

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELABUHAN INDONESIA III (PELINDO) PELABUHAN TENAU KUPANG

The effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Performance at the PT. Port of Indonesia III (PELINDO) Tenau Kupang Port

Indah Permata Suci Kelana^{1,a)}, Rolland E. Fanggal^{2,b)}, Clarce S. Maak^{3,c)}, Ronald P. C. Fanggal^{4,d)}

^{1,2,3,4}) Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden: ^{a)} permataindah2103@gmail.com, ^{b)} rolland_fanggal@staf.undana.ac.id

^{c)} clarcesarlina@gmail.com, ^{d)} ronaldfanggal@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo III Pelabuhan Tenau Kupang baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara, dokumentasi, dan observasi. Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan Teknik *simple random sampling* dengan rumus *slovin* diperoleh 51 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial yang menggunakan analisis linier berganda dengan bantuan aplikasi SPSS. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo III Pelabuhan Tenau Kupang dan variabel komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo III Pelabuhan Tenau Kupang. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo III Pelabuhan Tenau Kupang.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan kinerja karyawan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya, hal ini dilakukan agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Kinerja yang optimal merupakan harapan bagi setiap perusahaan untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal dan semaksimal mungkin. Secara umum kinerja dapat di katakan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Menurut Sutrisno (2016) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan dalam memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Komitmen organisasional merupakan hal

penting yang menentukan karyawan pada level kinerja didalam suatu perusahaan. Komitmen organisasional karyawan adalah identifikasi rasa, keterlibatan, dan loyalitas yang ditampakkan oleh karyawan terhadap organisasi yang menjadi tempatnya untuk mengabdikan dan bekerja. Komitmen organisasional karyawan ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan dan menjadi bagian penting dari anggota organisasi demi tercapainya tujuan organisasi (Priansa, 2014).

PT. Pelabuhan Indonesia III (PELINDO) Pelabuhan Tenau Kupang, merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang dibangun pada tahun 1964 dan bergerak dibidang kepelabuhanan, meliputi penyediaan pelayanan jasa kapal, pelayanan jasa barang, pengusaha properti, jasa persewaan fasilitas, dan jasa bongkar muat peralatan Pelabuhan. Pada PT. Pelabuhan Indonesia III (PELINDO) Pelabuhan Tenau karyawan dihadapkan dengan kondisi dilematis. Disatu sisi mereka harus bekerja untuk fokus pada visi dan misi perusahaan yaitu memberi kepuasan bagi pelanggan sementara disisi lain mereka memiliki kebutuhan dan keinginan yang perlu mendapat perhatian dari perusahaan agar tidak menurunnya kinerja karyawan. Perusahaan menyadari bahwa pentingnya SDM Untuk kelangsungan Perusahaan. Oleh karena itu dalam pelaksanaan kegiatannya selalu berupaya mempertahankan, melayani dan memenuhi kebutuhan karyawan dengan mengutamakan kepuasan dari karyawan dan berusaha untuk selalu membuat karyawan memiliki komitmen terhadap perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2012) kinerja diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sementara itu Mangkunegara (2013) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator Kinerja

Untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator menurut Mangkunegara (2013) sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja
Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan
2. Kuantitas Kerja
Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana.
3. Tanggung Jawab
Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
4. Kerja Sama

Menunjukkan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5. Inisiatif

Menunjukkan inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.

Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2016) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan dalam memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Sementara itu menurut Robbins & Judge (2015) kepuasan kerja (job satisfaction) adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya.

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Gaji

Jumlah bayaran yang diterima seorang karyawan dari pelaksanaan kerja dan sesuai dengan kebutuhan yang dirasa adil.

2. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

3. Promosi

Suatu kemungkinan seseorang berkembang dalam kenaikan jabatan.

4. Pengawas

Seorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan kerja

Teman interaksi dalam pelaksanaan kerja.

Komitmen Organisasional

Menurut Priansa (2014) Komitmen organisasional karyawan merupakan identifikasi rasa, keterlibatan, dan loyalitas yang ditampakkan oleh karyawan terhadap organisasi yang menjadi tempatnya untuk mengabdikan dan bekerja.

Indikator Komitmen Organisasional

Menurut Busro (2018) komitmen organisasional terbagi menjadi tiga indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Komitmen Afektif

Meliputi kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi, loyalitas terhadap organisasi, kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.

2. Komitmen Berkelanjutan

Meliputi memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi, memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi.

3. Komitmen Normatif

Meliputi kemauan bekerja, tanggung jawab memajukan organisasi.

Kerangka Berpikir

Penelitian ini dilakukan untuk mengukur seberapa Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pelindo III Pelabuhan Tenau Kupang.

