Eco-Entrepreneur
Vol.12 No.1 Juni 2026, hlm. 19-32
ISSN: 2502-4639
https://journal.trunojoyo.ac.id/eco-entrepreneur

The Influence of Organizational Culture and Employee Commitment on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediating Variable at PT. Bumi Menara Internusa, Kwanyar Branch

Irsyadul ibad[1], S. Anugrahini Irawati[2]*
[1,2] Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura
E-mail korespondensi: anugrahini.irawati@trunojoyo.ac.id
*Penulis Korespondensi

Diterima: 22/06/2026 Disetujui: 29/06/2026 Diterbitkan: 30/06/2026 DOI: 10.21107/ee.v%vi%i.35083

Abstract

Purpose: This study aims to analyze the influence of organizational culture and employee commitment on employee performance, explicitly evaluating the pivotal role of job satisfaction as an intervening variable at PT. Bumi Menara Internusa, Kwanyar Branch.

Design/methodology/approach: Employing a quantitative research method, data collection was conducted via structured questionnaires distributed to participants. Random sampling was utilized in this study, resulting in a final sample size of 75 respondents. Data analysis was systematically performed using multiple linear regression tests within SPSS 25 software.

Findings: The empirical results indicate that organizational culture and employee commitment do not directly impact employee performance. However, job satisfaction significantly affects employee performance. Furthermore, job satisfaction significantly alters the influence of organizational culture on employee performance, whereas it does not significantly change the impact of employee commitment on employee performance.

Research limitations/implications: The primary limitation stems from the narrow sample scope of 75 participants restricted to a single regional branch. Future research should extend this framework across broader geographical regions and multiple industry sectors to verify the generalizability of these findings.

Practical implications: Practitioners and entrepreneurs should prioritize enhancing direct job satisfaction elements rather than relying solely on abstract corporate culture or baseline employee commitment, as satisfaction serves as the primary mechanism driving worker performance and organizational transformation.

Originality/value: This study provides valuable empirical insights into human resource dynamics by demonstrating that job satisfaction functions as an essential, foundational catalyst required to activate performance within manufacturing environments

Keywords: Employee Commitment; Employee Performance; Job Satisfaction; Organizational Culture

PENDAHULUAN

Dalam kondisi persaingan usaha yang cepat berubah, perusahaan perlu memiliki kemampuan untuk beradaptasi dan berinovasi. Sumber daya manusia termasuk salah satu elemen kunci dalam kesuksesan organisasi karena berperan strategis dalam menentukan arah serta menjaga keberlanjutan.organisasi (Tambrin et al., 2018). Budaya organisasi yang positif dapat membentuk suasana kerja yang mendukung dan nyaman, membentuk sikap, perilaku, serta pola Mindset karyawan yang sesuai dengan tujuan dan arah strategis perusahaan (Irawati et al., 2017; Pratama & Septiani, 2020). Di sisi lain, komitmen karyawan mencerminkan loyalitas, tanggung jawab, serta Karyawan yang menunjukkan komitmen tinggi dan keterlibatan aktif terhadap perusahaan akan berperan besar dalam mendorong kesuksesan organisasi (Akbar & Sukarno, 2023; Raihananda & Irawati, 2023; Wati et al., 2020).

Kinerja karyawan menjadi indikator keberhasilan utama dalam organisasi, Loyalitas karyawan pada organisasi terbentuk dari kombinasi faktor-faktor seperti lingkungan budaya kerja, dorongan motivasi, dan perasaan puas terhadap pekerjaan (Hayat et al., 2020). Kepuasan kerja sendiri merupakan respon afektif terhadap pekerjaan yang dipengaruhi oleh kondisi kerja dan kesesuaian ekspektasi karyawan (Bernardin & Russell, 1993; Robbins, 2003). Riset ini dilakukan pada PT. Bumi Menara Internusa Cabang Kwanyar yang memiliki budaya kerja berbasis etika, profesionalisme, dan komitmen tinggi terhadap mutu serta kesejahteraan karyawan.

