

## PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TAMBANG MITRA JAYA DI JAKARTA SELATAN

Dede Diaz Azaqi<sup>1</sup>, Prasetyo Kurniawan<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jl. Surya  
kencana No. 1 Pamulang Tangerang Selatan

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jl. Surya  
kencana No. 1 Pamulang Tangerang Selatan

\*Penulis Korespondensi: [dedediaz28@gmail.com](mailto:dedediaz28@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen02261@unpam.ac.id](mailto:dosen02261@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

***Abstract** The purpose of this study is to determine the effect of job satisfaction and organizational commitment partially and simultaneously on employee performance at PT Tambang Mitra Jaya. The method used is quantitative associative research, meaning to determine the relationship between two or more variables. The partial and simultaneous sampling technique uses saturated sampling. The data collection technique in this study uses a questionnaire and obtained a sample of 80 respondents. Data analysis uses the SPSS version 25 program. The analysis techniques used are validity testing, reliability testing, classical assumption testing, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients and hypothesis testing. The results of this study are job satisfaction has a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 47.6% and the hypothesis test obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(3.143 > 1.665)$ . Job satisfaction commitment has a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 64.3% and the hypothesis test obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(7.103 > 1.665)$ . Work environment and organizational commitment simultaneously have a significant effect on Employee Performance with the regression equation  $\hat{Y} = 5.089 + 0.268X_1 + 0.598X_2 + e$ , a correlation value of 0.829. The coefficient of determination is 0.679 or 67.9% while the remaining 32.1% is explained by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated F value  $> F_{table}$  or  $(84.731 > 3.115)$ .*

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

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan di PT Tambang Mitra Jaya. Metode yang digunakan adalah penelitian asosiatif artinya untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Teknik pengambilan sampel secara parsial dan simultan menggunakan sampling jenuh, Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan diperoleh sampel sebanyak 80 responden. Analisis data menggunakan program SPSS versi 25. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 47,6% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(3,143 > 1,665)$ . Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 64,3% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(7,103 > 1,665)$ . Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 5,089 + 0,268X_1 + 0,598X_2 + e$ , nilai korelasi sebesar 0,829. Nilai koefisien determinasi 0,679 atau 67,9% sedangkan sisanya sebesar 32,1% dijelaskan oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung  $> F_{tabel}$  atau  $(84,731 > 3,115)$ .

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen kunci dalam mencapai kinerja organisasi yang optimal. Dalam lingkungan bisnis yang semakin dinamis, kemampuan SDM untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi, pasar, dan kebutuhan pelanggan

menjadi faktor penentu keberhasilan. Kinerja karyawan merupakan salah satu elemen kunci dalam pencapaian tujuan perusahaan, terutama di sektor pertambangan yang membutuhkan koordinasi kerja dan produktivitas tinggi. Kinerja karyawan merupakan salah satu elemen kunci dalam pencapaian tujuan perusahaan, terutama di sektor pertambangan yang membutuhkan koordinasi kerja dan produktivitas tinggi.

Dalam dunia kerja saat ini menghadapi tantangan besar akibat dinamika ekonomi, perkembangan teknologi digital, serta perubahan pola kerja pasca-pandemi yang mengubah cara organisasi mengelola sumber daya manusianya. Persaingan antar perusahaan yang semakin ketat, tuntutan efisiensi, dan tekanan terhadap keberlanjutan (*sustainability*) mendorong organisasi di berbagai sektor untuk meningkatkan produktivitas dan adaptabilitas karyawannya. Sementara itu, di sektor pertambangan global, fluktuasi harga komoditas, tekanan lingkungan, serta meningkatnya ekspektasi terhadap keselamatan dan tanggung jawab sosial turut menambah kompleksitas dalam pengelolaan tenaga kerja.

