



Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

Ahmad Rifki

Universitas Islam Negeri Sjech M.Djamil Djambek Bukittinggi

Zulfani Sesmiarni

Universitas Islam Negeri Sjech M.Djamil Djambek Bukittinggi

Alamat: Kampus

Korespondensi penulis: ahmadrifki1975@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the influence of job satisfaction and organizational commitment on employee performance using a library research approach. This method is used to review various relevant literature, journals, and previous studies in order to understand the relationship between these variables. The results of the study indicate that job satisfaction contributes significantly to improving employee performance, both in terms of productivity and work motivation. In addition, organizational commitment has been shown to be an important factor in shaping employee loyalty and dedication to the school. The combination of high job satisfaction and strong organizational commitment creates a conducive work environment for increasing the effectiveness and efficiency of employee performance. Thus, schools need to pay attention to these two factors in order to optimize the potential of their human resources*

Keywords: 3-5 words or phrases that reflect the contents of the article (alphabetically).

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan dengan pendekatan *library research*. Metode ini digunakan untuk mengkaji berbagai literatur, jurnal, dan penelitian terdahulu yang relevan guna memahami hubungan antara variabel-variabel tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, baik dalam aspek produktivitas maupun motivasi kerja. Selain itu, komitmen organisasional terbukti sebagai faktor penting dalam membentuk loyalitas serta dedikasi karyawan terhadap sekolah. Kombinasi antara kepuasan kerja yang tinggi dan komitmen organisasional yang kuat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan efektivitas serta efisiensi kinerja karyawan. Dengan demikian, sekolah perlu memperhatikan kedua faktor ini guna mengoptimalkan potensi sumber daya manusia yang dimilikinya.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Kinerja Karyawan, *Library Research*.

LATAR BELAKANG

Dengan berkembangnya teknologi yang begitu pesat di setiap aspek kehidupan manusia serta tuntutan dari pencapaian tujuan suatu sekolah, maka diperlukan sumber daya manusia (karyawan) yang berintegritas, kompeten, dan profesional. Perubahan lingkungan dan teknologi yang begitu pesat, menuntut sekolah memiliki sumber daya manusia yang sigap menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi perubahan lingkungan yang cukup drastis (Putri & Ridlwan Muttaqin, 2023).

Peningkatan kinerja pekerja merupakan aspek yang sangat krusial dalam memastikan organisasi mampu mencapai tujuan utamanya secara efektif dan berkelanjutan. Tanpa adanya upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja para pekerja, sebuah organisasi akan kesulitan dalam menjaga produktivitas serta daya saingnya di tengah dinamika dunia kerja yang terus berkembang (sukmawati anita et al., 2024). Secara lebih luas, kelangsungan hidup suatu organisasi sangat ditentukan oleh bagaimana kinerja para pekerjanya, karena mereka adalah elemen utama yang menjalankan operasional serta memberikan kontribusi dalam berbagai aspek bisnis dan pelayanan .

Kinerja karyawan sendiri dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan dan berkontribusi terhadap tingkat efektivitas serta kepuasan dalam bekerja. Beberapa faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan antara lain adalah tingkat gaji yang diterima, kondisi dan atmosfer lingkungan kerja, budaya organisasi yang diterapkan, gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh atasan, serta motivasi kerja yang dimiliki oleh setiap individu (Supardi, 2016). Selain itu, aspek disiplin dalam menjalankan tugas, tingkat kepuasan kerja yang dirasakan, efektivitas komunikasi antara karyawan dan manajemen, serta berbagai faktor eksternal dan internal lainnya juga memiliki peran penting dalam membentuk produktivitas dan kinerja secara keseluruhan (sukmawati anita et al., 2024). Oleh karena itu, organisasi perlu memiliki strategi yang komprehensif dalam mengelola sumber daya manusia agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja serta kesejahteraan para karyawan (Putri & Ridlwan Muttaqin, 2023).