Karyawan yang telah menunjukkan Komitmen organisasi diwujudkan melalui upaya berkelanjutan dan keterlibatan aktif dalam mendorong kemajuan visi, misi, dan sasaran strategis organisasi, Maka dari itu, setiap organisasi memiliki alasan kuat untuk mengandalkan komitmen karyawan sebagai jalan menuju keunggulan kompetitif. Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai dorongan internal memiliki motivasi yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi, disertai dengan tekad untuk memberikan loyalitas dan pengabdian secara konsisten demi kesuksesan dan kemakmurannya (Meyer et al., 1993).

PT Bumi Menara Internusa (BMI) Cabang Kwanyar merupakan perusahaan pengolahan makanan laut yang berkomitmen tinggi dalam Meningkatkan kapasitas SDM melalui serangkaian pelatihan dan kerja sama dengan mitra eksternal. Budaya organisasi di BMI (Bumi Menara Internusa) mengutamakan etika bisnis, kepatuhan terhadap peraturan, antikorupsi, keselamatan kerja, serta kesejahteraan karyawan. Selain itu, perusahaan juga mendorong kerja sama tim dengan menyediakan fasilitas pendukung seperti asuransi kesehatan, program pengembangan karier, dan promosi berbasis kinerja.

Komitmen karyawan di perusahaan BMI tercermin melalui penerapan standar internasional yang ketat dan fokus pada inovasi serta keberlanjutan. Walaupun informasi spesifik mengenai komitmen karyawan dan budaya organisasi di cabang Kwanyar tidak tersedia, prinsip-prinsip yang berlaku secara umum di perusahaan diperkirakan juga diterapkan di sana

(Rahmadhani & Arifin, 2023). Kinerja karyawan di BMI dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kondusif, disiplin tinggi, dan pengawasan yang optimal, sedangkan beban kerja tidak Memberikan pengaruh yang besar. Tingkat kepuasan dalam bekerja cukup bervariasi, menggunakan sebagian besar merasa nyaman dengan suasana kerja yang nyaman dan fasilitas yang memadai meskipun ada beberapa yang mengeluhkan perbedaan antara deskripsi pekerjaan dan kenyataan di lapangan (Murti & Srimulyani, 2013).

Secara keseluruhan, BMI terus berupaya menjaga kepuasan kerja melalui peningkatan kesejahteraan dan pengembangan SDM secara berkelanjutan (Sedarmayanti, 2017). Karyawan di PT Bumi Menara Internusa Cabang Kwanyar menunjukkan kinerja yang cukup baik dan menunjukkan kenaikan dalam beberapa periode terakhir, hal ini terlihat dari sejumlah aspek seperti tingkat produktivitas, kedisiplinan, rasa tanggung jawab, dan loyalitas terhadap perusahaan. Sebagian besar karyawan mampu melaksanakan tugas dengan baik sesuai target yang ditetapkan, serta menunjukkan kehadiran dan ketepatan waktu yang tinggi, mencerminkan sikap profesional dalam bekerja. Pihak manajemen juga turut mendukung Peningkatan kapabilitas tenaga kerja dengan menyelenggarakan pelatihan secara teratur dan program pengembangan kapasitas kerja. Selain itu, sistem penghargaan dan sanksi yang diterapkan secara konsisten mampu Menumbuhkan semangat serta motivasi dalam bekerja bagi karyawan (Utama & Putro, 2018).

METODE PENELITIAN

Studi Penelitian ini menerapkan metode penelitian kuantitatif dalam pelaksanaan penelitiannya. Penelitian kuantitatif merupakan Kategori penelitian yang utamanya menerapkan Pendekatan berimbang antara penalaran deduktif dan induktif. Pendekatan ini dimulai dengan Landasan teori, pandangan pakar, serta pemahaman konseptual peneliti yang diperoleh dari pengalaman mereka. Selanjutnya, permasalahan tersebut beserta usulan solusinya disajikan untuk validasi atau evaluasi data empiris di lapangan (Ghozali & Latan, 2015; Sugiyono, 2013).

