $R2^2$)... (1 - Rn^2), Goodness of fit (GoF) = (Rata-rata Communality indeks x rata-rata R^2) dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Karakteristik Responden pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan. Berdasarkan jenis kelamin jumlah responden pria yakni 51 orang (51%), dan wanita 49 orang (49%). Berdasarkan umur jumlah responden berdasarkan umur menunjukan bahwa responden yang berumur 20 sampai 29 tahun berjumlah 11 orang pegawai (11%), responden yang berumur 30 sampai 39 tahun

berjumlah 37 orang pegawai (37%), sedangkan responden yang berumur 40 sampai 49 tahun berjumlah 29 orang pegawai (29%), responden yang berumur 50 sampai 59 tahun berjumlah 23 orang pegawai (23%). Hal ini menunjukan bahwa seorang pegawai mayoritas berumur 39 keatas.

Berdasarkan pendidikan formal terakhir SD/SMP/SMU berjumlah 28 orang (28%), Diploma/akademi berjumlah 10 orang (10%), sarjana (S1) berjumlah 40 orang (40%) dan pasca sarjana berjumlah 22 orang (22%).

Berdasarkan lama bekerja pada organisasi sekarang antara 1-5 tahun berjumlah 21 orang (21%), antara 6-10 tahun berjumlah 28 orang (28%), antara 11-15 tahun berjumlah 33 orang (33%), antara 16-20 tahun berjumlah 10 orang (10%), antara 21-25 tahun berjumlah 6 orang (6%) dan antara 25 tahun keatas berjumlah 2 orang (2%).

Tabel 1. *Composite reliability*

Konstruk	*Composite reliability*
Komitmen afektif(X1)	0,8427
Komitmen berkelanjutan (X2)	0,8464
Kepuasan kerja (Z)	0,8632
Kinerja (Y)	0,8175

Composite reliability dari blok indikator yang mengukur konstruk, Ghozali (2002). Hasil *composite reliability* untuk komitmen afektif (X_1) sebesar 0,8427, *composite reliability* komitmen berkelanjutan (X_2) sebesar 0,8464, *composite reliability* Kepuasan kerja (Z) sebesar 0,8632, *composite reliability* kinerja (Y) sebesar 0,8175. Ketentuannya jika nilai *composite reliability*>0,80 ditafsirkan sangat memuaskan, Ghozali (2002).

Tabel 2. Tabel uji hipotesis

Jalur	*Original sample estimate*	*t statistic*	Keterangan
Komitmen afektif(X1)→kepuasan kerja (Z)	0.441	5,374	Signifikan
Komitmen berkelanjutan(X2)→kepuasan kerja (Z)	0,240	2,099	Signifikan
Komitmen afektif(X1)→kinerja (Y)	0,338	5,409	Signifikan
Komitmen berkelanjutan(X2)→ kinerja (Y)	-0,185	1,59	Tidak Signifikan
Kepuasan kerja (Z)→kinerja (Y)	0,308	2,637	Signifikan

Komitmen afektif memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan, karena nilai t statistik sebesar 5,374 lebih besar dari 1.96. Koefisien jalur sebesar 0,441 menunjukkan komitmen afektif naik sebesar satu satuan maka kepuasan kerja naik sebesar 0,441**. Hipotesis 1 (H1) yang menyatakan komitmen afektif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja diterima**.

Komitmen berkelanjutan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan, karena nilai t statistik sebesar 2,099 yang berarti lebih besar dari 1.96. Koefisien jalur sebesar 0,240 menunjukkan komitmen berkelanjutan naik sebesar satu satuan maka kepuasan kerja naik sebesar 0,240**. Hipotesis 2 (H2) yang menyatakan komitmen berkelanjutan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja diterima**.

Komitmen afektif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan, karena nilai t statistik sebesar 5,409 lebih besar dari 1.96. Koefisien jalur sebesar 0,338 menunjukkan komitmen afektif naik sebesar satu satuan maka kinerja naik sebesar 0,338**. Hipotesis 3 (H3) yang menyatakan komitmen afektif berpengaruh positif terhadap kinerja diterima**.

Komitmen berkelanjutan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan, karena nilai t statistik sebesar 1,259 lebih kecil dari 1,96. **Hipotesis 4 (H4) yang menyatakan komitmen berkelanjutan berpengaruh positif terhadap kinerja ditolak**.

Kepuasan kerja berfungsi sebagai varibel mediasi pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja. Kepuasan kerja berfungsi sebagai varibel mediasi pengaruh komitmen berkelanjutan terhadap kinerja. **Hipotesis 5 (H5) yang menyatakan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pengaruh antara komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan terhadap kinerja pegawai diterima.**

Pengaruh komtmen afektif terhadap kepuasan kerja

Hasil analisis PLS menunjukkan bahwa ada pengruh komitmen afektf terhadap kepuasan kerja sebesar 0,44. Penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Neha Kumari & Nishat Afroz (2013) dan Noer Hanifah (2016).