Indikator Kepuasan Kerja (X_1) menurut Afandi (2018) sebagai berikut:

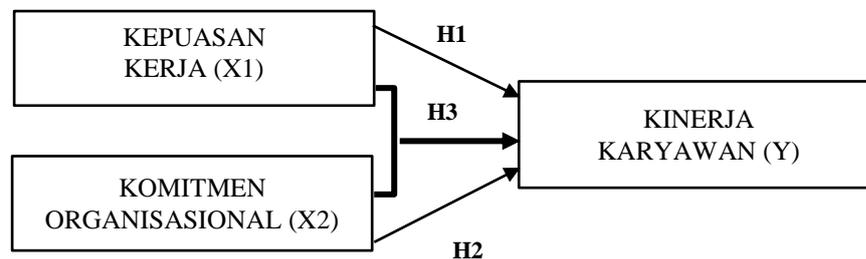
1. Gaji
2. Pekerjaan
3. Promosi
4. Pengawas
5. Rekan kerja

Indikator Komitmen Organisasional (X_2) menurut Busro (2018) sebagai berikut:

1. Komitmen Afektif
2. Komitmen Berkelanjutan
3. Komitmen Normatif

Indikator Kinerja Karyawan (Y) menurut Mangkunegara (2013) sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Tanggung Jawab
4. Kerja Sama
5. Inisiatif



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (PELINDO) Pelabuhan Tenau Kupang
- H2 : Diduga komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (PELINDO) Pelabuhan Tenau Kupang
- H3 : Diduga kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (PELINDO) Pelabuhan Tenau Kupang

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Peneliti memilih metode kuantitatif dan pendekatan asosiatif karena peneliti akan melihat pengaruh antar dua variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. Teknik pengumpulan data ini menggunakan kuesioner dengan jumlah sampel pada penelitian ini adalah 51 responden karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (PELINDO) Pelabuhan Tenau Kupang. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat dengan Teknik pengolahan data menggunakan SPSS. Untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat maka dilakukan perhitungan Koefisien determinasi sedangkan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji t dan uji f.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 1.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,634	4,457		1,713	,093
	Total_X1	,286	,135	,321	2,122	,039
	Total_X2	,572	,190	,456	3,012	,004

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Data Primer, 2024 (Diolah)

Berdasarkan Tabel 1. maka persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7,634 + 0,286 X1 + 0,572 X2$$

Model persamaan regresi linear berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut

1. Konstanta (a) sebesar 7,634 bermakna bahwa jika variabel Kepuasan Kerja (X1), dan Komitmen Organisasional (X2) diasumsikan konstan dan tidak berubah atau sama dengan 0, maka Kinerja Karyawan PT. Pelindo III Pelabuhan Tenau Kupang adalah sebesar 7,634 satuan.
2. Koefisien regresi (b1) dari variabel Kepuasan Kerja (X1) sebesar 0,286 satuan, jika Kepuasan Kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, dan variabel Komitmen Organisasional tetap maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,286 satuan.
3. Koefisien regresi (b2) dari variabel Komitmen Organisasional (X2) sebesar 0,572 bermakna bahwa setiap kenaikan variabel Komitmen Organisasional sebesar 1 satuan, dan

variabel Komitmen Organisasional tetap maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,572 satuan.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel 1. Uji hipotesis dengan uji t dapat diperjelas sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Hipotesis 1)

Adapun Langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut:

a. Menetapkan Hipotesis Statistik

Ho : Kepuasan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (PELINDO) Pelabuhan Tenau Kupang

Ha : Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (PELINDO) Pelabuhan Tenau Kupang.

b. Menentukan t hitung dan signifikansi

Dari tabel *coefficients* diperoleh t hitung sebesar 2,122 dan signifikansi sebesar 0,039.

c. Menentukan t tabel dengan derajat kebebasan $dk = n - k = 51 - 2 = 49$ pada tingkat alpha (α) sebesar 0,05 dengan uji dua sisi maka diperoleh t tabel sebesar 2,010.

d. Kriteria pengujian

Jika $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$ dan signifikansi $\leq \alpha$, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ dan signifikansi $\geq \alpha$, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

e. Membandingkan t hitung dengan t tabel dan disignifikansi dengan alpha

Diketahui bahwa $t \text{ hitung} (2,122) \geq t \text{ tabel} (2,010)$ dan signifikansi $(0,039) \geq \alpha (0,05)$.

f. Kesimpulan

Oleh karena nilai $t \text{ hitung} (2,122) \geq t \text{ tabel} (2,010)$ dan signifikansi $(0,039) \geq \alpha (0,05)$, maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (PELINDO) Pelabuhan Tenau Kupang.

2. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan (Hipotesis 2)

Adapun Langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut:

a. Menentukan hipotesis statistik:

Ho : Komitmen Organisasional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (PELINDO) Pelabuhan Tenau Kupang.