Kajian ini bertujuan dalam rangka untuk menentukan Budaya organisasi dan motivasi menjadi dua faktor yang sering dipertanyakan dalam kaitannya dengan kinerja individu di Kondisi lingkungan kerja berperan terhadap pencapaian kinerja karyawan, Sebagai variabel mediasi, kepuasan kerja menjadi fokus utama yang dikaji setelah dilakukan analisis terhadap landasan teori dan pengetahuan yang telah berkembang, yang mengarah pada identifikasi permasalahan. Permasalahan ini kemudian diuji untuk mengevaluasi Disimpulkan diterima atau ditolaknya berdasarkan data empiris. Penelitian ini memanfaatkan beberapa teknik analisis data, antara lain uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji mediasi menggunakan uji Sobel, SPSS versi 25 digunakan sebagai sarana bantu dalam proses analisis data.

HASIL

Pada penelitian ini, data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang merupakan karyawan pada organisasi yang diteliti. Berikut adalah deskripsi mengenai jumlah kuesioner yang diterima dan diolah.

Tabel 1 Deskripsi Responden

Keterangan	Jumlah
Jumlah Kuesioner yang Diterima	75
Jumlah Kuesioner yang Diproses	75

Sumber: Data dikelola peneliti

Identitas Responden

Berikut disajikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, jabatan, usia, dan lama bekerja.

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	36	48%
2	Perempuan	39	52%
	TOTAL	75	100%

Sumber: Data dikelola peneliti

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Frekuensi	Persentase
1	Staff	59	78%
2	Supervisor	5	7%
3	Manajer	3	4%
4	Karyawan	8	11%
	TOTAL	75	100%

Sumber: Data dikelola peneliti

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase
1	17 – 26	40	53,33%
2	27 – 36	22	29,33%
3	37 – 46	10	13,33%
4	47 – 56	3	4,00%
	TOTAL	75	100%

Sumber: Data dikelola peneliti

Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Kerja (Tahun)	Frekuensi	Persentase
1	1 – 6	28	37,33%
2	7 – 12	32	42,67%
3	13 – 18	6	8,00%

4	19 – 24	9	12,00%
	TOTAL	75	100%

Sumber: Data dikelola peneliti

Karakteristik Tanggapan Responden

Berdasarkan hasil penyebaran 75 kuesioner, seluruh kuesioner yang diterima layak untuk diolah karena memenuhi persyaratan rentang sampel yang diperlukan untuk melakukan penelitian. Setelah melakukan penyebaran kuesioner, deskripsi jawaban responden dipresentasikan. Untuk menganalisis data dari masing-masing variabel, digunakan deskripsi atas jawaban responden yang telah dikumpulkan.

Metode penilaian dalam studi ini menggunakan skala Likert dengan lima tingkat penilaian, yaitu dari skor 1 hingga 5, di mana skor 1 menunjukkan tingkat persetujuan "sangat tidak setuju" sedangkan skor 5 menunjukkan "sangat setuju".

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur ketepatan instrumen penelitian dalam mengukur konstruk yang diteliti. Suatu item dinyatakan valid apabila koefisien korelasi (r) hitung lebih besar dari r tabel (0,227) pada taraf signifikansi 5%. Berikut adalah hasil uji validitas untuk masing-masing variabel.

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Item	Koefisien r	r Tabel	Keterangan
X1.1	0,860	0,227	Valid
X1.2	0,842	0,227	Valid
X1.3	0,875	0,227	Valid
X1.4	0,897	0,227	Valid
X1.5	0,884	0,227	Valid
X1.6	0,673	0,227	Valid
X1.7	0,824	0,227	Valid
X1.8	0,886	0,227	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 25

Tabel 7 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Karyawan

Item	Koefisien r	r Tabel	Keterangan
X2.1	0,743	0,227	Valid
X2.2	0,628	0,227	Valid
X2.3	0,780	0,227	Valid
X2.4	0,831	0,227	Valid
X2.5	0,792	0,227	Valid
X2.6	0,778	0,227	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 25