**Tabel 1.2**  
**Data Kinerja Karyawan PT Tambang Mitra Jaya**  
**Tahun 2020 -2024**

No	Indikator	Target	2020	2021	2022	2023	2024
1	Kualitas Pekerjaan	100%	62%	68%	64%	66%	60%
2	Kuantitas Pekerjaan	100%	58%	66%	63%	64%	61%
3	Tanggung Jawab	100%	55%	59%	61%	62%	63%
4	Kerja Sama	100%	63%	66%	70%	67%	64%
5	Inisiatif	100%	72%	70%	68%	66%	65%
	<b>Rata-Rata</b>	100%	<b>62%</b>	<b>65.8%</b>	<b>65.2%</b>	<b>65%</b>	<b>62.6%</b>

**Sumber :** *PT Tambang Mitra Jaya (2025)*

Berdasarkan hasil penilaian terhadap lima indikator kinerja karyawan di PT Tambang Mitra Jaya selama periode 2020–2024, terlihat bahwa capaian kinerja masih berada jauh di bawah target perusahaan yang ditetapkan sebesar 100%. Secara keseluruhan, rata-rata capaian kinerja selama lima tahun terakhir berada pada kisaran 60%–68%, yang menurut kriteria penilaian termasuk dalam kategori “Cukup Baik”. Pada indikator kualitas hasil pekerjaan, capaian tertinggi terjadi pada tahun 2021 sebesar 68%, sedangkan capaian terendah terdapat pada tahun 2024 yaitu 60%. Kondisi ini menunjukkan bahwa kualitas hasil kerja karyawan belum stabil dan cenderung menurun pada tahun-tahun terakhir. Penurunan ini kemungkinan disebabkan oleh kurangnya pengawasan mutu, menurunnya motivasi kerja, serta minimnya evaluasi hasil pekerjaan secara berkala.

**Tabel 1.5**  
**Fenomena Komitmen Organisasi PT Tambang Mitra Jaya**

<b>Dimensi</b>	<b>Fakta Riil di Perusahaan</b>	<b>Keterangan</b>
Komitmen Afektif	Keterikatan emosional karyawan sempat menurun pada masa pandemi, namun kembali meningkat seiring perbaikan komunikasi dan iklim kerja. Saat ini, karyawan mulai merasa menjadi bagian penting dari perusahaan.	Menggambarkan perkembangan loyalitas emosional yang tumbuh kembali setelah masa krisis, menunjukkan efektivitas komunikasi dan kepemimpinan manajemen.
Komitmen Kontinuitas	Pada awalnya, karyawan bertahan karena sulitnya kondisi pasar kerja dan alasan ekonomi. Seiring waktu, alasan bertahan bergeser ke arah kenyamanan dan stabilitas kerja.	Menunjukkan perubahan motivasi dari keterpaksaan menuju kenyamanan, menandakan perusahaan berhasil menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan aman.
Komitmen Normatif	Rasa tanggung jawab dan kebanggaan terhadap perusahaan sempat melemah namun pulih berkat program internal dan pembenahan budaya organisasi. Saat ini, muncul kembali semangat dan loyalitas kolektif.	Mengindikasikan keberhasilan perusahaan menumbuhkan kembali nilai-nilai moral dan tanggung jawab melalui penguatan budaya organisasi dan kegiatan internal.

*Sumber : HRD PT Tambang Mitra Jaya, (2025)*

Dari table 1.5 diatas Secara keseluruhan, komitmen organisasi di perusahaan mengalami perkembangan yang signifikan dalam kurun waktu beberapa tahun terakhir. Komitmen afektif menunjukkan peningkatan setelah sempat menurun akibat dampak pandemi. Pada awalnya, banyak karyawan kehilangan rasa memiliki dan keterikatan emosional terhadap perusahaan. Namun, seiring membaiknya komunikasi manajemen dan suasana kerja, loyalitas emosional kembali tumbuh. Karyawan kini merasa menjadi bagian penting dari organisasi dan berkontribusi aktif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Sementara itu, komitmen kontinuitas yang pada awalnya didorong oleh keterpaksaan karena sulitnya kondisi pasar kerja mulai mengalami pergeseran. Alasan bertahan di perusahaan tidak lagi semata-mata karena pertimbangan ekonomi, tetapi juga karena munculnya rasa nyaman dan keamanan kerja. Hal ini mencerminkan bahwa perusahaan telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan kondusif sehingga karyawan memilih untuk tetap bertahan secara sukarela.

