

## PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CU PANCUR KASIH DI PONTIANAK

**Aprianus Riki**

email: aprianusriky97@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Widya Dharma Pontianak

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi di Pontianak. Bentuk penelitian yang digunakan penulis adalah metode asosiatif. Teknik dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *sampling jenuh*, dengan sampel sebanyak tiga puluh (68) orang karyawan pada CU Pancur Kasih di Pontianak yang menjadi responden untuk penelitian ini. Analisis data dalam penelitian ini diolah dengan komputer menggunakan program SPSS versi 22 (*Statistical Program For Social Science*, 22). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor CU Pancur Kasih di Pontianak. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik bentuk kepuasan yang didapat oleh karyawan, maka karyawan akan semakin berkomitmen terhadap organisasi sehingga dapat meningkatkan hasil kerjanya.

**KATA KUNCI:** kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan.

### PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi ini perkembangan industri keuangan Credit Union tumbuh dengan pesat. Keberadaan credit union sangat bermanfaat bagi keberlangsungan pertumbuhan ekonomi rumah tangga dan dapat membantu masyarakat mendapatkan modal untuk membangun usahanya, banyak Credit Union yang muncul dengan keunggulannya masing-masing. Hal ini tentu membuat persaingan semakin ketat, sehingga para pemimpin Credit Union dituntut selalu siap untuk mengatasi persaingan dan menciptakan terobosan-terobosan baru yang dapat membantu membangun fasilitas dan meningkatkan pelayanan untuk memuaskan para anggota serta menarik calon anggota yang baru. Usaha ini dilakukan dengan tujuan agar mampu bertahan dalam persaingan yang begitu ketat antar Credit Union lainnya. Kelancaran suatu perusahaan dalam mengelola karyawannya, salah satunya dapat dilihat dari tingkat kepuasan kerja dan komitmen karyawan dalam perusahaan itu sendiri. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang selaras dengan kemauan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan (Fattah, 2017 :68). Kepuasan kerja merupakan suatu sikap atau perasaan

karyawan terhadap aspekpek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Kepuasan kerja itu sendiri juga menggambarkan perasaan seorang karyawan mengenai pekerjaannya yang bisa dilihat dari sikap dan tingkah laku karyawan terhadap pekerjaan. (Krisdayanti & Lianto, 2023).

Karyawan yang mempunyai potensi yang kuat dalam membangun perusahaan harus dapat dipertahankan oleh perusahaan dapat mencapai tujuan yang akan dicapai, tetapi ada faktor yang penting agar karyawan tersebut dapat bertahan dalam perusahaan salah satunya dengan menerapkan atau memperhatikan komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan loyalitas atau kerelaan bekerja keras seseorang karyawan dalam sebuah organisasi dengan memberikan tenaga dan waktu untuk sebuah pekerjaan. Komitmen organisasi yang ada saat ini dikarenakan dengan melihat sejauh mana keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasinya, dan sejauh mana seorang karyawan berniat untuk memelihara keanggotaannya terhadap organisasi maka dapat diukur pula sebaik apa komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya (Yusuf dan Syarif 2018 :25). Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan pekerjaan atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. (Lim, A.T. & Lianto. 2024).

Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil yang di capai oleh seorang pegawai tersebut ketika pekerjaannya sudah membuahkan hasil yang baik atau sesuai kriteria tertentu menurut kriteria yang berlaku pada pekerjaan dan perusahaan tersebut. Menurut Aprilia (2012:217) kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya sehingga berbagai kebijakan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan sudah dianggap sebagai bagian terpenting oleh perusahaan karena hal tersebut berkaitan langsung dengan hasil dari kemampuan dan keterampilan yang sudah di capai pada sumber daya manusia di perusahaan.

## KAJIAN PUSTAKA

### Kepuasan kerja

Menurut Darmawati, Hidayati, dan Herlina dalam Busro (2016:104) menjelaskan bahwa ketika karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya,

maka karyawan tersebut akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ketika seorang karyawan mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi terhadap organisasi, karyawan tersebut akan melakukan pekerjaan dengan baik. Menurut Nabawi (2019) mendefinisikan kepuasan kerja yakni sifat pribadi yang dimiliki setiap individu, sehingga mempunyai pangkat kepuasan yang berlainan sesuai pada pertimbangan dari dirinya sendiri-sendiri. Jika bertambah banyak prospek pekerjaan yang sinkron pada keinginan individu tersebut, maka bertambah naik pangkat kepuasan yang dinikmati begitupun kebalikannya.

