

Peran Kepuasan kerja sebagai Mediasi pada Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Yuan badrianto

Universitas pelita bangsa

Email: yuan.badrianto@pelitabangsa.ac.id

Dwi Astuti

Universitas pelita bangsa

Email : dwiastuti@pelitabangsa.ac.id

Abstrak Era global dan pertumbuhan ekonomi dan teknologi yang sangat cepat berkembang membuat organisasi harus mampu beradaptasi dengan lingkungan yang selalu mengalami perubahan dan peningkatan persaingan agar tidak akan kalah dan telat berkembang dalam persaingan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kepuasan kerja sebagai mediasi pada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada industri elektronik di Kawasan industry Cikarang. Sampel berjumlah 74 responden. Metode pengambilan data menggunakan kuisisioner yang disebar melalui googleform. Analisa pengolahan data menggunakan smart PLS. Hasil dalam penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci Kepuasan kerja, Komitmen organisasi, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia suatu perusahaan harus dapat berkontribusi untuk mencapai kesuksesan (Khan et al., 2012). Oleh karenanya, sumber daya manusia ialah salah satu kunci sukses sebuah organisasi dalam menghadapi persaingan di era global. Baik atau buruknya sumber daya manusia yang berkontribusi dapat dinilai berdasarkan kinerjanya. Menurut Dessler (2004), Kemampuan terintegrasi dari daya fikir dan daya fisik yang dimiliki oleh individu ialah termasuk dari sumber daya manusia yang dibangun agar dapat bersaing di dunia persaingan yang semakin ketat (Bohlander,2012). Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain yaitu semangat, fasilitas yang diberikan perusahaan, rekan kerja, dan komitmen (Mahmudi, 2015) Kinerja ialah tahapantahapan pencapaian dari seorang individu terhadap tugas- tugas yang telah diberikan di dalam organisasi. Definisi kinerja karyawan sebagai prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan oleh karyawan (Dassler 2004). Organisasi yang berhasil dalam meningkatkan kinerja karyawannya, merupakan organisasi yang terus melakukan upaya positif dalam peningkatan kinerja karyawannya.

Komitmen merupakan instrument yang penting untuk meningkatkan kinerja organisasi (Memari et al., 2013). Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Khan et al. (2010). Selain itu, Yiing & Kamarul (2009) memaparkan pengaruh positif antara komitmen organisasi dan kinerja. Allen & Meyer (1990) memberikan definisi komitmen organisasi sebagai sikap seorang karyawan untuk setia terhadap perusahaan dan atau organisasi yang di ikutinya dengan bekerja dan berusaha menghasilkan output sebaik mungkin. 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 atas perusahaan, meningkatnya keterlibatan dalam aktivitas organisasi, keinginan untuk mencapai tujuan organisasi, dan keinginan untuk dapat tetap bertahan dalam organisasi (Rhoades, Eisenberger, & Armeli, 2001). Kepuasan kerja termasuk salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dalam melakukan pekerjaannya, diyakini akan berpengaruh terhadap hasil yang didapat dari kinerjanya. Hal ini didukung oleh Robbins (2002), yang memaparkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang biasa dikeluarkan terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah rewards yang diterima karyawan dan jumlah yang karyawan yakini seharusnya diterima.

Komitmen organisasi yang tinggi akan berdampak terhadap kinerja karyawan yang tinggi pula (Hayat, 2016), (Sawitri, Suswati, & Huda, 2016), (Fu & Deshpande, 2014), dan (Suliman & Al Kathairi, 2012). Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecendrungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen merupakan identifikasi dan keterkaitan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap di banding yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen dan rendahnya tingkat keluar-masuk (turnover) karyawan. Komitmen yang tinggi menjadikan individual peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi kearah yang lebih baik.