Adapun komitmen normatif yang sempat melemah akibat tekanan organisasi selama masa krisis, kini mulai pulih melalui berbagai program internal dan penguatan budaya kerja. Karyawan menunjukkan rasa tanggung jawab dan kebanggaan yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Nilai-nilai loyalitas dan etika kerja kembali hidup, menandakan keberhasilan manajemen dalam menumbuhkan kembali semangat

kebersamaan dan rasa memiliki di kalangan karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa perusahaan telah melalui proses pemulihan komitmen organisasi yang positif. Pergeseran dari keterikatan yang bersifat terpaksa menuju loyalitas yang lahir dari kenyamanan dan tanggung jawab moral menjadi tanda bahwa organisasi telah memasuki fase stabil dan siap melangkah menuju keunggulan berkelanjutan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Pengertian Manajemen**

Manajemen berasal dari kata "*to manage*" dapat diartikan mengatur. Dalam hal mengatur akan timbul pertanyaan tentang masalah, proses dan pertanyaan tentang apa yang diatur, siapa yang mengatur, mengapa harus diatur dan apa tujuan pengaturan tersebut. Dalam sudut pandang luas, manajemen adalah suatu proses pengaturan dan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki organisasi melalui kerja sama para anggota untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu cabang ilmu manajemen. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses mengatur dan mengelola berbagai aspek yang berhubungan dengan tenaga kerja dalam sebuah organisasi. Menurut Handoko dalam (Endah Kurniawati, 2021:45) Menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan individu maupun organisasi. Menurut Simbolon dan Agus Susanto (2023:25), manajemen sumber daya manusia (*human resource management*) merupakan rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif dan efisien.

### **1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Uno & Lamatenggo (2022) Kinerja adalah sebuah kata dalam Bahasa Indonesia dari kata dasar "kerja" yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi yang berarti pula hasil kerja. Menurut Mangkunegara dalam (Astuti dkk., 2022) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. dalam Simbolon (2024:27) kepuasan kerja adalah perasaan senang pekerja terhadap pekerjaan dan organisasinya.

### **1. Pengertian Komitmen Organisasi**

Menurut Mathis dan Jackson dalam Eri Pranata (2020:103) memberikan definisi komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada didalam organisasi tersebut. Menurut Simbolon (2022:28) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **1.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif kuantitatif. Metode asosiatif merupakan metode yang bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Menurut Sugiyono (2021:44) “Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Sedangkan metode kuantitatif menurut Sugiyono (2021:35) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, yaitu mengumpulkan, mengolah menyederhanakan, menyajikan dan menganalisis data secara kuantitatif (angka – angka) dan secara deskriptif (uraian kalimat) agar dapat memberikan yang jelas tentang masalah yang di teliti yakni, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan PT Tambang Mitra Jaya.

### **1.1. Populasi dan Sampel**

#### **1.1.1. Populasi**

Menurut Nanang Martono dalam (N. Suryani *et al.*, *n.d.* 2023:42) populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah peneliti.

Berdasarkan pada tempat penelitian yang telah ditetapkan, maka populasi yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Tambang Mitra Jaya yang bertempat di Gedung South Quarter Jakarta Selatan yang berjumlah 80 Karyawan.

#### **3.4.2. Sampel**

Menurut Sekaran & Bougie dalam (Kristiawati, 2022:12) Sampel merupakan bagian dari suatu populasi di mana dari sampel tersebut peneliti akan mengambil kesimpulan dan mengeneralisasikannya ke populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah semua populasi yang berjumlah 80 orang karyawan di PT Tambang Mitra Jaya di Jakarta Selatan.

