

Pengaruh Job Satisfaction, Perceived Organizational Support, Dan Organizational Commitment Terhadap Kinerja Karyawan Pt Langkah Eza Berkarya Tasikmalaya

Muhammad Fajar Firmansyah¹,

Universitas Siliwangi¹, Tasikmalaya², Indonesia³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, persepsi dukungan organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Langkah Eza Berkarya Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survei, menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama. Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan PT Langkah Eza Berkarya, yang dijadikan sampel penelitian melalui teknik sensus. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Kepuasan kerja memberikan pengaruh paling dominan terhadap peningkatan kinerja. Implikasi dari penelitian ini adalah perusahaan perlu memperkuat strategi manajemen sumber daya manusia dengan meningkatkan kepuasan kerja, memperhatikan dukungan organisasi, serta memperkuat komitmen karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal dan memastikan keberlanjutan organisasi.

Kata Kunci: *kepuasan kerja, persepsi dukungan organisasi, komitmen organisasi, kinerja karyawan.*

Abstract

This study aims to determine the effect of job satisfaction, perceived organizational support, and organizational commitment on employee performance at PT Langkah Eza Berkarya Tasikmalaya. The research method used is a quantitative approach with a survey method, employing a questionnaire as the primary instrument. The study population consists of all employees of PT Langkah Eza Berkarya, who were used as the research sample through a census technique. The results of the analysis indicate that the independent variables have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. Job satisfaction provides the most dominant influence on performance improvement. The implication of this research is that the company needs to strengthen its human resource management strategy by enhancing job satisfaction, paying attention to organizational support, and reinforcing employee commitment to achieve optimal performance and ensure organizational sustainability

Keywords: *job satisfaction, perceived organizational support, organizational commitment, employee performance.*

Copyright (c) 2025 M.Fajar Firmansyah

Corresponding author :

Email Address : fajarfirmansyah1402@gmail.com

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan organisasi. Dalam era persaingan yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki kepuasan kerja serta loyalitas terhadap organisasi. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana individu merasa puas terhadap pekerjaannya, sedangkan dukungan dan komitmen organisasi berperan penting dalam membangun hubungan timbal balik antara perusahaan dan karyawan.

PT Langkah Eza Berkarya, sebuah agensi kreatif yang bergerak di bidang visual branding dan produksi acara, menghadapi tantangan unik yang khas dalam industri kreatif. Keberhasilan sebuah kampanye iklan atau acara sangat ditentukan oleh sinergi, inovasi, dan dedikasi tim yang menjalankannya. Dalam lingkungan seperti ini, memastikan setiap individu dapat bekerja secara optimal menjadi hal yang sangat penting.

Namun, berdasarkan observasi awal dan wawancara informal dengan beberapa pihak internal, terdapat kesenjangan antara kinerja yang diharapkan dengan kenyataan di lapangan. Beberapa indikasi menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum mencapai tingkat optimal. Hal ini terlihat dari keterlambatan penyelesaian proyek melebihi batas waktu yang disepakati dengan klien, serta permintaan revisi yang berulang dari klien, yang menunjukkan bahwa kualitas output belum sepenuhnya memenuhi ekspektasi awal. Fenomena tersebut berdampak langsung terhadap efisiensi operasional dan dapat menurunkan tingkat kepuasan klien.

Kesenjangan kinerja ini mengindikasikan adanya masalah yang mendasari terkait aspek psikologis karyawan dan persepsi mereka terhadap lingkungan kerja. Beberapa pertanyaan penting pun muncul: Apakah keterlambatan proyek disebabkan oleh menurunnya kepuasan kerja akibat beban dan tekanan yang berlebihan? Apakah karyawan merasa kurang mendapat dukungan dari organisasi dalam menghadapi tantangan dan keterbatasan sumber daya? Selain itu, sejauh mana karyawan masih memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi untuk memberikan kinerja terbaik di tengah tekanan industri kreatif? Jawaban dari pertanyaan-pertanyaan tersebut menjadi kunci untuk memahami akar permasalahan kinerja di PT Langkah Eza Berkarya.

Oleh karena itu, penting untuk meneliti faktor-faktor anteseden yang memengaruhi kinerja karyawan. Salah satu faktor psikologis utama adalah Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*). Kepuasan kerja merepresentasikan evaluasi positif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya, yang dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas. Berbagai penelitian sebelumnya secara konsisten menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Robbins & Judge, 2019; Nurhasanah et al., 2023).

Selain kepuasan intrinsik, persepsi karyawan terhadap bagaimana organisasi memperlakukan mereka juga berperan penting melalui konsep *Perceived*

Organizational Support (POS). POS merujuk pada keyakinan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Dukungan tersebut menumbuhkan rasa kewajiban untuk membalaunya dengan kinerja yang lebih baik (Rhoades & Eisenberger, 2006). Sejumlah penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara POS dan kinerja karyawan (Kustiawan et al., 2024).