Pendapat lain menurut Robbins dalam Busro (2018:101), kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik. Perasaan positif maupun negatif yang dialami karyawan menyebabkan seseorang dapat mengalami kepuasan maupun ketidakpuasan kerja.

1. Kepuasan kerja dikatakan positif bila hasil yang diperoleh lebih besar dibanding yang diharapkan.
2. Kepuasan kerja dikatakan negatif manakala hasil yang diperoleh lebih kecil dari yang diharapkan.

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang karyawan dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya (Sutrisno, 2012:57). Seorang karyawan yang merasa puas cenderung lebih jarang absen, memberikan kontribusi positif, dan betah bersama organisasi. Sebaliknya, karyawan yang tidak merasa puas mungkin lebih sering absen, dapat mengalami stres yang mengganggu rekan kerja, dan mungkin secara terus menerus mencari pekerjaan lain (Moorhead & Griffin, 2013:71).

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, sebaliknya semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakannya (Sutrisno, 2012:76).

Menurut Rivai dalam Susilowati (2017:13): faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan ialah:

- a. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan.
- b. Supervisi
- c. Organisasi dan manajemen
- d. Kesempatan untuk maju
- e. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif
- f. Rekan kerja
- g. Kondisi pekerjaan

Mangkunegara (2016:120) menyatakan ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya.

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, Pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

#### Komitmen organisasi

Menurut Robbin dalam Mardiyana (2019:113) Komitmen organisasi (organizational commitment), didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan 5 keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut (Ariyani & Sugiyanto, 2020) menyampaikan bahwa komitmen organisasional adalah perbuatan yang menggambarkan kepatuhan pegawai atas organisasional serta metode berkepanjangan dimana personil organisasional dalam mengilustrasikan ketertarikannya terhadap organisasional dengan perkembangan serta kesuksesan yang terus meningkat.

Sedangkan menurut Mathis & Jackson dalam Busro (2018:113), komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Pendapat lain yang dikemukakan oleh Gibson, Inancevich, & Donnelly dalam Priansa (2016: 233) menyatakan bahwa komitmen organisasi melibatkan tiga sikap, yaitu:

identifikasi dengan tujuan organisasi; perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi; serta perasaan loyalitas terhadap organisasi.

Menurut Luthans dalam Sutrisno (2013:292) menyatakan komitmen organisasi merupakan keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota dalam suatu kelompok, kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, serta suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan. Sehingga dapat disimpulkan tujuan komitmen organisasi adalah kesediaan karyawan untuk mengutamakan organisasi di atas kepentingan individu, sehingga karyawan ikut serta dalam memberikan kontribusi untuk mencapai terwujudnya tujuan organisasi.

Menurut Luthans dalam Sutrisno (2013:292) menyatakan komitmen organisasi merupakan keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota dalam suatu kelompok, kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, serta suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan. Sehingga dapat disimpulkan tujuan komitmen organisasi adalah kesediaan karyawan untuk mengutamakan organisasi di atas kepentingan individu, sehingga karyawan ikut serta dalam memberikan kontribusi untuk mencapai terwujudnya tujuan organisasi.

### Kinerja

Kaswan (2016:68) mengatakan kinerja merupakan kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan mungkin ditingkatkan dengan menekankan pada kelebihanannya dan pemahaman terhadap perubahan-perubahan apa yang dibutuhkan. Kita semua sangat ingin melakukan pekerjaan dengan baik, karena harga diri kita sebagian besar dipengaruhi oleh posisi yang kita miliki dengan penggunaan keterampilan secara efektif merupakan sumber dasar kepuasan manusia.

Menurut Bob Cardy dalam Mathis & Jackson (2006:377) Kinerja karyawan pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut: Kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

Kasmir (2018: 182) mengatakan “ hasil kerja dan perilaku kerja yang sudah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan

tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar yang telah ditetapkan berarti berkerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik”.