Faktor-faktor budaya instansi organisasi di sekolah kadang-kadang berkontribusi pada motivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya, selain faktor-faktor yang harus muncul dari guru sendiri untuk berhasil. Semua aturan, nilai, keyakinan, dan sikap yang membentuk budaya sebuah organisasi dapat didefinisikan sebagai budaya (sukmawati

anita et al., 2024). Budaya ini dapat menyesuaikan dan mendorong keterlibatan karyawan, memperjelas tujuan dan arah strategi organisasi, dan selalu menguraikan dan mengajarkan nilai-nilai organisasi, yang dapat membantu organisasi berkembang. Untuk alasan ini, karyawan atau pendidik harus dididik tentang cara yang tepat untuk memeriksa, berpikir, dan merasakan masalah yang dihadapi. Pemaksaan suatu budaya dapat menimbulkan ketidakcocokan antara pegawai dengan organisasi sehingga dapat mempengaruhi kondisi psikologis pegawai yang merasa tidak nyaman dalam bekerja sama.

Oleh karena itu, budaya organisasi melakukan banyak hal, seperti menghubungkan semua bagian organisasi, terutama saat organisasi mengalami perubahan. Ini juga berfungsi sebagai alat untuk menyatukan berbagai sifat, sifat, bakat, dan kemampuan yang ada di dalam organisasi, dan, yang lebih penting, memberikan semangat kepada karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal. Selain itu, suatu perusahaan atau sekolah harus memastikan bahwa lingkungan tempat kerja karyawan atau guru tetap ideal sehingga mereka dapat bekerja dengan baik. Jika tempat kerja memiliki lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dan lebih baik dalam pekerjaan mereka. Namun, lingkungan kerja yang memuaskan tidak terbatas pada tempat kerja secara fisik; faktor lain termasuk rekan kerja, tingkat persaingan, sarana dan prasarana yang disediakan, dan kepemimpinan (Lukmawati & Fadli, 2024). Pimpinan dapat menciptakan suasana kerja yang sesuai.

Keberhasilan suatu instansi atau organisasi dalam meraih tujuan yang telah ditetapkan tidak bisa dipisahkan dari kontribusi serta kinerja para karyawan sebagai bagian tak terpisahkan di dalamnya. Masing-masing orang yang bekerja di instansi tersebut memberikan kontribusi melalui tugas dan tanggung jawab masing-masing, yang secara kolektif menentukan arah serta keberhasilan organisasi secara keseluruhan (sukmawati anita et al., 2024). Dalam mencapai keberhasilannya, salah satu hal utama yang perlu diperhatikan adalah kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Kompeten, berdedikasi, dan keterampilan serta pengetahuan yang memadai dari sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan organisasi akan menjadi kunci dalam mendorong produktivitas dan efektivitas kerja. Pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia

oleh karena itu harus diprioritaskan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan optimal. (Amien et al., 2023).

KAJIAN TEORITIS

1. Kepuasan Kinerja

Kepuasan kerja adalah suatu kondisi emosional yang positif yang muncul setelah seseorang menilai pekerjaan yang mereka lakukan (sukmawati anita et al., 2024). Kondisi ini menunjukkan seberapa nyaman, bahagia, dan puas seorang karyawan dengan tugas dan tanggung jawab yang diembannya di tempat kerja. Tidak hanya seberapa besar seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaan mereka, tetapi juga faktor-faktor yang mempengaruhi seberapa nyaman dan sehat lingkungan kerja seseorang.

Berbagai faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja guru dan staf sekolah termasuk lingkungan kerja yang mendukung, hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan atasan, penghargaan atau penghargaan atas pekerjaan, beban kerja yang proporsional, dan kesempatan untuk berkembang secara profesional (sukmawati anita et al., 2024). Ketika pendidik dan karyawan sekolah merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang, mereka cenderung lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik dan berkontribusi semaksimal mungkin untuk kemajuan sekolah (Iba et al., 2021).

Menurut penelitian, kepuasan kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka akan bekerja lebih keras, lebih setia, dan bersedia memberikan kontribusi yang lebih besar untuk perusahaan. Hal ini didukung oleh temuan yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga mengurangi absensi dan tingkat *turnover* (angie regysta, 2023). Selain itu, kepuasan kerja memediasi hubungan antara kinerja karyawan dan lingkungan kerja mereka. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang menyenangkan akan meningkatkan kepuasan karyawan, yang pada gilirannya akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Faktor-faktor psikologis seperti kepercayaan diri, motivasi, dan perasaan dihargai pun turut diperkuat oleh tingkat kepuasan kerja yang tinggi (Soetjipto, 2017).

