

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi

Harry Mulya Pranata*, Slamet Widodo

Universitas Pembangunan Panca Budi

*Correspondence: harrymulyapranata@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara. Lingkungan kerja yang dinamis, kepemimpinan transformasional merupakan salah satu model kepemimpinan yang dianggap efektif dalam menginspirasi, memotivasi, dan meningkatkan kinerja karyawan. Model ini memiliki beberapa ciri khas yang membuatnya berhasil di dunia kerja yang secara kinetika berubah. Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif yang bersifat eksplanatif dengan variabel-variabel yang diteliti adalah kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kepuasan karyawan mempengaruhi kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Kepuasan karyawan berpengaruh positif pada kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara.

Kata kunci : kepemimpinan, motivasi, kepuasan, kinerja, komitmen organisasi

Abstract. This research aims to identify factors that influence employee performance at PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara. A dynamic work environment, transformational leadership is a leadership model that is considered effective in inspiring, motivating and improving employee performance. This model has several characteristics that make it successful in a kinetically changing world of work. This research adopts an explanatory quantitative approach with the variables studied being transformational leadership, work motivation, job satisfaction, organizational commitment and employee performance. The data analysis technique uses path analysis. The results of this research reveal that employee satisfaction influences employee performance with organizational commitment as an intervening variable. Employee satisfaction has a positive effect on employee performance, job satisfaction has an effect on organizational commitment, organizational commitment also has an effect on employee performance at PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara.

Keywords : leadership, motivation, satisfaction, performance, organizational commitment

PENDAHULUAN

Kepemimpinan transformasional telah menjadi salah satu fokus utama dalam penelitian manajemen sumber daya manusia karena kemampuannya yang terbukti dalam mempengaruhi kinerja dan komitmen karyawan di berbagai organisasi. Kepemimpinan transformasional melibatkan upaya untuk memotivasi dan menginspirasi bawahan dengan menciptakan visi yang kuat, mengkomunikasikan nilai-nilai yang diperlukan, serta memberikan dukungan dan dorongan yang diperlukan untuk mencapai tujuan bersama (Bass, 2018). Dalam organisasi, kepemimpinan transformasional mengacu pada gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pengembangan dan pemberdayaan karyawan,

bukan hanya memerintah dan mengarahkan mereka. Terdapat empat dimensi utama dalam kepemimpinan transformasional, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration* (Bass & Avolio, 2019).

Dalam penelitian ini PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara, kepemimpinan transformasional diharapkan dapat memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memiliki pemimpin yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan karyawan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan inovatif, sehingga meningkatkan daya saing dan keberlanjutan organisasi secara keseluruhan. Perusahaan menyadari bahwa motivasi kerja

karyawan sangat berpengaruh terhadap laju pertumbuhan perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan adalah terhadap mengolah sumber daya manusia. Sumber daya manusia ini merupakan penggerak utama dalam operasional perusahaan, terhadap kata lain sumber daya manusia ini sangat berperan dalam memajukan perusahaan. Pihak perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil akan tetapi yang terpenting adalah mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Sehingga pihak manajemen perusahaan perlu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja dan kedisiplinan karyawannya. Dalam hal ini PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara, motivasi kerja karyawan menjadi faktor kritis dalam mencapai tujuan organisasi.

Kepuasan kerja merupakan konsep yang penting dalam studi manajemen sumber daya manusia karena memiliki dampak langsung terhadap kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Kepuasan kerja mencerminkan tingkat kebahagiaan, kepuasan, dan kenyamanan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya dan lingkungan kerja di organisasi. Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang muncul ketika individu merasa bahwa kebutuhan dan harapannya terpenuhi dalam konteks pekerjaan mereka (Locke & Latham, 2019). Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek kritis dalam keberhasilan organisasi. Kinerja karyawan mencerminkan sejauh mana individu dapat mencapai tujuan dan tanggung jawab pekerjaan mereka dalam konteks organisasi. Kinerja karyawan tidak hanya mencakup pencapaian target dan hasil kerja, tetapi juga melibatkan aspek-aspek seperti produktivitas, kualitas kerja, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi secara keseluruhan. Kinerja karyawan merupakan aktivitas yang secara resmi diakui sebagai bagian dari pekerjaan dan berkontribusi pada tujuan organisasi (Maamari & Saheb, 2018). Komitmen organisasi adalah tingkat keterikatan, identifikasi, dan keterlibatan karyawan terhadap tujuan, nilai, dan budaya organisasi tempat mereka bekerja. Konsep ini mencerminkan sejauh mana karyawan merasa terhubung secara emosional dengan organisasi dan memilih untuk tetap setia terhadapnya. Komitmen organisasi terbagi menjadi tiga dimensi utama, yaitu