Sedangkan menurut Bangun (2012:231) kinerja adalah hasil pekerjaan karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Definisi lainnya kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai & Sagala, 2013:548). Menurut Sutrisno (2012:151) kinerja adalah hasil kerja seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil, prestasi, dan pencapaian seseorang karyawan dalam pekerjaannya.

Menurut Kaswan (2016:80-81) faktor-faktor itu meliputi karakteristik orang, input, output, konsekuensi, dan umpan balik. Karakteristik karyawan adalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, sikap, dan kepribadian karyawan. Input, mengacu pada instruksi yang memberitahu karyawan tentang apa, bagaimana, dan kapan pelaksanaan. Output, merujuk kepada standar kinerja. Konsekuensi, merupakan insentif yang mereka terima karena kinerja yang baik. Umpan balik, merupakan informasi yang karyawan terima selama mereka bekerja.

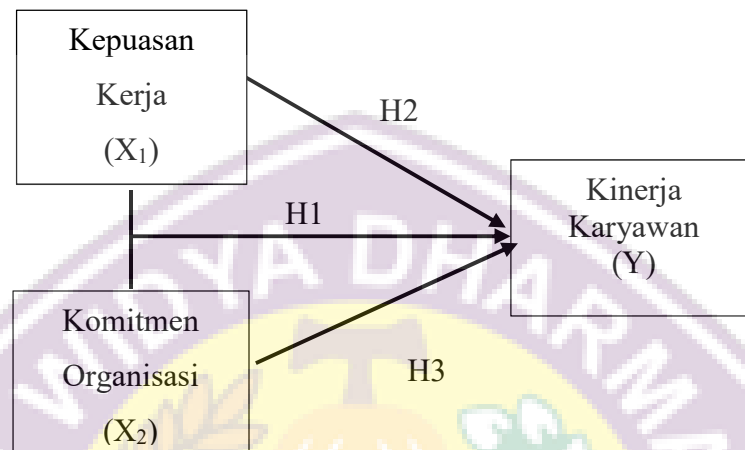
Menurut Mangkunegara (2016: 75), ada empat indikator yang menjelaskan tentang kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas, berkaitan dengan kerapihan dan ketelitian dari hasil kerja yang diperoleh.
2. Kuantitas, kecepatan dan kemampuan dalam berkerja mempengaruhi kuantitas kerja.
3. Dapat diandalkan, seorang yang dapat diandalkan berarti mampu, akan dan pasti menyelesaikan tugas yang mereka terima
4. Sikap, dalam hal ini bahwa perilaku menentukan seseorang dapat bekerja dengan baik atau tidak.

## Kerangka Konseptual Dan Hipotesis

### Kerangka konseptual

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**



Sumber: Data olahan, 2022

### Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016: 134) Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Menurut Sugiyono (2016: 135). Hipotesis merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah yang diajukan.

- H1: Kepuasan Kerja dan Komitmen organisasi mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada CU Pancur Kasih di Pontianak.
- H2: Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CU Pancur Kasih di Pontianak.
- H3: Komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CU Pancur Kasih di Pontianak.

### Metode Penelitian

Metode penelitian ini yaitu metode asosiatif. Menurut Sugiyono (2015:128) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian asosiatif dibandingkan dengan deskriptif dan komperatif mempunyai tingkatan tertinggi, karena suatu teori dapat dibangun dengan penelitian ini yang serta berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Data

yang dikumpulkan adalah data yang sesungguhnya dari CU Pancur Kasih di Pontianak. Penelitian ini menggunakan bentuk metode kuantitatif. Menurut Ferdinand (2014:08) untuk menemukan konsep atau tesa baru, peneliti terlebih dahulu mengembangkan proposi dan hipotesis untuk pada langkah berikutnya kemudian diuji dengan data secara kuantitatif hingga akhirnya sampai pada temuan akhir berupa sebuah tesa baru atau hipotesis yang teruji.