Dengan demikian Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik sampling jenuh, Menurut Sugiyono dalam (Arum Sari *et al.*, 2021:134) Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **1.1.1. Uji Asumsi Klasik**

Pengujian asumsi klasik ini dilakukan untuk memperoleh model regresi yang reliabel. Berdasarkan hasil pengujian, seluruh penyimpangan uji asumsi klasik penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

**Tabel 4.10**

**Uji Normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov***

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>	
	Unstandardized Residual

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TAMBANG MITRA JAYA DI JAKARTA SELATAN**

N		80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.74043003
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.078
	Negative	-.081
Test Statistic		.081
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: Data diolah SPSS 25

Berdasarkan hasil uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai ini lebih besar dari taraf signifikansi yang digunakan ( $\alpha = 0,05$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal, karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa asumsi normalitas dalam analisis regresi telah terpenuhi, sehingga data layak digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

2. Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.11**  
**Uji Multikolinearitas**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.089	2.645		1.924	.058		
	Kepuasan Kerja	.268	.085	.274	3.143	.002	.536	1.867
	Komitmen Organisasi	.598	.084	.618	7.103	.000	.536	1.867

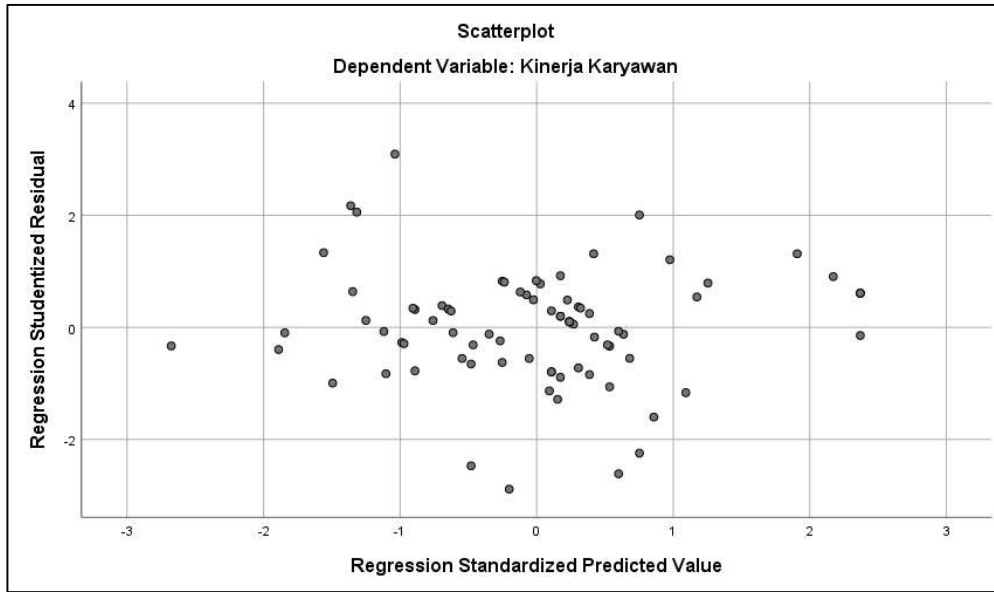
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 25

Berdasarkan hasil output, variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0.536 dan VIF sebesar 1.867. Demikian pula, variabel Komitmen Organisasi juga menunjukkan nilai Tolerance 0.536 dan VIF 1.867. Seluruh nilai Tolerance berada jauh di atas 0,10 dan nilai VIF berada jauh di bawah batas 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antara variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dalam model regresi. Kedua variabel independen tersebut memiliki hubungan yang tidak saling mengganggu satu sama lain dalam menjelaskan variabel dependen Kinerja Karyawan.

3. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual pada setiap tingkat prediksi dalam model regresi. Salah satu metode yang umum digunakan adalah analisis visual melalui scatterplot antara *Regression Standardized Predicted Value* dan *Regression Studentized Residual*.



Sumber: Data diolah SPSS 25

**Gambar 4.8**  
**Scatterplot**

Berdasarkan scatterplot yang ditampilkan, terlihat bahwa titik-titik residual tersebar secara acak di sekitar garis horizontal nol tanpa menunjukkan pola tertentu, baik pola mengerucut (cone shape), melebar, maupun terbentuknya gelombang. Persebaran titik yang tidak teratur ini mengindikasikan bahwa varians residual bersifat konstan pada berbagai nilai prediksi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas. Hal ini berarti model memenuhi asumsi homoskedastisitas, sehingga estimasi regresi yang diperoleh dapat dianggap efisien dan tidak bias dalam hal varians residual.