Salah satu perspektif pendekatan pada Komitmen Organisasional adalah berdasarkan pada ikatan afektif karyawan terhadap organisasinya yang mana sudut pandang Komitmen Organisasional ini terkarakteristikan pada sebuah kepercayaan yang kuat dan penerimaan atas tujuan dan nilai yang dimiliki organisasi oleh karyawan; keinginan untuk menggunakan usaha yang lebih dengan mengatasnamakan organisasi; dan keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi Neha Kumari & Nishat Afroz, (2013). Tanggapan responden pada tabel 1 menunjukkan bahwa pegawai bangga bekerja di Sekretariat daerah Kabupaten Pasuruan (nilai rata-rata 4,240). Kebanggaan itu membuat para pegawai dapat meningkatkan kepuasa kerja dengan kesempatan melakukan sesuatu untuk organisasi dengan memanfaatkan kemampuannya.

Komitmen afektif ini juga dapat dikatakan sebagai penentu yang penting atas dedikasi dan loyalitas seorang karyawan. Kecenderungan seorang karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi, dapat menunjukkan rasa memiliki atas perusahaan, meningkatnya keterlibatan dalam aktivitas organisasi, keinginan untuk mencapai tujuan organisasi, dan keinginan untuk dapat tetap bertahan dalam organisasi, Noer Hanifah (2016). Keterlibatan pegawai di Sekretariat Dearah dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan memberi tahu pegawai lainnya apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan keterlibatan tersebut.

Pengaruh komitmen berkelanjutan terhadap kepuasan kerja

Hasil analisis PLS menunjukkan bahwa ada pengruh komtmen berkelanjutan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,240. Penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Abdallah dan Obeidat (2016).

Perwujudan dari kepuasan yang dirasakan individu dalam bekerja dapat diperlihatkan melalui komitmen organisasional pegawai. Komitmen organisasional *(organizational commitment*) merupakan tingkat keyakinan pegawai untuk menerima tujuan organisasi sehingga berkeinginan untuk tetap tinggal dan menjadi bagian dari organisasi tersebut. Komitmen organisasi merupakan sikap yang didefinisikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Hal ini menunjukkan bahwa dimensi komitmen berkelanjutan terhadap pegawai jika meninggalkan perusahaan akan merasa rugi sehingga sulit untuk mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus dan pegawai sulit meninggalkan perusahaan karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain. Kondisi tersebut didukung dengan kepuasan dengan rekan kerja dikarenakan permasalahan yang ada di perusahaan dapat terselesaikan dengan bantuan rekan kerja untuk tidak terlibat dalam konflik dengan rekan kerja dan memiliki kemampuan untuk bekerja sama dengan siapa pun Abdallah dan Obeidat (2016).

Pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja

Hasil analisis PLS menunjukkan bahwa ada pengruh komtmen afektif terhadap kinerja sebesar 0,338. Penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Abdallah dan Mark John Somers' & Dee Birnbaum (1998).

Komitmen afektif merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Komitmen dalam perusahaan memiliki peran penting sehingga tercipta kondisi kerja yang kondusif dan dapat mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Komitmen karyawan yang tinggi terhadap organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi juga. Pernyataan tersebut diperkuat oleh penelitian Mark John Somers' & Dee Birnbaum (1998).

Komitmen afektif bernilai tinggi yang artinya rendahnya tingkat keluar masuk karyawan. Dilihat dari kondisi lapangan yaitu rasa kekeluargaan antar karyawan di perusahaan sangat terasa sekali sehingga menciptakan lingkungan yang baik. Hal tersebut akan mendorong karyawan merasa nyaman saat bekerja dan akan muncul keterikatan emosional yang diharapkan oleh perusahaan. Adanya keterikatan emosional pada karyawan akan memunculkan sikap menghormati pekerjaannya yang

sekarang dan juga menaati seluruh tata tertib yang ada di suatu perusahaan. Akan tetapi, komitmen afektif yang besar dari setiap individu karyawan tidak berdampak terhadap kinerja karyawan dikarenakan sebagian karyawan terfokuskan untuk menyelesaikan pekerjaanya agar tepat waktu selain itu sebagian karyawan terlebih yang masa kerja dibawah 5 tahun berkeinginan untuk tetap setia kepada perusahaannya untuk jangka waktu yang sementara, namun belum tahu untuk jangka waktu yang lebih lama jika ada tawaran yang lebih menarik, Noer Hanifah (2016).

Pengaruh komitmen berkelanjutan terhadap kinerja

Hasil analisis PLS menunjukkan bahwa pengaruh komtmen afektif terhadap kinerja tidak signifikan. Penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Abdallah dan Obeidat (2016).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen berkelanjutan harus melalui kinerja terlebih dahulu supaya dapt meningtkan kinerja. Para pegawai Sekretariat daerah puas bekerja di inistansi tersebut karena memiliki peluang untuk maju, sehingga mereka tidak punya pilihan untuk meninggalkan organisasi tersebut, karena itu mereka tetap meningkatkan kinerjanya.

Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pengaruh komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan terhadap kinerja pegawai

Kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel mediasi dapat dijelaskan sebagai berikut. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, kepuasan kerja memediasi pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja juga memediasi pengaruh komitmen berkelanjutan terhadap kinerja. Jadi kepuasan kerja memediasi keduanya.

Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan. Karyawan sudah merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan karena sesuai dengan keahlian ataupun kemampuan yang dimiliki setiap karyawan. Sehingga karyawan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan karyawan lebih semangat dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai target perusahaan. Seperti halnya pada bidang keuangan, perusahaan akan memberikan pelatihan yang menunjang keterampilan karyawan sehingga bekerja sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan, Noer Hanifah (2016).

Pegawai Sekretariat Daerah memiliki peluang untuk maju dalam setiap pekerjaan dan didukung oleh lingkungan kerja yang mendukung. Hal inilah yang akan meningkatkan kinerja baik penilaian menurut atasan maupun teman kerja.

SIMPULAN

Kesimpulan hasil penelitian ini sebagai berikut:

Komitmen afektif berpengaruh signifkan terhadap kepuasan kerja.

Pegawai yang memiliki komitmen afektif yang tinggi, dapat menunjukkan rasa memiliki atas perusahaan, meningkatnya keterlibatan dalam aktivitas organisasi, keinginan untuk mencapai tujuan organisasi, dan keinginan untuk dapat tetap bertahan dalam organisasi.

Komitmen berkelanjutan berpengaruhsignifkan terhadap kepuasan kerja.

Dimensi komitmen berkelanjutan terhadap pegawai jika meninggalkan perusahaan akan merasa rugi sehingga sulit untuk mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus.

Komitmen afektif berpengaruh signifkan terhadap kinerja Pegawai.

Adanya keterikatan emosional pada karyawan akan memunculkan sikap menghormati pekerjaannya yang sekarang dan juga menaati seluruh tata tertib yang ada di suatu perusahaan

Komitmen berkelanjutan berpengaruh tidak signifkan terhadap kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen berkelanjutan harus melalui kepuasan terlebih dahulu supaya dapt meningtkan kinerja.

Pengaruh kepuasan kerja sebagai variabel mediasi terhadap Komitmen Afektif dan Komitmen Berkelanjutan dengan Kinerja Pegawai

Karyawan sudah merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan karena sesuai dengan keahlian ataupun kemampuan yang dimiliki setiap karyawan. Sehingga karyawan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan karyawan lebih semangat dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai target perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Aziri, B. (2011). Job Satisfaction, a Literature Review. Management Research and Practice, 3(1), 77–90.

Bahjat Abdallah, A., Yousef Obeidat, B., Osama Aqqad, N., Khalil Al Janini, M. N., & Dahiyat, S. E. (2017). An Integrated Model of Job Involvement, Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Structural Analysis in Jordan's Banking Sector. Communications and Network, 09(01), 28–53. https://doi.org/10.4236/cn.2017.91002

Chordiya, R., Sabharwal, M., & Goodman, D. (2017). Affective Organizational Commitment and Job Satisfaction: a Cross-National Comparative Study. Public Administration, 95(1), 178–195. https://doi.org/10.1111/padm.12306

Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS KARYAWAN NON MEDIS RS ISLAM SITI KHADIJAH PALEMBANG) Riski Damayanti 1 , Agustina Hanafi 2 , & Afriyadi Cahyadi 3. L Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun, (2), 75–86.

Dinc, M. (2017). Organizational commitment components and job performance: Mediating role of job satisfaction. Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS), 11(3), 773–789.

HANIFAH, N. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif (Studi Pada Karyawan Pt. Petrokopindo Cipta Selaras Gresik). Jurnal Ilmu Manajemen (JIM), 4(3), 1–10.

INDRIYANTI PERMATA, C. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Staff Karyawan Pt. Subaindo Cahaya Polintraco Surabaya). Jurnal Ilmu Manajemen (JIM), 5(3).

Kehoe, R. R., & Wright, P. M. (2013). The Impact of High-Performance Human Resource Practices on Employees' Attitudes and Behaviors. Journal of Management, 39(2), 366–391. https://doi.org/10.1177/0149206310365901

Khan, S. I. (2015). Does affective commitment positively predict employee performance?: Evidence from the banking industry of Bangladesh. The Journal of Developing Areas, 49(6), 429–439. https://doi.org/10.1353/jda.2015.0114

Khan, T. I., & Akbar, A. (2014). Job involvement-predictor of job satisfaction and job performance-evidence from Pakistan. World Applied Sciences Journal, 30(30 A), 8–14. https://doi.org/10.5829/idosi.wasj.2014.30.icmrp.2

Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. Journal of Vocational Behavior, 61(1), 20–52. https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842

Somers, M. J., & Birnbaum, D. (1998). Work-related commitment and job performance: It's also the nature of the performance that counts. Journal of Organizational Behavior, 19(6), 621–634. https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(1998110)19:6<621::AID-JOB853>3.0.CO;2-B