Tabel 8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item	Koefisien r	r Tabel	Keterangan
Y1.1	0,873	0,227	Valid
Y1.2	0,858	0,227	Valid
Y1.3	0,863	0,227	Valid
Y1.4	0,881	0,227	Valid
Y1.5	0,851	0,227	Valid
Y1.6	0,879	0,227	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 25

Tabel 9 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Item	Koefisien r	r Tabel	Keterangan
Z.1	0,877	0,227	Valid
Z.2	0,880	0,227	Valid
Z.3	0,859	0,227	Valid
Z.4	0,924	0,227	Valid
Z.5	0,858	0,227	Valid
Z.6	0,902	0,227	Valid
Z.7	0,890	0,227	Valid
Z.8	0,912	0,227	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 25

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi internal instrumen penelitian. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60 sehingga dinyatakan reliabel.

Tabel 4.10. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Rule of Thumb	Keterangan
Budaya Organisasi	0,943	0,60	Reliabel
Komitmen Karyawan	0,709	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,934	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,961	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 25

3. Uji Normalitas

Uji normalitas residual dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05.

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas Model 1 (Budaya Organisasi, Komitmen Karyawan, Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan)

Unstandardized Residual	Nilai
N	75

Normal Parametersa,b – Mean	.0000000
Normal Parametersa,b – Std. Deviation	1,17608851
Most Extreme Differences – Absolute	.070
Most Extreme Differences – Positive	.070
Most Extreme Differences – Negative	-.050
Test Statistic	.076
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200c,d

Sumber: Data diolah SPSS 25

Tabel 11 Hasil Uji Normalitas Model 2 (Budaya Organisasi, Komitmen Karyawan → Kepuasan Kerja)

Unstandardized Residual	Nilai
N	75
Normal Parametersa,b – Mean	.0000000
Normal Parametersa,b – Std. Deviation	1,17608851
Most Extreme Differences – Absolute	.070
Most Extreme Differences – Positive	.070
Most Extreme Differences – Negative	-.050
Test Statistic	.088
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200c,d

Sumber: Data diolah SPSS 25

Berdasarkan hasil uji normalitas, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05 pada kedua model, sehingga residual data berdistribusi normal.

4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mendeteksi adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen. Kriteria: Tolerance > 0,1 dan VIF < 10 menunjukkan tidak adanya multikolinearitas.

Tabel 12 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Budaya Organisasi * Kinerja Karyawan	0,108	9,229	Tidak ada multikolinearitas
Komitmen Karyawan * Kinerja Karyawan	0,329	3,038	Tidak ada multikolinearitas
Kepuasan Kerja * Kinerja Karyawan	0,119	8,327	Tidak ada multikolinearitas

Budaya Organisasi * Kepuasan Kerja	0,337	2,972	Tidak ada multikolinearitas
Komitmen Karyawan * Kepuasan Kerja	0,337	2,972	Tidak ada multikolinearitas

Sumber: Data diolah SPSS 25

5. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan varian residual antar pengamatan. Kriteria: jika nilai Sig. > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 13 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Budaya Organisasi * Kinerja Karyawan	0,856	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Komitmen Karyawan * Kinerja Karyawan	0,231	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja * Kinerja Karyawan	0,429	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Budaya Organisasi * Kepuasan Kerja	0,099	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Komitmen Karyawan * Kepuasan Kerja	0,105	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah SPSS 25

6. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil pengujian untuk dua model persamaan.

Tabel 14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Model 1 (X1, X2, Z → Y)

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	2,900	0,845	-	3,433	0,001
Budaya Organisasi	0,057	0,085	0,079	0,676	0,501
Komitmen Karyawan	0,049	0,056	0,059	0,881	0,381
Kepuasan Kerja	0,564	0,076	0,825	7,464	0,000

Sumber: Data diolah SPSS 25

Tabel 15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Model 2 (X1, X2 → Z)

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	0,284	1,318	-	0,216	0,830
Budaya Organisasi	0,925	0,075	0,865	12,313	0,000
Komitmen Karyawan	0,109	0,086	0,089	1,266	0,209

Sumber: Data diolah SPSS 25

7. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Jika nilai Sig. F < 0,05 maka model regresi signifikan.