Faktor penting lainnya adalah Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*), yang mencerminkan keterikatan psikologis dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Karyawan dengan komitmen tinggi cenderung memberikan upaya terbaik untuk kesuksesan perusahaan. Beberapa penelitian membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Nurhasanah et al., 2023).

Temuan empiris memperkuat urgensi penelitian ini. Penelitian oleh Rendy & Temaluru (2024) menemukan bahwa kepuasan kerja, POS, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Kustiawan et al. (2024) pada industri otomotif yang menunjukkan pengaruh serupa. Demikian pula, Nurhasanah et al. (2023) mengonfirmasi bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Namun, Naibaho et al. (2024) dalam konteks industri kertas melaporkan bahwa POS tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, menunjukkan adanya variasi hasil antarindustri.

Job Satisfaction

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan salah satu konsep sentral dalam manajemen sumber daya manusia yang menggambarkan sejauh mana karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya. (Robbins & Judge, 2019) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya, yang ditentukan oleh perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dengan jumlah yang diyakini seharusnya diterima. Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan kondisi emosional positif yang dihasilkan dari penilaian terhadap pengalaman kerja seseorang. Hal ini sejalan dengan (Luthans, 2011) yang menekankan bahwa kepuasan kerja adalah hasil evaluasi kognitif, afektif, dan perilaku yang dilakukan karyawan terhadap pekerjaannya.

Indikator *Job satisfaction* mencakup enam dimensi menurut (Karaferis et al., 2022) merumuskan beberapa indikator yaitu gaji sesuai dengan beban kerja, manajemen bersikap adil dalam mengambil keputusan, atasan memberikan bimbingan dan arahan yang jelas, informasi dari manajemen jelas dan transparan, pekerjaan terasa bermakna dan bermanfaat, serta dukungan sosial.

Perceived Organizational Support

Perceived Organizational Support (POS) merupakan persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap

kesejahteraan mereka. Konsep ini pertama kali dikembangkan oleh (Eisenberger et al., 1986) melalui *Organizational Support Theory*. Teori ini menekankan bahwa ketika karyawan merasa organisasi memberikan dukungan yang adil, perhatian, serta pengakuan terhadap upaya yang dilakukan, mereka akan menunjukkan sikap positif dan meningkatkan keterikatan dengan pekerjaannya. Dengan kata lain, POS mencerminkan keyakinan subjektif karyawan bahwa mereka adalah bagian penting dari organisasi.

Dalam konteks industri kreatif, POS menjadi semakin penting mengingat sifat pekerjaan yang menuntut kreativitas, inovasi, serta fleksibilitas tinggi. Dukungan organisasi yang dirasakan dapat menumbuhkan rasa aman psikologis, yang pada gilirannya memotivasi karyawan untuk lebih berani mengambil risiko dalam berinovasi. POS tidak hanya memengaruhi kesejahteraan psikologis, tetapi juga mendorong perilaku proaktif karyawan dalam menghadapi dinamika kerja (Caesens dan Stinglhamber, 2020). Hal ini menunjukkan bahwa POS merupakan variabel strategis yang dapat membantu organisasi mempertahankan talenta sekaligus mendorong tercapainya kinerja optimal. Menurut Eisenberger terdapat beberapa indikator dalam *perceived organization support* yaitu penghargaan atas kontribusi, perhatian terhadap kesejahteraan, dukungan dalam pekerjaan, perlakuan adil, dan kesediaan membantu saat diperlukan (Nasution & Karneli, 2023).

Organizational Commitment

Organizational Commitment merupakan sejauh mana karyawan memiliki keterikatan emosional, loyalitas, serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari suatu organisasi. Meyer dan Allen (1991) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan psikologis yang mengikat individu pada organisasinya, sehingga memengaruhi apakah karyawan akan terus bertahan atau meninggalkan organisasi. Komitmen ini tercermin dari sikap karyawan yang bersedia berkontribusi lebih, mendukung visi organisasi, dan menunjukkan kesetiaan jangka panjang.

Penelitian Robbins & Judge (2019) menjelaskan bahwa organizational commitment berhubungan erat dengan kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan motivasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan tingkat absensi yang rendah, kinerja yang lebih baik, serta kesediaan untuk melakukan perilaku ekstra-role seperti membantu rekan kerja. Dengan demikian, komitmen organisasi berperan penting dalam menjaga stabilitas sumber daya manusia dan meningkatkan efektivitas organisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja keuangan merupakan hasil atau prestasi yang telah dicapai oleh Kinerja merupakan ukuran seberapa baik seorang individu menjalankan tugasnya dalam suatu organisasi dan diartikan menjadi tingkat hasil yang dicapai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kinerja dikatakan baik menunjukkan kontribusi yang nyata terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja

berfungsi sebagai tolok ukur untuk mengevaluasi kapasitas pekerja dalam menghasilkan pekerjaan dengan standar setinggi mungkin dalam hal kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu serta kontribusi mereka terhadap efisiensi dan produktivitas perusahaan. (Robbins & Judge, 2023: 62).