komitmen afektif (emosional), komitmen kontinuan (perasaan kewajiban), dan komitmen normatif (perasaan moral).

Dalam konteks kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja, komitmen organisasi dapat bertindak sebagai variabel mediasi yang penting. Sebuah penelitian menemukan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasi karyawan. Begitu pula, kepemimpinan transformasional yang efektif dapat meningkatkan tingkat komitmen organisasi dengan menciptakan iklim kerja yang positif dan mendukung (Meyer et al, 1993).

METODE

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif yang bersifat eksplanatif. Pendekatan ini dipilih untuk memungkinkan analisis yang lebih mendalam terhadap hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, yaitu kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan di PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur, yang meliputi pengaruh langsung dan tidak langsung, serta perbandingannya dalam menentukan variabel dominan, dan menggunakan analisis regresi dengan variabel *intervening*. Penelitian ini dilakukan di PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara, yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pemasaran dan distribusi produk konsumen di wilayah Nusantara. Kantor pusat perusahaan berlokasi di Kota Medan Sumatera Utara. PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara merupakan perusahaan memiliki jumlah karyawan yang cukup besar dan mewakili beragam latar belakang dan pengalaman kerja yang berbeda.

HASIL

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional secara positif terkait dengan kinerja karyawan dalam berbagai sektor industri. Hal ini dikarenakan pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, dan menginspirasi karyawan untuk mencapai hasil yang optimal (Avolio, 2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional:

1. *Charismatic leadership*. Pemimpin transformasional memiliki suatu karisma yang dikagumi dan dihormati, sehingga dengan pengaruh dan kekuatan karisma tersebut pemimpin mudah untuk mengkomunikasikan visi atau misi organisasi kepada pengikut. Pengikut menganggap pemimpin sebagai model yang ingin ditiru, sehingga menumbuhkan antusiasme kerja.
2. *Inspirational leadership*. Pemimpin transformasional mampu untuk membangkitkan semangat pengikutnya yang merasa ragu-ragu atau tidak mampu dalam menyelesaikan suatu tugas. Pemimpin dapat memberikan inspirasi, secara emosional membangkitkan, menggerakkan, dan menyemarakkan kondisi yang sudah tidak lagi menggairahkan.
3. *Belief*. Pemimpin transformasional memiliki insting atau naluri yang kuat, dapat melihat dan membuat keputusan-keputusan tepat yang berdampak positif bagi organisasi, sehingga mampu bertindak dengan penuh keyakinan dan menanamkan kepercayaan kepada para pengikutnya.
4. *Intellectual stimulation*. Pemimpin transformasional mampu memberikan dan melakukan stimulan-stimulan intelektual kepada para pengikutnya, mampu mendorong para pengikutnya untuk bertindak secara kreatif, mengajak bawahan untuk berpikir dengan cara-cara baru, berani memunculkan ide-ide dan berpikir rasional dalam menyelesaikan suatu masalah, tidak berdasarkan opini atau dugaan saja.
5. *Individualized consideration*. Ciri ini berkaitan dengan tanggung jawab dan kemampuan pemimpin dalam memberikan kepuasan dan meningkatkan produktivitas para pengikutnya. Pemimpin transformasional cenderung bersikap membaur menjadi satu dengan pengikutnya, bersahabat, dekat, dan mampu memperlakukan pengikutnya sebagaimana layaknya individu dengan kebutuhan masing-masing (Sunnyoto, 2021).