Ha : Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (PELINDO) Pelabuhan Tenau Kupang.

b. Menentukan t hitung dan signifikansi

Dari tabel *coefficients* diperoleh nilai t hitung sebesar 3,012 sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,004.

c. Menentukan t tabel

Mencari t tabel dengan derajat kebebasan $dk = n - k = 51 - 2 = 49$ pada tingkat alpha (α) sebesar 0,05 dengan uji dua sisi maka diperoleh t tabel sebesar 2,010.

d. Kriteria pengujian

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dan signifikan $\leq \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikan $> \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

e. Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dan signifikansi dengan α Diketahui bahwa t_{hitung} (3,012) \geq dari t_{tabel} (2,010) dan signifikan (0,004) \leq α (0,05).

f. Kesimpulan

Oleh karena nilai t_{hitung} (3,012) \geq t_{tabel} (2,010) dan signifikan (0,004) \leq α (0,05) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (PELINDO) Pelabuhan Tenau Kupang.

Uji F (Simultan)

Tabel 2.
Hasil Uji Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	800,453	2	400,227	27,352	,000 ^b
	Residual	702,370	48	14,633		
	Total	1502,824	50			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Sumber: Data Primer, 2024 (Diolah)

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dilihat sebagai berikut:

1. Menentukan Hipotesis Statistik

H_0 : Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional secara simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo III Pelabuhan Tenau Kupang.

H_a : Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (PELINDO) Pelabuhan Tenau Kupang.

2. Menentukan F_{hitung} dan signifikansi

Dari tabel uji Anova di atas diperoleh hasil F_{hitung} sebesar 27,352 dan signifikansi sebesar 0,000.

3. Menentukan F_{tabel}

Mencari F_{tabel} dengan derajat kebebasan $df_2 = n-k-1 = 51-2-1 = 48$, pada tingkatan α (α) = 5% = 0,05, maka diperoleh: F_{tabel} 3,19 (lihat tabel distribusi F).

4. Kriteria Pengujian

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

5. Membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dan signifikansi dengan α F_{hitung} (27,352) \geq F_{tabel} (3,19) dan signifikansi (0,000) \leq α (0,05).

6. Pengambilan keputusan

Karena F_{hitung} (27,352) \geq F_{tabel} (3,19) dan signifikansi (0,000) \leq (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional secara simultan

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pelabuhan Indonesia III (PELINDO) Pelabuhan Tenau Kupang.

Koefisien Determinasi

Tabel 3.
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730 ^a	.533	.513	3,825

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Sumber: Data Primer, 2024 (Diolah)

Berdasarkan tabel 3. diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,513 berarti nilai koefisien determinasi adalah 5,13%, artinya bahwa variabel independen yang terdiri dari Kepuasan Kerja (X1), dan Komitmen Organisasional (X2) mampu menjelaskan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (PELINDO) Pelabuhan Tenau Kupang (Y) berpengaruh sebesar 51,3%, selebihnya yaitu sebesar 48,7% disebabkan oleh faktor selain variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini.

Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini memiliki tiga variabel yang menjadi objek penelitian yaitu Kepuasan Kerja sebagai variabel independen (X1), variabel Komitmen Organisasional sebagai variabel independen (X2), dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen (Y). Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel Kepuasan Kerja di PT. Pelabuhan Indonesia (PELINDO) III Pelabuhan Tenau Kupang berada pada tingkatan tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja yang dilaksanakan pada PT. Pelabuhan Indonesia (PELINDO) III Pelabuhan Tenau Kupang sudah terlaksanakan dengan baik. Capaian tertinggi pada indikator Gaji. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan menerima gaji sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan capaian terendah terdapat pada indikator pekerjaan Hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum dapat optimal menyelesaikan pekerjaannya karena merasa bidang yang ditempatkan kurang relevan dengan kemampuannya.

Hasil analisis deskriptif pada variabel Komitmen Organisasional di PT. Pelabuhan Indonesia III (PELINDO) Pelabuhan Tenau Kupang dimana berada dalam kategori tinggi. Capaian tertinggi pada indikator Komitmen normatif. Hal ini menunjukan bahwa karyawan tetap tinggal diperusahaan adalah kebutuhan dan ada konsekuensi negatif bila meninggalkan perusahaan. Sedangkan capaian terendah pada indikator Komitmen berkelanjutan. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya keinginan karyawan berusaha diatas batas normal untuk kesuksesan PT. Pelabuhan Indonesia III (PELINDO) Pelabuhan Tenau Kupang.