Tabel 16 Hasil Uji F Model 1 (X1, X2, Z → Y)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2281,280	3	760,427	204,633	0,000b
Residual	263,840	71	3,716	-	-
Total	2545,120	74	-	-	-

Sumber: Data diolah SPSS 25

Tabel 17 Hasil Uji F Model 2 (X1, X2 → Z)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	4804,921	2	2402,460	265,384	0,000b
Residual	651,799	72	9,053	-	-
Total	5456,720	74	-	-	-

Sumber: Data diolah SPSS 25

8. Uji T (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Jika nilai Sig. t < 0,05 maka variabel independen berpengaruh signifikan secara parsial.

Tabel 18 Hasil Uji t Model 1 (X1, X2, Z → Y)

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	2,900	0,845	-	3,433	0,001
Budaya Organisasi	0,057	0,085	0,079	0,676	0,501
Komitmen Karyawan	0,049	0,056	0,059	0,881	0,381
Kepuasan Kerja	0,564	0,076	0,825	7,464	0,000

Sumber: Data diolah SPSS 25

Tabel 19 Hasil Uji t Model 2 (X1, X2 → Z)

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	0,284	1,318	-	0,216	0,830
Budaya Organisasi	0,925	0,075	0,865	12,313	0,000
Komitmen Karyawan	0,109	0,086	0,089	1,266	0,209

Sumber: Data diolah SPSS 25

9. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 4.21. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model 1 (X1, X2, Z → Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate	R Square Change
1	0,947a	0,896	0,892	1,928	0,896

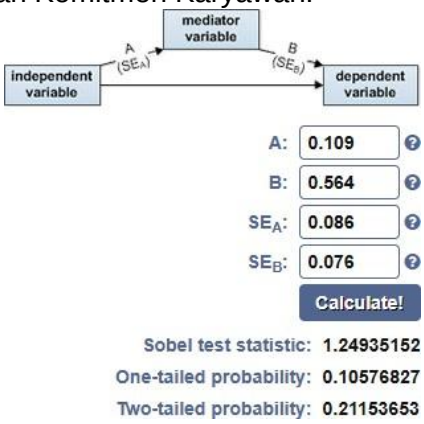
Sumber: Data diolah SPSS 25

Tabel 20 Hasil Uji Koefisien Determinasi Model 2 (X1, X2 → Z)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate	R Square Change
1	0,938a	0,881	0,877	3,009	0,881

Sumber: Data diolah SPSS 25

Hasil analisis menunjukkan bahwa Model 1 memiliki nilai R Square sebesar 0,896 yang berarti 89,6% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Budaya Organisasi, Komitmen Karyawan, dan Kepuasan Kerja. Sisanya 10,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Model 2 memiliki R Square 0,881 yang berarti 88,1% variasi Kepuasan Kerja dijelaskan oleh Budaya Organisasi dan Komitmen Karyawan.



Sumber: hasil uji sobel calculator

Bagan 1 Hasil uji model

PEMBAHASAN

Pengaruh *budaya organisasi terhadap kinerja karyawan*

Analisis regresi Menandakan bahwa Analisis data mengindikasikan bahwa budaya organisasi tidak memiliki dampak yang berarti terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi yang tercatat sebesar 0,501, yang secara statistik jauh di atas ambang batas signifikansi standar sebesar 0,05. Berdasarkan hasil yang diperoleh, Hipotesis pertama yang mengemukakan bahwa budaya organisasi Memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan tidak dapat dibuktikan maupun disangkal dalam penelitian ini.