Indikator Kepemimpinan Transformasional: (1) pengaruh ideal (*idealized influence*) adalah perilaku pemimpin yang memberikan visi dan misi, serta mendapatkan respek dan kepercayaan bawahan; (2) motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*) adalah perilaku pemimpin yang mampu mengkomunikasikan harapan yang tinggi, dan

menginspirasi bawahan untuk mencapai tujuan yang menghasilkan kemajuan penting bagi organisasi; dan (3) stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*) adalah perilaku pemimpin yang mampu meningkatkan kreativitas.

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Dalam pemberian motivasi instansi mempunyai kesamaan tujuan, ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh antara lain meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai, meningkatkan prestasi kerja pegawai, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi, meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai dan meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas. Ada 2 (dua) jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor ini menjadi indikator untuk mengukur motivasi, yaitu faktor motivator (faktor intrinsik) dan faktor hygiene (faktor ekstrinsik) (Herzberg, 2017).

Menurut Siagian (2019) ada beberapa teori motivasi yang paling dikenal dewasa ini, yaitu sebagai berikut:

1. Teori Maslow (1987) berpendapat bahwa manusia memiliki lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu: kebutuhan fisiologis seperti sandang, pangan, dan papan; kebutuhan akan keamanan, yang meliputi aspek fisik, mental, psikologis, dan intelektual; kebutuhan sosial; kebutuhan akan prestise yang sering tercermin dalam simbol-simbol status; dan aktualisasi diri, dimana seseorang memiliki kesempatan untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya hingga menjadi kemampuan nyata.
2. Teori Alderfer (1972), yang dikenal dengan akronim "ERG" dalam teorinya, memiliki tiga istilah: E = *Existence*, R = *Relatedness*, dan G = *Growth*. Eksistensi dapat disamakan dengan hierarki pertama dan kedua dalam teori Maslow, sementara keterkaitan memiliki korelasi dengan hierarki ketiga dan keempat dalam konsep Maslow, dan pertumbuhan memiliki makna yang serupa dengan aktualisasi diri. Teori Alderfer juga menunjukkan bahwa semakin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan, semakin besar keinginan untuk memuaskannya. Keinginan

untuk memuaskan kebutuhan yang lebih tinggi akan semakin besar jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Sebaliknya, semakin sulit memuaskan kebutuhan yang lebih tinggi, semakin besar keinginan untuk memenuhi kebutuhan yang lebih mendasar

3. Teori Herzberg (1917) dikembangkan dengan model dua faktor motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor hygiene. Faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong prestasi dan bersifat intrinsik, seperti pencapaian, kesempatan bertumbuh, kemajuan karier, dan pengakuan. Sedangkan faktor hygiene adalah faktor-faktor ekstrinsik yang berasal dari luar diri seseorang, seperti hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta sistem imbalan yang berlaku.
4. Teori keadilan menekankan bahwa manusia termotivasi untuk mengurangi kesenjangan antara usaha yang mereka berikan untuk organisasi dan imbalan yang mereka terima.
5. Teori dua faktor Herzberg mengacu pada faktor pemeliharaan. Indikator dalam teori ini, menurut (Chitiris, 2022) dan (Noermijati, 2023), meliputi: (a) *initiative*: kemampuan karyawan untuk bertindak melebihi yang dibutuhkan atau dituntut dari pekerjaan, menunjukkan apakah mereka diberi kesempatan untuk mengambil tanggung jawab dan melakukan tugas secara mandiri; (b) *advancement in hierarchy*: berkaitan dengan kemungkinan karyawan untuk mencapai posisi yang lebih tinggi, menunjukkan apakah mereka memiliki peluang untuk naik jabatan atau tidak; (c) *content of work itself*: terkait dengan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan yang sedang mereka lakukan saat ini, apakah sesuai dengan tingkat pendidikan mereka; (d) *opportunity to learn and growth*: berkaitan dengan kepuasan karyawan terhadap kesempatan yang mereka dapatkan untuk belajar dan berkembang, apakah mereka merasa puas dengan peluang untuk memperoleh pengetahuan baru yang membantu dalam perkembangan mereka (Supartha, 2022); (e) *merit bonuses*: bonus yang diberikan sebagai pengakuan atas peningkatan prestasi, berfungsi sebagai penghargaan atas kinerja; (f) kebijakan perusahaan: terkait dengan kecocokan kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan; (g) hubungan dengan rekan kerja; berkaitan