## Pembahasan

Pada penelitian ini, penulis ingin mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor CU Pancur Kasih di Pontianak. Oleh karena itu, penulis perlu mengetahui dan menganalisis tanggapan responden terhadap masing-masing indikator untuk variabel yang diukur dalam penelitian yang ditunjukkan pada Tabel

1.1 sebagai berikut:

**TABEL 1.1**  
**Hasil Uji Statistik**

| Keterangan                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Hasil |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| <b>Uji Validitas</b><br><b>X1: kepuasan kerja</b><br><br>X1.1:0,904; X1.2:0,768; X1.3:0,809; X1.4:0,629; X1.5:0,692;<br>X1.6:0,732 ; X1.7:0,502; X1.8:0,656; X1.9:0,692; X1.10:0,784;<br>X1.11:0,613; X1.12:0,521; X1.13:0,766; X1.14:0,796<br>Kesimpulan: uji validitas pada variable kepuasan kerja dinyatakan valid, karena dari tiap butir pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Maka penelitian ini layak untuk dilanjutkan. | Valid |
| <b>Uji Validitas</b><br><b>X2: komitmen organisasi</b><br><br>X2.1:0,899; X2.2:0,865; X2.3:0,809; X2.4:0,692; X2.5:0,699;<br>X2.6:0,666; X2.7:0,922; X2.8:0,772; X2.9:0,763.<br>Kesimpulan: uji validitas pada variable komitmen organisasi dinyatakan valid, karena dari tiap butir pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Maka penelitian ini layak untuk dilanjutkan                                                            | Valid |
| <b>Uji Validitas</b><br><b>Y: Kinerja Karyawan</b><br><br>Y1.1: 0,874; Y1.2: 0,82; Y1.3: 0,705 ; Y1.4: 0,857 ; Y1.5: 0,705 ; Y1.6: 0,646 ; Y1.7: 0,82 ; Y1.8: 0,739.<br>Kesimpulan: uji validitas pada variable kinerja karyawan dinyatakan valid, karena dari tiap butir pernyataan memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Maka penelitian layak untuk dilanjutkan                                                                           | Valid |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|
| <b>Uji Reliabilitas</b><br><br>X1: kepuasan kerja = 0,903<br>X2: komitmen organisasi = 0,916<br>Y: kinerja karyawan = 0,924                                                                                                                                                                                                 | Reliable                          |
| <b>Uji Normalitas</b><br><br><i>One Sample Komogorov-Smirnov</i> Monte Carlo Sig. (2-tailed) : 0,613<br>Konklusi: uji normalitas dengan menggunakan <i>one sample kolmogorov-smirnov</i> menghasilkan nilai signifikansi > 0,05 yang artinya nilai residual berdistribusi normal.                                           | Normal                            |
| <b>Uji Multikolinearitas</b><br><br>Nilai VIF = $X_1 = 4,050$ ; $X_2 = 4,050$<br>Konklusi: nilai VIF yang dihasilkan lebih besar dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.                                                                                                          | Tidak terjadi multikolinearitas   |
| <b>Uji Heteroskedastisitas</b><br><br>$X_1 = 0,590$ ; $X_2 = 0,691$<br>Konklusi: tidak terdapat masalah heteroskedastisitas, karena nilai signifikan kedua variabel lebih besar dari 0,05.                                                                                                                                  | Tidak terjadi heteroskedastisitas |
| <b>Uji Linearitas</b><br><br>X1: kepuasan kerja = 0,237<br>X2: komitmen organisasi = 0,867<br>Konklusi: dapat diketahui bahwa nilai signifikansi <i>deviation from linearity</i> pada variabel bebas lebih dari 0,05 sehingga terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.                  | Terdapat hubungan yang linear     |
| <b>Analisis Regresi Linear Berganda</b><br><br>$Y = 0,730 X_1 + 0,110 X_2$<br>Konklusi: Koefisien regresi variabel kepuasan kerja memiliki nilai sebesar 0,730 dan variabel komitmen organisasi sebesar 0,110 yang berarti dari model regresi tersebut variabel bebas berpengaruh secara positif terhadap variabel terikat. | Positif                           |
| <b>Uji Koefisien Determinasi</b><br><br><i>R square</i> = 0,684<br>Konklusi: variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 684 persen, sedangkan 31,6 persen dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.                                                        | 0,684                             |
| <b>Uji F</b><br><br>Sig = 0,000 <sup>b</sup><br>Konklusi: nilai signifikan sebesar 0,000 <sup>b</sup> yang berarti lebih kecil dari 0,05. Maka dapat diketahui bahwa model regresi sudah fit dan layak                                                                                                                      |                                   |

|                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|
| untuk menjelaskan pengaruh hubungan variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.                                                                                                                                                                             | 0,000                          |
| <b>Uji t</b><br><br>Sig: $X_1 = 0,000$ ; $X_2 = 0,022$<br>Konklusi: nilai signifikan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi lebih kecil dari 0,05. Artinya variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. | $X_1 = 0,000$<br>$X_2 = 0,022$ |