Selain komitmen organisasi, keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya penciptaan kepuasan kerja karyawan mereka. Al-Zu'bi (2010) menyatakan bahwa karyawan akan merasa lebih puas jika pekerjaannya dihargai, hal ini sesuai dengan kebijakan reward yang telah dibuat di masing-masing perusahaan. Kepuasan kerja memiliki peran penting dalam kinerja karyawan dan berdampak bagi perusahaan, sehingga karyawan harus diperhatikan secara serius dan wajib diberikan sistem reward agar mereka merasa puas dan kinerja yang dihasilkan dapat memajukan perusahaan karena sumber daya manusia adalah asset yang berharga dan sulit untuk dipertahankan, maka organisasi harus memperhatikan faktor-faktor kepuasan kerja karyawan. Beberapa penelitian seperti Siengthai & Pila-Ngarm (2016), (Gu & Chi Sen Siu, 2009), dan Onyebu & Otomayi (2017) membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan

Semakin besar kebutuhan yang dapat dipenuhi, maka kepuasan kerja akan semakin tinggi, dan begitu juga sebaliknya. Penelitian Khan (2012), menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan secara statistik antara faktor-faktor kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Fadlallah (2015), Sawitri (2016), Siengthai dan Pila-Ngarm (2016), juga membuktikan hasil penelitian yang sama, bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

II. LANDASAN TEORI

A. Komitmen Organisasi

Menunjukkan kuatnya keinginan emosional karyawan untuk beradaptasi dengan nilai-nilai yang ada agar tujuan dan keinginannya untuk tetap di organisasi dapat terwujud. Komitmen afektif dapat timbul pada diri seorang karyawan dikarenakan adanya: karakteristik individu, karakteristik struktur organisasi, signifikansi tugas, berbagai keahlian, umpan balik dari pemimpin, dan keterlibatan dalam manajemen. Umur dan lama masa kerja di organisasi sangat berhubungan positif dengan komitmen afektif. Karyawan yang memiliki komitmen afektif akan cenderung untuk tetap dalam satu organisasi karena mereka mempercayai sepenuhnya misi yang dijalankan oleh organisasi. Gibson et al. (2009) menyatakan bahwa komitmen terhadap organisasi mencakup tiga sikap yaitu perasaan mengidentifikasi diri dengan tujuan organisasi, perasaan terlibat dalam tugas-tugas organisasi, dan perasaan loyal terhadap organisasi

B. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kebutuhan yang harus dipenuhi pada diri setiap karyawan. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut, maka seorang karyawan akan merasa terdorong untuk lebih menyukai pekerjaannya. Kepuasan kerja menurut Locke (Luthans, 2011) adalah reaksi kognitif, afektif, dan evaluatif atau sikap dan pernyataan yang menggambarkan keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian seseorang terhadap pekerjaannya atau pengalaman kerjanya. Menurut Robbins (2008) kepuasan kerja didefinisikan dengan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Sedangkan menurut Luthans (2011), kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan dari seberapa baik pekerjaan mereka memberikan halhal yang dianggap penting. Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap dan pernyataan yang menggambarkan keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian seseorang terhadap pekerjaannya atau pengalaman kerjanya.

C. Kinerja karyawan

Kinerja merupakan hal penting yang harus dikelola perusahaan untuk pencapaian suatu tujuan. Karena salah satu faktor yang menjamin dapat suksesnya suatu perusahaan adalah bagaimana sumber daya manusia didalamnya dapat berkontribusi maksimal untuk dapat mencapai target dan tujuan yang ditetapkan. Menurut Mathis & Jackson (2011) kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Menurut Dessler (2004) Kinerja karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya. Menurut Mangkunegara (2011) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

D. Pengembangan Hipotesis

Hubungan antara Komiten Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Menurut Schaufeli et al., (2003), engagement merupakan sebuah keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan perhatian penuh. Bakker dan Demerouti (2004), menyatakan bahwa karyawan yang terikat akan bekerja dengan keras dengan pikiran yang positif, maka dari itu mereka lebih cepat atau lebih banyak menyelesaikan hal-hal lain di tempat kerja. Berbagai penelitian memastikan bahwa keterlibatan karyawan memang memengaruhi kinerja organisasi Markos dan Sridevi (2010), Devi (2017), Wellins dan Bernthal, (2015), Kazimoto (2016), Alagaraja dan Shuck (2015). Berdasarkan pemaparan tersebut, maka di ajukan hipotesis sebagai berikut :

H1: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Antara komitmen organisasi dengan Kepuasan kerja

Beberapa peneliti telah mengakui bahwa komitmen organisasi dapat menjadi variabel independen dengan kepuasan kerja sebagai hasilnya Menurut Bateman dan Strasser (1984) komitmen organisasi berpengaruh pada kepuasan kerja, yang pada gilirannya akan memengaruhi intensi turnover. Studi penelitian ini berpendapat bahwa manajer yang sangat berkomitmen pada organisasi dapat mengalami tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi Lau dan Chong, (2002). Irving, Coleman dan Cooper (1997) menemukan bahwa kepuasan kerja berhubungan positif dengan komitmen afektif dan normatif (dengan hubungan yang lebih kuat antara kepuasan dan komitmen afektif), tetapi tidak dengan komitmen berkelanjutan.. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka di ajukan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Komitmen organisasi berpengaruh positif dan significant terhadap kepuasan kerja.