Riset ini Menandakan bahwa keberadaan budaya organisasi dalam entitas yang diteliti belum cukup kuat atau belum terimplementasi secara efektif untuk mendorong peningkatan kinerja secara langsung. Ketidaksignifikanan ini dapat ditelusuri dari beberapa kemungkinan faktor penyebab. Pertama, bisa jadi terjadi ketidaksesuaian Antara norma-norma yang dijunjung oleh organisasi dengan nilai-nilai pribadi yang dianut oleh individu karyawan, sehingga budaya organisasi tidak dapat diterima atau diinternalisasi secara utuh. Kedua, internalisasi budaya mungkin belum dijalankan secara menyeluruh dalam proses kerja sehari-hari, menjadikan budaya hanya sebatas wacana atau slogan tanpa dampak nyata dalam perilaku kerja. Ketiga, kemungkinan lain adalah kurangnya peran aktif dari pimpinan dalam menjadi teladan dan menggerakkan budaya organisasi sebagai instrumen peningkat kinerja.

Pengaruh *Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan*

Pendekatan analisis regresi yang dimanfaatkan dalam studi ini menunjukkan bahwa variabel komitmen karyawan (X2) Tidak berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Temuan tersebut dibuktikan oleh Signifikansi statistik bernilai 0,381, yang berada jauh di atas batas signifikansi 0,05. Atas dasar temuan ini, hipotesis yang menyebutkan bahwa komitmen karyawan memengaruhi kinerja karyawan tidak dapat diterima maupun ditolak. Meskipun koefisien regresi menunjukkan arah positif, hubungan antara kedua variabel tidak cukup kuat untuk dinyatakan Mencapai tingkat signifikansi statistic

Capaian penelitian ini selaras Mengacu pada temuan Akbar dan Sukarno (2023), yang mengemukakan bahwa komitmen organisasi tidak selalu berdampak Berperan penting dalam pencapaian kinerja karyawan, khususnya dalam konteks PT Malea Energy, Kabupaten Tana Toraja. Nilai signifikansi sebesar 0,646 pada penelitian tersebut mengindikasikan bahwa dalam kondisi tertentu, komitmen karyawan belum tentu menjadi faktor pendorong utama dalam meningkatkan kinerja yang optimal.

Pengaruh *Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*

Selaras dengan temuan regresi, variabel kepuasan kerja (Z) terbukti Terbukti signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan (Y) dengan signifikansi statistik sebesar 0,000 Mengindikasikan bahwa pengaruh tersebut sangat kuat, Karena terletak signifikan di bawah batas yang ditetapkan signifikansi 0,05. Atas dasar tersebut, hipotesis ketiga yang mengindikasikan adanya pengaruh kepuasan kerja terbukti memengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat diterima

Temuan ini menggarisbawahi pengaruh tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dalam kaitannya dengan pekerjaannya berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Kepuasan kerja mendorong karyawan untuk bekerja secara produktif, berkomitmen, dan bertanggung jawab, sekaligus menunjukkan loyalitas terhadap organisasi.

Kepuasan Kerja Sebagai Mediator Antara Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

Uji Sobel menunjukkan Tercatat t hitung sebesar 6,358, unggul dari nilai t tabel yakni 1,993. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja memediasi Keterkaitan budaya organisasi dengan kinerja karyawan Secara

substansial. Temuan ini memberikan pemahaman yang menegaskan budaya organisasi yang kuat tidak hanya memengaruhi kinerja secara langsung sekaligus melalui pembentukan persepsi dan pengalaman kerja yang positif.

Budaya organisasi yang terbuka, menghargai kontribusi setiap individu, dan menciptakan Kondisi kerja yang mendukung Berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya Berimplikasi terhadap peningkatan kinerja.

Kepuasan Kerja Sebagai Mediator Antara Komitmen Karyawan dan Kinerja Karyawan

Hasil uji Sobel menunjukkan t hitung sebesar 1,245 lebih rendah dibandingkan nilai t tabel 1,993, yang berarti tidak terdapat bukti signifikan kepuasan kerja bertindak sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara komitmen karyawan dan kinerja karyawan. Secara statistik, Capaian penelitian ini tidak mendukung pernyataan kepuasan kerja berfungsi memediasi keterkaitan antara komitmen karyawan dan kinerja karyawan. Analisis mengindikasikan bahwa kepuasan kerja tidak berperan secara signifikan dalam menjembatani Peran komitmen dalam pencapaian kinerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima yang menyebutkan kepuasan kerja memiliki peran sebagai mediator pada hubungan tersebut dinyatakan ditolak.