Sumber: data olahan spss, 2022

## HASIL HIPOTESIS

H1: Variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan pada CU Pancur Kasih di Pontianak. Dari hasil penelitian yang dilakukan kepada 68 responden menunjukkan bahwa pada CU Pancur Kasih di Pontianak dari hasil uji F pada variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan. H2: Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada CU Pancur Kasih di Pontianak. Dari hasil penelitian yang dilakukan kepada 68 orang responden dapat dilihat bahwa hasil pengujian yang diperoleh nilai signifikan  $0,00 < 0,05$ . H3: Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan variabel komitmen organisasi terhadap variabel kinerja karyawan pada CU Pancur Kasih di Pontianak. Dari hasil penelitian yang dilakukan kepada 68 orang responden dapat dilihat bahwa hasil pengujian yang diperoleh nilai signifikan  $0,022 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan variabel penelitian komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CU Pancur Kasih di Pontianak.

## PENUTUP

Berdasarkan dari hasil analisis, perhitungan dan pembahasan data pada penelitian ini, maka penulis memperoleh kesimpulan yang di dapat dari hasil penelitian ini mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor CU Pancur Kasih di Pontianak. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor CU Pancur Kasih di Pontianak. Kepuasan kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi

juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor CU Pancur Kasih di Pontianak. Adapun saran yang dapat diberikan bagi CU Pancur Kasih di Pontianak berdasarkan hasil dari penelitian dan kesimpulan di atas, sebagai berikut:

Berdasarkan kesimpulan dan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis pada variabel kepuasan kerja, dari setiap pernyataan yang ada pada indikator variabel kepuasan kerja memiliki nilai dengan rata-rata jawaban responden sangat setuju. Sehingga disarankan untuk terus menjaga, dan memperhatikan lagi kebutuhan kerja karyawan yang dapat memberikan kepuasan dengan hasil kerjanya, serta terus meningkatkannya.

Pada variabel komitmen organisasi, dari setiap pernyataan yang ada pada indikator variabel komitmen organisasi memiliki nilai dengan rata-rata jawaban responden sangat setuju. Sehingga disarankan untuk terus menjaga, dan melestarikannya untuk keberlangsungan hidup sebuah organisasi dalam perusahaan.

Variabel kinerja, setiap pernyataan yang ada pada indikator variabel kinerja karyawan memiliki nilai dengan rata-rata jawaban responden sangat setuju. Sehingga disarankan, mengingat pentingnya kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan perlunya untuk perusahaan khususnya CU Pancur Kasih di Pontianak untuk terus meningkatkan dan menjaga kinerja karyawan dengan baik demi keberlangsungan hidup sebuah perusahaan dan kesejahteraan karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 14. Jakarta. Erlangga.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Fattah, Huseein. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta. Elmatara.
- Krisdayanti & Lianto. (2023). The Evolution of Work-Life Balance: The Workplace Hopes and Challenges for Generation Z. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2), 245-256.
- Lim, A.T. & Lianto. (2024). Ethical Leadership in the Eyes of Gen Z: A Literature Review. *FIRM Journal of Management Studies*, 9(1), 83-96.
- Mangkunegara. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bandung*. Bandung. PT. Remana Rosdakarya.
- Mardiyana, S, A, & Hidayat A.C. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daerah Istimewa Yogyakarta. *E-Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*. 9(2).100-113.

- Moorhead, G & Griffin, R, W. 2013. *Perilaku Organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Edisi 9. Jakarta. Salemba Empat.
- Rivai, V & Sagala, E, J. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. Jakarta. PT. Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, Dan R&D* . Bandung: \_\_\_\_\_.
- \_\_\_\_\_. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Cetakan Keempat. Jakarta. Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. 2013. *Budaya Organisasi*. Cetaka Ketiga. Jakarata. Prenadamedia Group.
- Yusuf, R. M, & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi: Definisi Dipengaruhi, dan Mempengaruhi*. Makassar: Nas Media Pustaka.