Hubungan antara Kepuasan kerja dengan Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja dapat menentukan tingkat kinerja. Pernyataan ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Springer, (2011) terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan kinerja kerja secara signifikan. Goodarzi, Hojjat, Hatami, & Samaneh, (2015) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan parameter yang efektif terhadap kinerja. Penelitian lain Inuwa, (2015) menunjukkan terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan suatu organisasi. Tingkat kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dalam memperoleh hasil kerja yang baik. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka di ajukan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Menurut Steers dan Porter (2000) suatu bentuk komitmen kerja yang muncul bukan bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi kerja yang bersangkutan. Sedangkan tujuan utama sebuah lembaga adalah memberikan pelayanan yang terbaik, dan pelayanan terbaik mampu diberikan dengan tingkat kinerja yang tinggi sehingga semuanya dapat tercover dengan baik. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Murgianto, Siti Sulasmi, dan Suhermin (2016) dengan hasil penelitian, variabel komitmen, berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.. Kepuasan kerja sangat penting karena

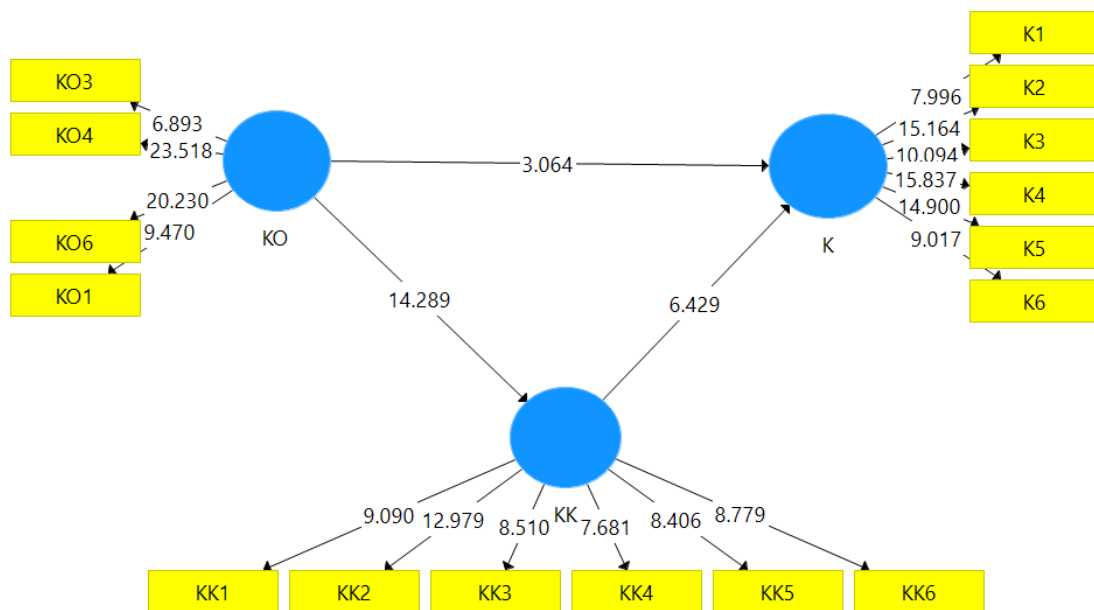
ketidakhadirannya sering menyebabkan kelesuan dan mengurangi komitmen organisasi (Moser, 1997). Berdasarkan pemaparan tersebut, maka di ajukan hipotesis sebagai berikut :
 H4 : Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Bentuk penelitian ini menerapkan cara pandang secara deduktif, mencegah munculnya bias-bias, mengontrol penjelasan-penjelasan alternatif, dan mampu menggeneralisasi dan menerapkan kembali penemuan-penemuannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada perusahaan elektronik di Kawasan industry Cikarang. Sampel berjumlah 74 responden yang di dapatkan dari rumus hair *et al*, bahwa jumlah indikator dikali 5 – 10. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang di sebar melalui googleform. Analisis pengolahan data menggunakan smart PLS.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil



Gambar 1. Boothstrapping

Tabel 1. Path coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
KK -> K	0,643	0,641	0,100	6,429	0,000
KO -> K	0,301	0,296	0,098	3,064	0,002
KO -> KK	0,842	0,832	0,059	14,289	0,000

Tabel 2. Specific indirect effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
KO -> KK -> K	0,541	0,533	0,091	5,973	0,000

Pembahasan

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan

Terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian Khan et al. (2010), Memari et al. (2013), Syauta et al. (2016), dan juga Fu & Deshpande (2013) yang menemukan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Dalam penelitian selanjutnya menggunakan teori Allen & Meyer (1993) yang juga digunakan dalam penelitian Colakoglu et al. (2010). Sumbangan penelitian ini adalah dengan memodifikasi kerangka penelitian, penggunaan teori, dan lokasi penelitian yang berbeda dari penelitian sebelumnya. Mengacu pada penelitian tersebut, terbukti komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja. Allen & Meyer (1990) menyebutkan bahwa komitmen organisasi menjadi 3 dimensi. Pertama, komitmen afektif yang merupakan keinginan emosional karyawan untuk beradaptasi dengan nilai-nilai yang ada agar tetap berada di organisasi.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kepuasan kerja

Terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja” terbukti. Hasil ini mendukung penelitian Abdallah et al. (2016), Anari (2011), Gunlu et al. (2009), Colakoglu et al. (2010), dan Iqbal (2012) yang menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak positif terhadap komitmen organisasi. Dalam penelitian selanjutnya menggunakan teori Herzberg (1959) yang juga digunakan dalam penelitian Aftab et al. (2012). Sumbangan penelitian ini adalah dengan memodifikasi kerangka penelitian, penggunaan teori, dan lokasi penelitian yang berbeda dari penelitian sebelumnya. Mengacu pada penelitian tersebut, terbukti kepuasan kerja dapat meningkatkan komitmen organisasi. Herzberg (1959) menyatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan” terbukti. Hasil ini mendukung penelitian Javed et al. (2014), Aftab et al. (2012), Yunus & Kamal (2016), dan Pratama (2015) yang menemukan bahwa kepuasan kerja terbukti mempunyai hubungan positif pada kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Fadlallh (2015) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan secara statistik antara faktor-faktor kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Siengthai & Pila-Ngarm (2016) menunjukkan bahwa redesign pekerjaan secara signifikan dan berbanding terbalik dengan kinerja karyawan. Sedangkan kepuasan kerja ditemukan secara positif dan signifikan terkait dengan kinerja karyawan.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang di mediasi kepuasan kerja

Terdapat pengaruh secara tidak langsung komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian dari M. Sait Dinc, Cemil Kuzey & Nejra Steta (2018). Hubungan yang kuat antara kepuasan kerja perawat dan kinerja mereka, yang ditemukan dalam penelitian mereka, mendukung literatur. Kepuasan kerja memiliki efek mediasi yang sangat penting pada hubungan antara komponen komitmen organisasi dan kinerja. Hal ini didukung oleh penelitian Khan et al., (2010), Riketta, (2002) Tourigny, et al., (2013), ada kesenjangan dalam hal memeriksa mediasi pengaruh kepuasan kerja antara komponen komitmen organisasi dan hubungan kinerja kerja. Studi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memang merupakan mediator. Dalam kontribusi teoritis ketiga dari penelitian ini, ditemukan bahwa perawat yang memiliki komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan untuk rumah sakit mereka lebih puas dengan pekerjaan mereka dan kinerja mereka tinggi.