Temuan ini mengindikasikan bahwa, dalam konteks organisasi yang menjadi fokus penelitian, kepuasan kerja belum mampu bertindak sebagai perantara antara tingkat komitmen terhadap organisasi dan pencapaian kinerja karyawan. Walaupun secara teori komitmen karyawan mencerminkan loyalitas dan rasa tanggung jawab, hal tersebut tidak secara langsung berdampak pada peningkatan kepuasan kerja atau kinerja secara menyeluruh. Terlebih lagi, komitmen yang tidak disertai dukungan lingkungan kerja yang adil, apresiatif, dan dipimpin secara efektif cenderung belum cukup untuk menghasilkan kinerja optimal.

SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN PENELITIAN MASA DEPAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai kinerja karyawan di PT. Bumi Menara Internusa Cabang Kwanyar, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan utama. Pertama, budaya organisasi yang diterapkan di perusahaan belum mampu memberikan kontribusi langsung yang nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan secara mandiri. Kedua, komitmen karyawan secara statistik juga tidak terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap capaian kinerja karyawan di lapangan. Hal ini mengindikasikan bahwa tingginya loyalitas atau rasa memiliki terhadap organisasi tidak akan secara otomatis bermutasi menjadi produktivitas kerja yang optimal apabila tidak diiringi oleh faktor pendukung lainnya.

Di sisi lain, kepuasan kerja memegang peranan yang sangat vital karena terbukti berpengaruh positif dan signifikan dalam mendongkrak kinerja karyawan secara langsung. Ketika karyawan merasa puas dengan aspek-aspek pekerjaannya, mereka cenderung bekerja secara lebih produktif, bertanggung jawab, dan loyal. Melalui pengujian mediasi (uji

Sobel), kepuasan kerja terbukti secara signifikan bertindak sebagai variabel perantara (mediator) yang menjembatani hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Ini berarti budaya organisasi yang positif akan terlebih dahulu membentuk persepsi dan kenyamanan kerja, yang pada akhirnya bermuara pada peningkatan kinerja. Kendati demikian, kepuasan kerja ditemukan tidak efektif dan tidak mampu memediasi pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada entitas ini.

Secara praktis, manajemen PT. Bumi Menara Internusa Cabang Kwanyar disarankan untuk mengalihkan fokus utama strategi pengelolaan SDM pada aspek-aspek peningkatan kepuasan kerja langsung karyawan. Hal ini dapat diwujudkan melalui evaluasi kesesuaian deskripsi kerja (job description) dengan realitas di lapangan, peningkatan fasilitas kerja yang memadai, serta penerapan sistem penghargaan (reward) dan sanksi (punishment) secara konsisten guna menumbuhkan moralitas kerja yang tinggi. Keterbatasan penelitian ini terletak pada ruang lingkup sampel yang terbatas pada satu kantor cabang dengan jumlah 75 responden. Oleh karena itu, bagi penelitian masa depan, disarankan untuk memperluas area observasi pada lingkup korporasi yang lebih luas serta mengeksplorasi variabel eksternal lainnya seperti beban kerja (workload), stres kerja, atau faktor insentif finansial yang berpotensi memengaruhi efektivitas komitmen organisasi.