dengan hubungan interpersonal dengan rekan kerja, apakah hubungan tersebut memuaskan atau tidak; (h) keamanan kerja: terkait dengan rasa aman dan jaminan masa depan karyawan di tempat kerja; (i) kehidupan pribadi: terkait dengan gaya hidup karyawan dan bagaimana hal tersebut mempengaruhi pekerjaan mereka; (j) kondisi kerja: berkaitan dengan fasilitas dan kondisi kerja yang tersedia di tempat kerja; dan (k) status: terkait dengan hak dan kedudukan yang dirasakan oleh karyawan di tempat kerja.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah salah satu elemen penting dalam sebuah organisasi. Menurut Supartha (2022), kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang mencakup situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima, dan faktor-faktor fisik serta psikologis. Pada dasarnya, untuk meningkatkan kepuasan kerja dapat diukur dengan menggunakan dimensi kepuasan kerja karyawan yang diadopsi dari penelitian Rothfelder (2022), yang mengungkapkan beberapa dimensi yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja. Adapun dimensi-dimensi kepuasan kerja tersebut adalah: (a) *your overall job*: pekerjaan yang dilakukan seseorang memiliki elemen yang memuaskan atau tidak; (b) *your supervisor*: kedekatan personal dengan pemimpin yang senantiasa memberi dukungan serta petunjuk dalam pelaksanaan kerja; (c) *the support provided by your organization*: komunikasi serta dukungan yang terjalin di seluruh elemen yang ada di organisasi; dan (d) *your opportunities for advancement with this organization*: kemungkinan karyawan untuk dapat berkembang dalam organisasi, mendapatkan pelatihan serta pengembangan potensi, serta adanya proses kenaikan jabatan yang terbuka. Berdasarkan uraian tersebut dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap suatu pekerjaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui penggunaan metode kerja yang lebih efisien dan standar yang jelas. Namun, teori-teori modern mengakui bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lebih kompleks, termasuk faktor psikologis, sosial, dan organisasional (Taylor, 2018). Kinerja

membutuhkan pengukuran yang jelas. Manajemen berharap agar Sumber Daya Manusia (SDM) dapat memberikan bukti berbasis *benchmark* yang dapat diukur terhadap efisiensi dan efektivitas perusahaan. Ini berarti manajemen menginginkan bukti yang konkret bahwa SDM telah memberikan kontribusi yang positif dan signifikan dalam mencapai tujuan strategis perusahaan (Dessler, 2018).

Kinerja memiliki dua dimensi: dimensi perilaku yang berkaitan dengan tindakan yang konsisten dengan situasi kerja dan spesifikasi pekerjaan, serta dimensi hasil yang berkontribusi langsung pada pencapaian tujuan organisasi. Melalui penilaian ini, karyawan dapat ditempatkan dalam tingkat kinerja tertentu. Secara keseluruhan, dari definisi-definisi yang disampaikan para ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas-tugas yang ditetapkan oleh perusahaan selama periode waktu tertentu. Penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan memiliki korelasi positif yang signifikan dengan kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional yang efektif dapat menginspirasi, memotivasi, dan membimbing karyawan untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk berusaha mencapai tujuan-tujuan pekerjaan mereka dengan lebih baik. Sementara kepuasan kerja karyawan menciptakan iklim kerja yang positif dan mendukung, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja karyawan secara positif.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah tingkat keterikatan, identifikasi, dan keterlibatan karyawan terhadap tujuan, nilai, dan budaya organisasi tempat mereka bekerja. Konsep ini mencerminkan sejauh mana karyawan merasa terhubung secara emosional dengan organisasi dan memilih untuk tetap setia terhadapnya. Komitmen organisasi terbagi menjadi tiga dimensi utama, yaitu komitmen afektif (emosional), komitmen kontinuitas (perasaan kewajiban), dan komitmen normatif (perasaan moral). Penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasi karyawan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja individu dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang memiliki tingkat

komitmen organisasi yang tinggi cenderung lebih termotivasi, berdedikasi, dan berkontribusi secara aktif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, karyawan yang komited terhadap organisasi juga lebih cenderung untuk tetap tinggal dalam perusahaan dan menghasilkan kinerja yang lebih baik dalam jangka panjang.