**1.1.2. Uji Hipotesis**

1. Uji t (Parsial)

**Tabel 4.22**  
**Uji t (Parsial)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.089	2.645		1.924	.058
	Kepuasan Kerja	.268	.085	.274	3.143	.002
	Komitmen Organisasi	.598	.084	.618	7.103	.000

Sumber: Data diolah SPSS 25

Dalam penelitian ini, derajat kebebasan (df) yang dihitung adalah 77 (80-3), di mana n sebesar 80 adalah jumlah sampel, dan k = 3 adalah jumlah variabel dependen dan independen. Dengan nilai df 77 dan tingkat signifikansi 0,05, nilai t tabel adalah 1,665. Berikut adalah penjelasan hasil perhitungan uji t untuk masing-masing variable:

2. Uji F (Simultan)

Uji F-statistik digunakan untuk menentukan apakah semua variabel independen dalam model memberikan pengaruh yang sama terhadap variabel dependen.

**Table 4.23**  
**Uji f (Simultan)**

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1305.713	2	652.857	84.731	.000 <sup>b</sup>
	Residual	593.287	77	7.705		
	Total	1899.000	79			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja						

Sumber: Data diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel, nilai  $F_{hitung}$  pada model penelitian adalah 84,731 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi ini menunjukkan bahwa variabel independen secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan ( $0,000 < 0,05$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan menggunakan  $df(n1) = 3-1 = 2$  dan  $df(n2) = 80-3-1 = 77$  pada tingkat signifikansi 5%, diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,115. Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $84,731 > 3,115$ ), dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima. Artinya, variabel independen yaitu Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Hal ini membuktikan bahwa kedua variabel bebas yang diuji dalam penelitian ini secara bersama-sama mampu memberikan kontribusi yang berarti dalam meningkatkan kinerja karyawan.

**4.3. Pembahasan Hasil Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menemukan bukti empiris ada tidaknya Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Tambang Mitra Jaya di Jakarta Selatan. Penelitian ini dilakukan terhadap 80 sampel data dengan menggunakan teknik *purposive* sampling. Hasil pengujian hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

**1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tambang Mitra Jaya**

Berdasarkan hasil pengujian parsial, pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,143 lebih besar dari  $t_{tabel}$  adalah 1,665 dengan tingkat signifikansi 0,000 (kurang dari 0,05). Ini berarti  $H_{a1}$  diterima ( $H_0$  ditolak), yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja (X1) dan kinerja karyawan (Y) di PT Tambang Mitra Jaya. Hal ini menggambarkan bahwa semakin kondusif kepuasan kerja yang diciptakan perusahaan, baik dari sisi fisik maupun nonfisik, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang meliputi aspek seperti kenyamanan kerja, penghargaan yang diterima, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta kesesuaian antara beban kerja dan kompensasi. Ketika karyawan merasa puas, mereka cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi, tingkat tanggung jawab yang lebih baik, serta komitmen dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh Chotamul Fajri, Adinda Amelya, Suworo, dan Sairin (2022) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad” memperoleh hasil penelitian bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini didukung juga oleh penelitian Agnes Anastasya dan Aulia Darmawan (2025) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jalur Nugraha Eka Kurir Cabang Kota Tangerang” memperoleh hasil penelitian bahwa kepuasan kerja secara parsial menghasilkan pengaruh yang arahnya positif dan juga signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Tambang Mitra Jaya**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 7,103 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,665 dan dengan besaran signifikan sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) artinya  $H_0$ 2 ditolak, hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Tambang Mitra Jaya.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Komitmen organisasi mencerminkan tingkat keterikatan emosional, loyalitas, serta rasa tanggung jawab karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan kesediaan untuk berkontribusi secara maksimal, mematuhi aturan perusahaan, serta mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Kondisi ini mendorong karyawan untuk bekerja lebih disiplin, konsisten, dan bertanggung jawab dalam mencapai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh Rosi Yuli Yanti, Prasetyo Kurniawan (2023) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Selatan” memperoleh hasil penelitian bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung juga oleh penelitian Heri Ginanjar, Berliana (2021) yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Citra Abadi Di Jakarta” memperoleh hasil penelitian bahwa adanya pengaruh positif dari budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