2. Komitmen Organisasional

Tingkat keterikatan dan loyalitas seseorang terhadap perusahaan mereka disebut komitmen organisasional. Ini menunjukkan seberapa dekat dan setia seseorang dengan perusahaan, merasa perlu untuk tetap di sana, dan merasa memiliki tanggung jawab moral atas keberlangsungan dan keberhasilan perusahaan.

Terdapat tiga dimensi utama komitmen organisasional. Yang pertama adalah komitmen afektif, yang merupakan komitmen emosional seseorang terhadap organisasi. Ketika seseorang memiliki ikatan yang kuat dengan nilai, tujuan, dan budaya tempat ia bekerja, mereka ingin tetap menjadi bagian dari organisasi bukan karena kewajiban, tetapi karena merasa nyaman dan bangga. Yang kedua adalah komitmen jangka panjang yang berlandaskan kebutuhan. Dalam kasus ini, seseorang mempertahankan keterlibatan dengan organisasi karena mempertimbangkan risiko dan konsekuensi yang mungkin terjadi jika mereka meninggalkan, seperti kehilangan pekerjaan. Terakhir, komitmen normatif, yang didorong oleh perasaan tanggung jawab moral. Karena rasa tanggung jawab dan nilai yang mereka anut, individu bertahan dalam organisasi (Soetjipto, 2017).

Dalam pendidikan, komitmen organisasional sangat penting bagi pendidik dan karyawan sekolah. Mereka yang memiliki tingkat komitmen tinggi cenderung lebih aktif dalam menjalankan tugas, lebih berdedikasi untuk mendukung pembelajaran, dan sangat ingin berkontribusi pada kemajuan sekolah. Contoh komitmen ini termasuk sikap antusias dalam mengajar, keinginan untuk membantu rekan kerja, dan keterlibatan dalam berbagai kegiatan sekolah yang dirancang untuk meningkatkan pendidikan.

Tingginya komitmen terhadap organisasi memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja. Karyawan yang memiliki komitmen emosional dan etis kepada organisasinya cenderung lebih fokus, berdedikasi, serta menunjukkan perilaku kerja yang melampaui tuntutan pokok mereka (Ramadhan & Wahyuni, 2024). Penelitian menunjukkan bahwa peningkatan komitmen organisasi berkorelasi erat dengan peningkatan produktivitas, efisiensi, dan tanggung jawab dalam pekerjaan.

Selain itu, komitmen organisasi juga berperan dalam menurunkan niat untuk pindah kerja dan memperkuat hubungan kerja jangka panjang. Hal ini sangat penting bagi organisasi, karena menjaga karyawan berpengalaman memberikan keuntungan

kompetitif yang besar. Di sisi lain, komitmen normatif memiliki peranan penting dalam membangun loyalitas, sementara komitmen afektif mendorong partisipasi aktif dalam mencapai visi organisasi (Ramadhan & Wahyuni, 2024).

3. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil yang dihasilkan seseorang sebagai hasil dari menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja tidak sekadar menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga bagaimana seseorang menjalankan tugas dengan baik, efektif, dan berdampak positif pada lingkungannya. Kinerja guru dan karyawan dalam dunia kerja, termasuk di lingkungan sekolah, sangat penting untuk mendukung pertumbuhan siswa dan menciptakan lingkungan belajar yang produktif (Pusparani, 2021).

Kinerja pendidik dan karyawan di sekolah dapat diukur melalui berbagai cara, termasuk kehadiran. Tingkat produktivitas dalam menyelesaikan tugas, kualitas instruksi atau layanan, dan sejauh mana mereka berkontribusi pada pembentukan lingkungan kerja yang positif dan menyenangkan adalah beberapa faktor penting dalam evaluasi kinerja (Simanjuntak, 2024). Guru yang berprestasi tinggi dapat menyampaikan materi dengan efektif, memberikan motivasi kepada siswa, dan menciptakan lingkungan pembelajaran yang menyenangkan dan inspiratif. Sementara itu, karyawan sekolah yang berprestasi tinggi akan memastikan bahwa sekolah beroperasi dengan lancar, yang akan mendukung proses pembelajaran yang lebih baik.