Sedangkan hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (PELINDO) Pelabuhan Tenau Kupang berada pada kategori tinggi. Capaian tertinggi pada indikator kualitas kerja dan kerja sama. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan

melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan dan mampu menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja. Sedangkan capaian terendah pada indikator inisiatif. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum mampu mengatasi masalah tanpa menunggu perintah.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini dibuktikan melalui nilai t hitung $\geq t$ tabel dan nilai $sig \geq \alpha$ yang berarti bahwa Kepuasan Kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pelabuhan Indonesia III (PELINDO) Pelabuhan Tenau Kupang. Hal ini disebabkan karena karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (PELINDO) Pelabuhan Tenau Kupang karyawan lebih terdorong akan rasa tanggung jawab pekerjaan dan lebih fokus pada target dan hasil pekerjaan daripada kepuasan pribadi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Basri & Rauf (2021) dengan hasil penelitian bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tidak signifikannya hasil penelitian ini dapat terjadi mengingat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja masih menjadi hal yang diperdebatkan (Robbins & Judge, 2015).

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dibuktikan melalui nilai t hitung $\geq t$ tabel dan nilai $sig \leq \alpha$ berarti bahwa Komitmen Organisasional (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pelabuhan Indonesia III (PELINDO) Pelabuhan Tenau Kupang. Secara signifikan pengujian ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional mampu memengaruhi variabel kinerja karyawan yang berarti bahwa kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (PELINDO) Pelabuhan Tenau Kupang akan meningkat ketika komitmen organisasional berada dalam posisi yang tinggi dalam perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Seran dkk, (2025), Fironika & Marginingsih, (2023) dan Novanda & Hadi, (2023) dimana penelitian tersebut menemukan bukti bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa komitmen yang dimiliki karyawan dapat secara langsung memengaruhi seberapa baik mereka menjalankan tugas dan tanggung jawab pada Perusahaan.

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis uji F dimana nilai f hitung $\geq f$ tabel dan nilai $sig \leq \alpha$ menunjukkan bahwa secara simultan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (PELINDO) Pelabuhan Tenau Kupang. Hal ini berarti kepuasan kerja dan komitmen organisasional baik sehingga memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Supendy, 2022) dan Riris Anggun (2020) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Dilihat

dari hasil analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi mempunyai nilai $0 < R^2 < 1$. Jika R^2 yang diperoleh mendekati 1, maka semakin kuat model tersebut dalam menerangkan variabel bebas terhadap variabel terikat dan sebaliknya (Sugiyono, 2016). Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi mempunyai hubungan yang relatif kuat namun tidak mutlak artinya masih ada faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (PELINDO) Pelabuhan Tenau Kupang diantaranya: faktor kemampuan dan keahlian, faktor pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, loyalitas, dan disiplin kerja (Kasmir, 2016), namun hal ini harus dibuktikan dengan penelitian lebih lanjut.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor pada variabel Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan pada kriteria tinggi.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa Kepuasan Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (PELINDO) Pelabuhan Tenau Kupang.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa Komitmen Organisasional (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (PELINDO) III Pelabuhan Tenau Kupang.
4. Secara simultan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (PELINDO) Pelabuhan Tenau Kupang.

Saran

1. Bagi PT. Pelabuhan Indonesia III (PELINDO) Pelabuhan Tenau Kupang
Agar dapat mempertahankan serta meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasional yang ada di perusahaan dan kinerja karyawan sehingga tetap berada pada kriteria tinggi.
2. Bagi peneliti selanjutnya
Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memfokuskan pada variabel lain diluar variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional antara lain: faktor kemampuan dan keahlian, faktor pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, loyalitas, dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). *Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat*. 4(1), 103–120. <https://doi.org/10.37531/yum.v11.76>
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Fironika & Marginingsih. (2023). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja*

- Terhadap Kinerja Karyawan pada CV . Juanda Group. 1(6), 112–122.*
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : (teori dan praktik)* (Edisi 1). Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. . P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan* (Edisi 11). Remaja Rosdakarya.
- Novanda & Hadi. (2023). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Semarang Pemuda). 12(1), 373–383.*
- Priansa, D. J. (2014). *PERENCANAAN & PENGEMBANGAN SDM* (A. Garnida (ed.)). ALFABETA.
- Riris Anggun, C. (2020). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Salatiga). Jurnal Ekobis Dewantara, 3(1), 1–10.*
- Robbins & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Salemba Empat.
- Seran. Apriyanti Febriani Ni Putu Nursiani, Dominikus K. T. Aman, R. P. ., & Fanggidae. (2025). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BOSOWA BERLIAN MOTOR KUPANG. Glory: Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial, 6(3), 961–969. <https://doi.org/https://doi.org/10.70581/glory.v6i3.19292>*
- Supendy, R. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Cimb Niaga Kendari. 4, 105–118. <https://doi.org/10.51454/jimsh.v4i2>.*
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert). Prenadamedia Group.