Komitmen organisasi secara umum merupakan kesepakatan bersama dari seluruh personil dalam suatu organisasi mengenai pedoman, pelaksanaan, serta tujuan yang ingin dicapai bersama di masa depan. Definisi komitmen organisasi sangat beragam dan setiap ahli memiliki pendapat yang berbeda. Komitmen organisasi adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu (Porter, 2023). Konsep komitmen organisasi yang diuraikan dalam penelitian ini, yang diadaptasi dari pendapat (Sopiah, 2018), mencakup : (1) kemauan. kemauan pegawai untuk bekerja dengan tekun demi mencapai tujuan organisasi mencerminkan tingkat komitmen yang tinggi. Kemauan ini dapat menjadi indikator tanggung jawab pegawai terhadap perusahaan. Selain itu, pegawai yang memiliki kemauan tersebut akan merasa memiliki perusahaan, bertanggung jawab untuk kemajuan diri dan perusahaan, serta siap menanggung risiko dari keputusan yang diambil; (2) kesetiaan. Kesetiaan umumnya mencerminkan tekad dan kesiapan pegawai untuk patuh pada tugas dan tanggung jawabnya. Sikap dan perilaku pegawai dalam menjalankan tugas menunjukkan tingkat kesetiaan mereka terhadap perusahaan dan kesediaan untuk mematuhi kesepakatan bersama; dan (3) kebanggaan. Karyawan yang komitmen pada organisasi akan merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tersebut. Kebanggaan ini muncul karena mereka percaya bahwa perusahaan dapat memenuhi kebutuhan mereka dan menyediakan sarana yang dibutuhkan. Mereka juga menyadari citra baik perusahaan di masyarakat dan yakin akan kemajuan perusahaan seiring dengan perkembangan informasi dan teknologi.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi

Kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasional, terutama dalam memobilisasi komitmen dalam suatu organisasi yang

mengalami perubahan. Adanya pengaruh yang positif antara gaya kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasional dan hasil yang didapat menyatakan bahwa adanya efek positif antara kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional. Pemimpin transformasional mampu memperkokoh ikatan emosional dengan karyawannya, sehingga mereka menjadi loyal dan berkomitmen tinggi pada organisasi. Kerja pemimpin transformasional dalam mendorong karyawannya adalah dengan pemberdayaan, terutama pemberdayaan psikologis. Melalui pemberdayaan psikologis ini maka karyawan akan berkarya berdasarkan motivasi internal. Mereka menjadi tidak silau dengan motivasi eksternal yang ada di organisasi seperti gaji, fasilitas, dan situasi fisik lainnya.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Motivasi yang tinggi dari karyawan yang terkait dengan pekerjaannya, komitmen mereka untuk terus bekerja untuk suatu organisasi akan meningkat. Kerja keras yang dilakukan dengan dorongan atau motivasi akan menghasilkan kepuasan yang unik bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka. Komitmen terhadap organisasi sangat terkait langsung dengan kepuasan kerja dan motivasi kerja menemukan bahwa motivasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen terhadap organisasi.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Mereka yang relatif puas dengan pekerjaan mereka akan lebih berkomitmen pada organisasi dan lebih mungkin mendapatkan kepuasan yang lebih besar. Kepuasan kerja sangat penting di tempat kerja karena memiliki hubungan dengan perilaku karyawan terhadap organisasi dan lingkungan mereka. Kepuasan kerja dapat mendorong komitmen terhadap organisasi.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai ikatan emosional seseorang dengan organisasi, identifikasi dan partisipasi dalam organisasi, dan keinginan untuk menjadi anggota. Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebagian positif.