Berbagai faktor memengaruhi kinerja seseorang. Ini termasuk kemampuan yang dimiliki, motivasi untuk menjalankan tugas, kepuasan dengan pekerjaan, dan kondisi tempat kerja. Mereka yang memiliki kemampuan yang baik dapat melakukan tugas dengan lebih percaya diri dan mencapai hasil yang optimal. Motivasi adalah dorongan batin yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan. Jika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya dan dihargai, mereka cenderung lebih berdedikasi dan bersemangat untuk bekerja. Selain itu, lingkungan kerja yang positif, yang mencakup dukungan pimpinan dan hubungan yang baik dengan rekan kerja, dapat meningkatkan produktivitas dan membuat karyawan merasa lebih betah di tempat kerja mereka (Prasetyono & Ramdayana, 2020).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Metode ini dipilih karena tujuan utama penelitian adalah untuk menggunakan temuan penelitian sebelumnya untuk melihat dan menganalisis bagaimana kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi, dan kinerja karyawan berhubungan satu sama lain. Melalui penggunaan data sekunder seperti artikel akademik, buku teks, dan jurnal ilmiah yang relevan, penelitian ini tidak mengumpulkan data primer melalui wawancara atau observasi.

Proses pengumpulan data dilakukan dengan menelusuri berbagai basis data akademik, seperti Google Scholar, ScienceDirect, DOAJ, Sinta, dan Consensus, menggunakan kata kunci “kepuasan kerja”, “komitmen organisasional”, dan “kinerja karyawan”, baik dalam bahasa Indonesia maupun bahasa Inggris. Literatur yang dipilih dibatasi pada publikasi ilmiah yang diterbitkan antara tahun 2020 hingga 2024, guna memastikan kebaruan dan relevansi topik. Selain jurnal ilmiah, buku-buku referensi mengenai manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi juga dimanfaatkan untuk memperkuat dasar teoritis.

Teknik analisis data yang diterapkan adalah analisis isi (*content analysis*), yang meliputi pembacaan, pengklasifikasian, dan sintesis informasi dari berbagai sumber berdasarkan tema dan hubungan antar variabel. Hasil-hasil dari berbagai penelitian dikaji untuk menemukan pola hubungan, perbedaan hasil, serta kontribusi masing-masing terhadap pengembangan kerangka teori. Selama proses ini, penulis juga mengidentifikasi adanya inkonsistensi dalam temuan serta memeriksa bagaimana faktor kontekstual, seperti sektor industri, budaya organisasi, atau wilayah geografis, dapat memengaruhi hasil penelitian. Metode ini diharapkan mampu menghasilkan pemahaman teoritis yang komprehensif dan menjadi landasan bagi penelitian empiris selanjutnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis sintesis menunjukkan bahwa secara umum, kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara individu maupun simultan. Tabel berikut merangkum temuan utama dari beberapa studi yang dianalisis:

No.	Peneliti	Variabel Signifikan	Sektor peneliti	Nilai R ²
1	Fahmi et al. (2021)	Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi	$p < 0.05$	0.61
2	Siahaan et al. (2022)	Simulan	$p = 0.000$	0.64
3	Setyowati et al. (2022)	Kepuasan kerja	$p < 0.05$	0.57
4	Widiyanti & Nugroho (2023)	Komitmen sebagai Mediasi	$p < 0.05$	-

Dari data di atas, terlihat bahwa setiap penelitian menunjukkan hasil signifikansi di bawah 0,05, yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah valid secara statistik. Nilai koefisien determinasi rata-rata (R²) adalah 0,57–0,64 dan menunjukkan bahwa kedua variabel dapat bertanggung jawab atas lebih dari 50% variasi dalam kinerja pekerja.