V. KESIMPULAN

Komitmen organisasi berpengaruh pada kepuasan kerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. komitmen organisasi yang sangat tinggi yang mampu memberikan pengaruh kepada karyawan, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja, dan mampu meningkatkan kinerja. perusahaan perlu memperhatikan kebijakan yang berlaku agar lebih bersifat akomodatif bagi karyawan. Berkomitmen untuk tetap tinggal pada perusahaan merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri setiap karyawan Perusahaan. Kepuasan kerja mampu memediasi dan memberikan pengaruh kepada karyawan, sehingga karyawan mampu bekerja lebih efisien, dan mampu meningkatkan kinerja. Pihak organisasi perlu melakukan evaluasi secara berkala tentang persepsi karyawan yang berkaitan dengan kepuasan dan kinerja karyawan untuk mengetahui apakah kondisi tersebut sudah sesuai dengan persepsi organisasi yang berkaitan dengan komitmen dan keadilan organisasi karyawan itu sendiri ataukah ada yang masih perlu diperbaiki dan ditambah untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen & Meyer (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization. *Journal of Occupational Psychology*. Volume 63. 1-18.
- Al-Zu'bi, H. A. (2010). A Study of Relationship between Organizational Justice and Job Satisfaction. *International Journal of Business and Management*, 5(12), 102–109. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v5n12p102>
- Bohlander, G. W. & Snell, S. A. (2013). *Principles of Human Resources Management*. South Western Learning. Canada.
- Dessler, G. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Prenhalindo: Jakarta
- Ekhsan, M., & Handayani, H. (2022, September). Peran Kepuasan Kerja sebagai Mediasi pada Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan: The Role of Job Satisfaction as a Mediation on the Effect of Organizational Commitment on Employee Performance. In *SENTIMAS: Seminar Nasional Penelitian dan Pengabdian Masyarakat* (Vol. 1, No. 1, pp. 527-533).
- Fadlallah, A. W. A. (2015). Impact of Job Satisfaction on Employees Performance an Application on Faculty of Science and Humanity Studies University of Salman Bin

- Abdul-Aziz-Al Aflaj. International Journal of Innovation and Research in Educational Sciences. 2 (1). 2349–5219.
- Fu, W., & Deshpande, S. P. (2014). The Impact of Caring Climate, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance of Employees in a China's Insurance Company. *Journal of Business Ethics*, 124(2), 339–349. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1876-y>
- Gibson, J L., John, M., Ivancevich, James, H. Donnelly Jr., dan Robert, K. (2009). *Organizations: Behavior, Structure, Process*. McGraw Hill/Irwin: New York.
- Gu, Z., & Chi Sen Siu, R. (2009). Drivers of job satisfaction as related to work performance in Macao casino hotels. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 21(5), 561–578. <https://doi.org/10.1108/09596110910967809>
- Hayat, A. (2016). Organizational Commitment Antecedent and Its Effect on Managerial Performance in Public Sector Budgeting. *International Journal of Administrative Science & Organization*, 23(1), 1–15.
- Khan, A. H., Nawaz, M. M., Hamed, W. (2012). Impact of Job Satisfaction on Employee Performance: An Empirical Study of Autonomous Medical Institutions of Pakistan. *African Journal of Business Management*. Vol. 6 (7), P. 2697-2705.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: an Evidence-Based Approach*. McGraw Hill/Irwin: New York.
- Mahmudi (2015), *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. STIP YKPN Yogyakarta.
- Mathis, L. R. & Jackson, H. J. (2011). *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta : Salemba Empat
- Memari, N., Mahdieh, O. & Marnani, A. B. (2013). The Impact of Organizational Commitment on Employees Job Performance. "A Study of Meli Bank. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business* Copy Right © 2013 Institute of Interdisciplinary Business Research 16. 5 (5). 164-171.
- Onyebu, C. M., & Otomayi, O. A.-R. (2017). Employee Job Satisfaction and Organizational Performance An Insight From Selected Hotels in Lagos Nigeria. *Arabian Journal of Busines and Management Review*, 6(10), 48–60. <https://doi.org/10.12816/0039071>
- Sawitri, D., Suswati, E., & Huda, K. (2016). The Impact of Job Satisfaction, Organization Commitment, organization Citizenship Behaviour (OCB) on Employees Performance. *The International Journal of Organizational Innovation*, 9(2), 24–45.
- Setyaningrum, r. p., & ekhsan, m. (2021). the role of job satisfaction in mediating the influence of quality of work life on employee performance. *management research studies journal*, 2(1), 44-54.
- Siengthai, S., & Pila-ngarm, P. (2016). The interaction effect of job redesign and job satisfaction on employee performance. *Evidence-Based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*, 4(2), 2016. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-01-2015-0001>
- Suliman, A., & Al Kathairi, M. (2012). Organizational justice, commitment and performance in developing countries. *Employee Relations*, 35(1), 98–115. <https://doi.org/10.1108/01425451311279438>
- Yiing, L. H. & Kamarul Z. B. A. (2009). The Moderating Effects of Organizational Culture on The Relationships between Leadership Behaviour and Organizational Commitment and between Organizational Commitment and Job Satisfaction and Performance. *Leadership & Organization Development Journal*. Vol. 30 No. 1, 2009pp. 53-86.