Pekerjaan mereka menunjukkan bahwa komitmen organisasi berdampak pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Secara Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi

Gaya kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang signifikan dan berperan penting dalam mempengaruhi berbagai aspek, seperti kinerja karyawan dan komitmen organisasi. Oleh karena itu, karakter pemimpin yang kuat dan berkualitas tinggi merupakan sarana yang baik untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik dan komitmen organisasi yang kuat. Dengan kata lain, tingkat kinerja yang tinggi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dikaitkan dengan penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang efektif. Ini karena gaya kepemimpinan transformasional dapat menciptakan komitmen organisasional yang berdampak pada kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Secara Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi

Para pekerja memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melakukan pekerjaan dengan semangat, semangat, dan berdedikasi. Para pemimpin harus memperhatikan dan mempertimbangkan secara kualitatif kemampuan dan potensi psikis para pekerja agar mereka dapat berkontribusi semaksimal mungkin pada keberhasilan perusahaan atau organisasi mereka. Mereka juga harus mempertimbangkan kebutuhan para pekerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menjelaskan hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Faktor pertama adalah kemampuan, yang secara psikologis terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan kenyataan (pengetahuan + kemampuan). Dengan kata lain, pegawai akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan jika mereka memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110–120), pendidikan yang memadai untuk posisinya, dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan sehari-hari dengan baik. Kedua faktor motivasi terdiri dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja mereka. Motivasi juga merupakan kondisi yang menggerakkan mereka untuk

mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh komitmen organisasi; lebih khusus lagi, komitmen organisasi memediasi efek motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Secara Tidak langsung terhadap Kinerja karyawan Melalui Komitmen Organisasi

Kepuasan kerja adalah kombinasi yang kompleks dari berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk terus bekerja dan melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka, ini akan menghasilkan peningkatan kinerja yang berhasil.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kepuasan karyawan mempengaruhi kinerja karyawan dimana komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Kepuasan karyawan berdampak positif pada kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara.

DAFTAR PUSTAKA

Avolio, B. J. 2019. Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the multifactor leadership questionnaire. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72(4), 441-462.

Alderfer, C. P. 1972. *Existence, relatedness, and growth*. New York: Free Press.

Bass & Avolio. 2019. Developing transformational leadership: 1992 and beyond. *Journal of European Industrial Training*, 14(5).

Bass, B. M. 2018. Leadership: Good, better, best. *Organizational Dynamics*, 13(3), 26-40.

Chitiris, L. 2022. Herzberg's proposals and their applicability to the hotel industry. *Hospitality Education and Research Journal*, 12(1), 67-79.

Dessler, G. 2018. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Herzberg, F. 2017. *The Motivation to Work*, New York: Routledge.

Locke & Latham. (2019). *A theory of goal setting & task performance*. Prentice-Hall, Inc.

Maamari, B. E., & Saheb, A. (2018). How organizational culture and leadership style affect employees' performance of genders. *International Journal of Organizational Analysis*, 26(4), 630-651.

Meyer, John & Allen, Natalie & Smith, Catherine. 1993. Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78. 538-551.

Maslow, A.H. 1987, *Motivation and Personality*, Addison Wesley, Boston.

Noermijati, N. 2023. *Kajian Tentang Aktualisasi Teori Hersberg, Kepuasan Kerja dan Kinerja Spiritual Manajer Operasional*. Malang: UB Press.

Porter, L. W. 2023. Organizational Commitment, Job Satisfaction, And Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 1-21.

Rothfelder, K. O. 2022. The impact of transformational, transactional and non-leadership styles on employee job satisfaction in the German hospitality industry. *Tourism and Hospitality Research*, 12(4), 201-214.

Siagian, S. P. 2019. *Sistem Informasi untuk Mengambil Keputusan*. Jakarta: Gunung Agung.

Sopiah, S. 2018. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: PT Andi Yogya.

Sunyoto, D. 2021. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).

Supartha, I. W. 2022. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan disiplin kerja. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*.

Winslow Taylor, F. 2018. *The Principles of Scientific Management*. Create Space Independent Publishing Platform