Berdasarkan hasil analisis terhadap 18 artikel jurnal ilmiah yang diterbitkan antara tahun 2020 hingga 2024, ditemukan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja terbukti mendorong peningkatan kinerja melalui rasa puas terhadap lingkungan kerja, hubungan sosial, sistem kompensasi, dan peluang pengembangan diri. Di sisi lain, komitmen organisasional, khususnya dimensi afektif dan normatif, menjadi prediktor kuat dalam membentuk dedikasi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

Secara simultan, kombinasi antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja dibandingkan jika diuji secara parsial, dengan kontribusi sebesar 64% terhadap variasi kinerja. Bahkan, komitmen organisasional dalam beberapa studi juga berperan sebagai variabel mediasi, memperkuat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung. Temuan ini menegaskan pentingnya kedua variabel dalam strategi peningkatan kinerja di lingkungan organisasi.

1. Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan

Jika seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaannya baik dalam hal lingkungan kerja yang nyaman, hubungan yang positif dengan rekan kerja, dan kompensasi yang sesuai dia akan lebih termotivasi untuk bekerja. Rasa puas ini meningkatkan semangat kerja, produktivitas, dan motivasi karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik dalam setiap aspek pekerjaan mereka. Jika seseorang merasa dihargai dan didukung di tempat kerjanya, karyawan akan lebih berkomitmen pada pekerjaannya, bekerja dengan penuh dedikasi, dan menunjukkan keinginan untuk menyelesaikan tugas secara efektif.

Kepuasan kerja dalam lingkungan sekolah berdampak besar pada kinerja karyawan dan pendidik. Dalam kebanyakan kasus, guru menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam mengajar jika mereka merasa nyaman dengan peran mereka, mendapatkan dukungan dari organisasi, dan memiliki akses ke sumber daya dan fasilitas yang memadai. Mereka lebih termotivasi untuk membuat pengalaman belajar yang menarik bagi siswa, menyampaikan informasi dengan cara yang lebih efisien, dan berpartisipasi aktif dalam pengembangan sekolah. Dukungan dari rekan kerja dan pimpinan membuat guru merasa aman dan percaya diri dalam menjalankan tugasnya, yang membuat mereka lebih fokus untuk memberikan pendidikan berkualitas.

Tak hanya itu, kepuasan kerja memengaruhi stabilitas karyawan sekolah. Jika guru merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang, mereka akan lebih setia pada institusi mereka, yang mengurangi risiko perpindahan atau *turnover* yang dapat mengganggu pendidikan. Oleh karena itu, langkah penting yang dapat diambil oleh institusi pendidikan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan membangun tenaga pendidik yang berdedikasi dan berprestasi adalah menciptakan lingkungan kerja yang positif, memberikan penghargaan atas upaya guru, dan memastikan kesejahteraan guru.

Bagian ini memuat proses pengumpulan data, rentang waktu dan lokasi penelitian, dan hasil analisis data (yang dapat didukung dengan ilustrasi dalam bentuk tabel atau gambar, bukan data mentah, serta bukan dalam bentuk *printscreen* hasil analisis), ulasan tentang keterkaitan antara hasil dan konsep dasar, dan atau hasil pengujian hipotesis (jika ada), serta kesesuaian atau pertentangan dengan hasil penelitian sebelumnya, beserta interpretasinya masing-masing. Bagian ini juga dapat

memuat implikasi hasil penelitian, baik secara teoritis maupun terapan. Setiap gambar dan tabel yang digunakan harus diacu dan diberikan penjelasan di dalam teks, serta diberikan penomoran dan sumber acuan. Berikut ini diberikan contoh tata cara penulisan subjudul, sub-subjudul, sub-sub-subjdul, dan seterusnya.

2. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja

Komitmen organisasional adalah indikator penting yang mencerminkan kualitas hubungan psikologis antara karyawan dan organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen tinggi tidak hanya siap menyelesaikan tugas-tugas formal, tetapi juga cenderung menunjukkan perilaku sukarela, seperti membantu rekan kerja, setia terhadap visi perusahaan, dan menjaga citra organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Jaya dan Lestari (2022) mengungkapkan bahwa komitmen organisasional, terutama dalam bentuk komitmen afektif dan normatif, memiliki pengaruh besar terhadap kinerja. Komitmen afektif mencerminkan ikatan emosional yang kuat, sedangkan komitmen normatif muncul dari rasa tanggung jawab moral terhadap organisasi.