Ucapan Terima Kasih: Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Program Studi Manajemen Universitas Trunojoyo Madura atas dukungan akademik yang diberikan selama penyusunan penelitian ini. Terima kasih juga kami sampaikan kepada pihak manajemen dan seluruh karyawan PT. Bumi Menara Internusa Cabang Kwanyar yang telah memberikan izin penelitian serta bersedia menjadi responden untuk memfasilitasi pengumpulan data. Penulis menyatakan tidak ada konflik kepentingan finansial maupun substantif lainnya yang dapat memengaruhi hasil atau interpretasi penelitian in

Kontribusi Penulis: Konseptualisasi, I.I. dan S.A.I.; metodologi, I.I.; perangkat lunak, I.I.; validasi, I.I. dan S.A.I.; analisis formal, I.I.; investigasi, I.I.; penulisan—penyusunan draf asli, I.I.; penulisan—peninjauan dan penyuntingan, S.A.I.; visualisasi, I.I.; pengawasan, S.A.I.; administrasi proyek, S.A.I.; perolehan dana, I.I. Semua penulis telah membaca dan menyetujui versi manuskrip yang diterbitkan.

Pendanaan: Penelitian ini tidak menerima hibah khusus dari lembaga pendanaan di sektor publik, komersial, atau nirlaba.

Konflik Kepentingan: Penulis menyatakan tidak ada konflik kepentingan.

Pernyataan penggunaan AI generatif dan teknologi yang dibantu AI.: Penulis menggunakan AI untuk membantu penulis untuk berdiskusi selama penyusunan *draft* artikel.

Kepatuhan Etika: Semua prosedur yang dilakukan dalam penelitian ini yang melibatkan partisipan manusia sesuai dengan standar etika komite penelitian institusional atau standar etika yang setara. Persetujuan terkait dari Komite Penelitian terlampir untuk memenuhi persyaratan etika.

REFERENSI

Akbar, N. Al, & Sukarno, G. (2023). Analisis Employee Engagement, Komitmen Organisasi, Rotasi Pekerjaan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jasindo Syariah. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan \& Bisnis Syariah*, *6*(1), 718–736. https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i1.3900

Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (1993). *Human Resource Management: An Experiential Approach*. McGraw-Hill.

Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Square; Konsep Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Badan Penerbit - Undip.

Hayat, N., Rahmadeni, A. S., Badri, I. A., & Sidabutar, D. (2020). Faktor Personal yang Berhubungan dengan Komitmen Organisasi Perawat RSUD Embung Fatimah Batam. *Human Care Journal*, *5*(3), 875–882.

Irawati, A., Sudarsono, B., & Lestari, L. (2017). Pengaruh Manajemen Bakat dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan PT Jawa Pos Media Televisi (JTV) di Surabaya. *Eco-Entrepreneur*, *3*(1).

Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, *78*(4), 538–551. https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538

Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemediator Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi (JRMA)*.

Pratama, O. S., & Septiani, K. M. D. (2020). Pengaruh Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, *7*(2). https://doi.org/10.21107/jsmb.v7i2.9299

Rahmadhani, A. A., & Arifin, A. (2023). The Effect of Good Corporate Governance, Organizational Culture, and Work Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as a Moderating Variable (Case Study on Employees of {PT}. Tirta Investama in Klaten). *Proceeding of International Conference on Management, Social Science and Engineering (ICMSME)*.

Raihananda, W. J., & Irawati, A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bambang Djaja Surabaya. *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen (JKIM)*, *3*(3).

Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi* (Edisi Terjemahan). Salemba Empat.

Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. In *Jurnal Wacana Ekonomi* (Vol. 1, Issue 1). Refika Aditama. http://repository.unitomo.ac.id/525/1/bedah buku perencanaan %26 pengembangan sumber daya manusia.pdf

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta.

Tambrin, M., Sudarsono, B., & Ayuningsih, D. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan UPT Crew KA Surabaya Kota PT. KAI DAOP VIII Melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Eco-Entrepreneur*, *4*(2). https://doi.org/10.21107/ee.v4i2.4974

Utama, P. U. W. P., & Putro, W. (2018). Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap pada Perubahan Organisasi terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Indonesia*, *18*(2).

Wati, E. S., Sarwoko, E., & Yuniarianto, A. (2020). Budaya Organisasi sebagai Mediasi Hubungan Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, *7*(1). https://doi.org/10.21107/jsmb.v7i1.7822