## **3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tambang Mitra Jaya**

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan diperoleh angka  $F_{hitung}$  84,731 lebih besar dari  $F_{tabel}$  3,115 dan mempunyai signifikansi hitung sebesar 0,000 (kurang dari 0,05), artinya  $H_0$ 3 diterima ( $H_0$ 3 ditolak), hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Tambang Mitra Jaya di Jakarta Selatan.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil dari sinergi antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya, seperti kenyamanan dalam bekerja,

penghargaan yang diterima, hubungan kerja yang harmonis, serta kesesuaian antara beban kerja dan kompensasi. Sementara itu, komitmen organisasi mencerminkan tingkat loyalitas, keterikatan emosional, dan kesediaan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi serta berkontribusi secara maksimal. Apabila kedua faktor tersebut terpenuhi secara bersamaan, maka karyawan akan terdorong untuk menunjukkan kinerja yang lebih optimal. upaya peningkatan kinerja karyawan perlu dilakukan secara komprehensif melalui peningkatan kepuasan kerja dan penguatan komitmen organisasi secara simultan. Dengan memperhatikan kedua aspek tersebut, perusahaan diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi terbaiknya demi pencapaian tujuan perusahaan. Upaya peningkatan kinerja karyawan perlu dilakukan secara komprehensif melalui peningkatan kepuasan kerja dan penguatan komitmen organisasi secara simultan. Dengan memperhatikan kedua aspek tersebut, perusahaan diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi terbaiknya demi pencapaian tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Utari & Heryanda (2024) menemukan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Edie Arta Motor.

## **PENUTUP**

### **2.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Tambang Mitra Jaya di Jakarta Selatan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai korelasi sebesar 0,695 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,476 atau 47,6% dan uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,143 lebih besar dari  $t_{tabel}$  adalah 1,665 dengan tingkat signifikansi 0,002 (kurang dari 0,05). Ini berarti  $H_0$ 1 diterima ( $H_0$ 1 ditolak), yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja (X1) dan kinerja karyawan (Y) di PT Tambang Mitra Jaya.
2. Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai korelasi sebesar 0,805 artinya kedua variabel memiliki hubungan sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,643 atau 64,3% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 7,103 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,665 dan dengan besaran signifikan sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) artinya  $H_0$ 2 diterima ( $H_0$ 2 ditolak), hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Tambang Mitra Jaya.
3. Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diperoleh persamaan regresi  $\hat{Y} = 5,089 + 0,268X_1 + 0,598X_2 + e$ , nilai korelasi sebesar 0,829 artinya kedua variabel memiliki hubungan sangat kuat. Nilai koefisien determinasi 0,679 atau 67,9% sedangkan sisanya sebesar 32,1% dijelaskan oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh angka  $F_{hitung}$  84,731 lebih besar dari  $F_{tabel}$  3,115 dan mempunyai signifikansi hitung sebesar 0,000 (kurang dari 0,05), artinya  $H_0$ 3 diterima ( $H_0$ 3 ditolak), hal ni menunjukkan

bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Tambang Mitra Jaya.

### **5.2. Keterbatasan Penelitian**

Dalam proses melakukan penelitian ini, terdapat keterbatasan yang mungkin dapat mempengaruhi hasil penelitian, yaitu:

1. Variabel independen yang diteliti hanya terbatas pada kepuasan kerja dan komitmen organisasi, sehingga belum sepenuhnya mencerminkan seluruh faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Masih terdapat faktor lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan sistem kompensasi yang berpotensi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan namun belum dikaji dalam penelitian ini.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu objek penelitian, yaitu PT. Tambang Mitra Jaya di Jakarta Selatan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini belum dapat digeneralisasikan pada perusahaan lain atau sektor industri yang berbeda, mengingat adanya perbedaan karakteristik organisasi, budaya kerja, dan sistem manajemen sumber daya manusia
3. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner dengan metode self-report, sehingga memungkinkan terjadinya bias subjektivitas responden, seperti kecenderungan memberikan jawaban yang dianggap paling baik (*social desirability bias*) atau ketidaksesuaian antara persepsi responden dan kondisi sebenarnya di lapangan
4. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antar variabel, sehingga hasil penelitian ini hanya menjelaskan keamatan dan arah hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, tanpa menggali secara mendalam alasan atau proses yang melatarbelakangi hubungan tersebut.