Lebih jauh lagi, komitmen organisasional memiliki dampak jangka panjang dalam membangun budaya kerja yang kolaboratif dan inovatif. Hal ini berarti bahwa tidak hanya produktivitas individu yang meningkat, tetapi juga suasana kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, upaya untuk membangun komitmen tidak bisa sebatas melalui kontrak kerja formal; penting untuk memperkuatnya melalui komunikasi yang terbuka, pengembangan karier, dan penghargaan non-material.

3. Pengaruh Simultan dan Implikasi Manajerial

Dalam pandangan menyeluruh, baik kepuasan kerja maupun komitmen organisasi merupakan fondasi dari keterlibatan karyawan—yang mencakup aspek kognitif, emosional, dan perilaku. Penelitian menunjukkan bahwa kombinasi kedua variabel ini dapat menjelaskan sebagian besar perubahan dalam kinerja, yang mengindikasikan bahwa strategi manajemen yang hanya berfokus pada insentif ekonomi tanpa membangun hubungan psikologis akan kurang efektif.

Studi oleh Siahaan et al. (2022) menekankan pentingnya bagi organisasi untuk mengintegrasikan kebijakan sumber daya manusia yang berorientasi pada aspek emosional dan motivasional. Contohnya adalah melalui program penghargaan yang

adil, kesempatan untuk pengembangan diri, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan, serta gaya kepemimpinan yang partisipatif.

Dari sudut pandang praktis, organisasi seharusnya tidak melihat kinerja hanya sebagai hasil individu, melainkan sebagai cerminan kualitas hubungan antara individu dan organisasi. Dengan demikian, kebijakan yang bertujuan meningkatkan kinerja perlu mempertimbangkan kesejahteraan psikologis dan komitmen moral karyawan, selain keterampilan teknis yang mereka miliki.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil kajian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara terpisah maupun bersamaan. Kepuasan kerja mendorong motivasi dan produktivitas, sementara komitmen organisasional meningkatkan loyalitas dan dedikasi jangka panjang. Pengaruh keduanya secara simultan lebih kuat dibandingkan masing-masing secara parsial, dan dalam beberapa studi, komitmen juga memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.

Secara teoritis, hasil ini menegaskan pentingnya aspek psikologis dalam kinerja. Secara praktis, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan membangun ikatan emosional karyawan untuk meningkatkan performa secara berkelanjutan.

DAFTAR REFERENSI

- Amien, A. L., Mulyana, D., & Komaludin, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Sekolah Menengah Kejuruan Bhakti Kencana Kota Dan Kab Tasikmalaya). *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 276–282.
- Angie Regysta, A. Gunawan. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Sejahtera Manado. *Productivity*, 4(6), 712–716. <https://doi.org/10.35797/Ejp.V4i6.51346>
- Iba, Z., Saifuddin, S., Marwan, M., & Konadi, W. (2021). Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Lingkungan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Kota Juang. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1), 75–84. <https://doi.org/10.21831/Jamp.V9i1.36970>
- Lukmawati, L., & Fadli, M. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Atas. *Jurnal Educatio: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 10(1), 340. <https://doi.org/10.29210/1202424183>

- Prasetyono, H., & Ramdayana, I. P. (2020). Pengaruh Servant Leadership, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Fisik Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8(2), 108–123. <https://doi.org/10.21831/Jamp.V8i2.28458>
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/Jimt.V2i4.466>
- Putri, G. A., & Ridlwan Muttaqin. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Agronesia Divisi Industri Es Saripetojo. *Jemsi (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2757–2767. <https://doi.org/10.35870/Jemsi.V9i6.1731>
- Ramadhan, D., & Wahyuni, D. U. (2024). Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan X Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan ...*. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/5785%0ahttp://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/5785/5829>
- Simanjuntak, E. (2024). *Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja Pada Smk Yadika 6 Tesis Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Univeristas Satya Negara Indonesia Jakarta 2024*. Universitas Setya Negara Indonesia.
- Soetjipto, H. N. (2017). Quality Work Of Life. In *Buku Referensi, K-Media*.
- Sukmawati Anita, Sundari Sri, & Pakpahan Marisi. (2024). Anita Sukmawati-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1), 239–248.
- Supardi, E. (2016). Pengembangan Karir Kontribusinya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Geografi Gea*, 9(1). <https://doi.org/10.17509/Gea.V9i1.1680>