### **5.3. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian di atas, peneliti menyarankan agar penelitian selanjutnya dapat mencakup berbagai faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berikut beberapa saran yang dapat diberikan kepada pihak terkait:

1. Berdasarkan hasil responden pada kepuasan kerja, nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator kepuasan terhadap beban kerja. Oleh karena itu, disarankan kepada manajemen PT Tambang Mitra Jaya untuk melakukan evaluasi terhadap pembagian beban kerja karyawan agar lebih proporsional dan sesuai dengan kapasitas serta tanggung jawab masing-masing karyawan. Penyesuaian beban kerja yang seimbang diharapkan dapat meningkatkan kenyamanan kerja dan kepuasan karyawan.
2. Berdasarkan hasil responden pada komitmen organisasi, nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator ikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut, perusahaan disarankan untuk meningkatkan keterikatan emosional karyawan melalui penguatan budaya organisasi, peningkatan komunikasi internal, serta penyelenggaraan kegiatan yang dapat menumbuhkan rasa kebersamaan dan kebanggaan terhadap perusahaan.
3. Berdasarkan hasil responden pada kinerja karyawan, nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator inisiatif kerja, khususnya dalam mengambil tindakan tanpa harus menunggu perintah. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk mendorong sikap proaktif karyawan melalui pemberian kepercayaan, pelatihan

pengambilan keputusan, serta sistem penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan inisiatif dan kreativitas dalam bekerja.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Affandi, R. R., & Atmaja, H. E. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (PT Big Konstruksi). *Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomi (Jrime)*, 1(2), 91-104.
- Andriani, A. D., Mulyana, A., Widarnandana, I. G. D., Armunanto, A., Sumiati, I., Susanti, L., ... & Dewi, I. C. (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (Vol. 1). Tohar Media.
- Arum Sari, P., (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Kota Metro. In *Jurnal Manajemen Diversifikasi* (Vol. 1, Issue 2).
- Astuti, R. Y., Nasution, M. H., Rifaldi, M., Aditya, D. H., Triswijaya, B. K., Raharjo, D. S., ... & Taqiyuddin, A. H. (2021). Manajemen Kinerja. *Ponorogo: CV. Nata Karya*.
- Cahyani, R. anggun, Sundari, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum ( PDAM ) Kota Salatiga ). *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(1), 1–10.
- Diana, & Anggreani, Y. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Perkasa Tekindo. *Jurnal Muhammadiyah ManajemenBisnis.*, 1(2), 93–102.
- Effiyaldi, PasaribuKarolus, Paul, J., Suratno, Eddy, Kadar, M., Gunardi, Naibaho, R., Hati, S. K., & Aryati, V. (2022). *PENELITIAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. 1*, 94–102.
- Fironik, S. A., & Marginingsih, R. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV . Juanda Group. *Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 1(6), 112–122.
- Harahap, T. K., Hasibuan, S., Pratikna, R. N., & Ahmad, S. I. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama*.
- Hendra, Andi, D., Safiih, A. R., Nuraldy, H. L., & Prasetyani, D. (2020). *Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indotama Perkasa di Jakarta. 1*(4), 177–181.
- Hisan, K., Zikriani, & Abdul, H. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pos Langsa. 10*(3), 214–220.
- Kamaludin, Jata, D., & Karsikah. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dharma Cipta Ayomi, Jakarta Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 3(2), 67–81.
- Kuncorowati, H., & Supardin, L. (2023). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Dunomika*, 8(1), 1–12.
- Pribowo, M. G. N. A., & Furqonti, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wahana Surya Bengkulu. *JURNAL ILMIAH AKUNTANSI, MANAJEMEN & EKONOMI ISLAM*, 4(1), 251–267.
- Taufiqurrahman, M., Rizqi, M. A., & Asep, S . (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap PT X Gresik. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 5(01), 96–106.
- Utari, N. L. M., & Heryanda, K. K. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Edie Arta Motor. 3*(1), 1–9.