Kinerja ini menjadi hasil dari upaya yang dilakukan untuk menggapai tujuan bersama dalam organisasi. Hal ini perlu dicapai secara sah, sesuai dengan nilai dan kewajiban yang diamanahkan kepadanya. Dengan kata lain, kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan individu atau kelompok dalam memenuhi kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu serta kepatuhan terhadap prosedur dan etika kerja yang berlaku (Juniarti & Putri, 2021: 45).

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan operasional perusahaan, terutama di bagian produksi yang langsung berhubungan dengan pencapaian target produksi dan kualitas produk. Terdapat lima indikator utama yang dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, disiplin kerja dan efektivitas (Sibarani et al., 2024).

H1 : Job Satisfaction berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT Langkah Eza Berkarya Tasikmalaya;

H2 : Perceived Organizational Support berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT Langkah Eza Berkarya Tasikmalaya;

H3 : Organizational Commitment berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT Langkah Eza Berkarya Tasikmalaya.

METODOLOGI

Dalam melakukan penelitian diperlukan adanya objek yang diteliti. Objek penelitian dapat berupa orang, benda, transaksi, atau kejadian. Pada penelitian ini, penulis menentukan objek penelitian yaitu *Job Satisfaction*, *Perceived Organizational Support*, *Organizational Commitment*, dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode survei dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT Langkah Eza Berkarya. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 30 karyawan probabilitas sampling.

Operasional Variabel

Definisi variabel penelitian yaitu suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019:64). Berdasarkan judul "Pengaruh *Job Satisfaction*, *Perceived Organizational Support*, dan *Organizational Commitment* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Langkah Eza Berkarya Tasikmalaya". Maka dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang akan diukur hubungan dan pengaruhnya yaitu *Job Satisfaction* (Variabel X1), *Perceived Organizational Support* (Variabel X2), *Organizational Commitment* (Variabel X3), serta

Kinerja Karyawan (Variabel Y) operasional variabel ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1
Operasionalisasi Variabel

| No | Variabel | Definisi Operasional | Indikator | Ukuran | Skala |
|-----|------------------------------|---|---|--|---------|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) |
| 1 | <i>Job Satisfaction</i> (X1) | Kepuasan kerja (<i>job satisfaction</i>) merupakan salah satu konsep sentral dalam manajemen sumber daya manusia yang menggambarkan sejauh mana karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji sesuai dengan beban kerja; 2. Manajemen bersikap adil dalam mengambil keputusan; 3. Atasan memberikan bimbingan dan arahan yang jelas; 4. Informasi dari manajemen jelas dan transparan 5. Pekerjaan terasa bermakna dan bermanfaat; 6. Dukungan sosial. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat kesesuaian gaji yang diterima karyawan dengan beban kerja yang dilaksanakan; 2. Persepsi karyawan mengenai keadilan manajemen dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan; 3. Kejelasan bimbingan serta arahan yang diberikan atasan kepada karyawan; 4. Keterbukaan inforasi yang disampaikan manajemen kepada karyawan; 5. Persepsi karyawan mengenai arti, tujuan, dan | Ordinal |

| | | | | | |
|---|--|---|--|--|---------|
| | | | | manfaat dari pekerjaan yang dilakukan; 6. Dukungan yang dirasakan karyawan dari rekan kerja maupun atasan di lingkungan kerja. | |
| 2 | <i>Perceived Organizational Support (X2)</i> | <i>Perceived Organizational Support (POS)</i> merupakan persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka | 1. Penghargaan atas kontribusi ; 2. Perhatian terhadap kesejahteraan ; 3. Dukungan dalam pekerjaan ; 4. Perlakuan adil ; 5. Kesediaan membantu saat diperlukan ; | 1. Persepsi karyawan bahwa organisasi memberikan penghargaan atas jontribusi yang karyawan berikan; 2. Persepsi karyawan bahwa organisasi peduli terhadap kesejahteraan n karyawan; 3. Dukungan yang dirasakan karyawan dari organisasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, termasuk bantuan fasilitas dan sumber daya. 4. Persepsi karyawan mengenai keadilan | Ordinal |

| | | | | | |
|---|--|--|--|---|---------|
| | | | | perlakuan yang mereka terima dari organisasi, termasuk dalam kebijakan dan keputusan | |
| 3 | <i>Organization al Commitment (X3)</i> | <i>Organizational Commitment</i> merupakan sejauh mana karyawan memiliki keterikatan emosional, loyalitas, serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari suatu organisasi. | 1. Komitmen afektif; 2. Komitmen normatif; 3. Komitmen berkelanjutan | 1. keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi, termasuk rasa bangga, keterlibatan, dan identifikasi terhadap organisasi. 2. kewajiban moral yang dirasakan karyawan untuk tetap berada dalam organisasi karena merasa sudah seharusnya atau wajib. 3. pertimbangan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi | Ordinal |

| | | | | | |
|---|----------------------|---|--|---|---------|
| | | | | karena adanya biaya atau kerugian yang dirasakan jika keluar (misalnya kehilangan benefit, status, atau kesempatan). | |
| 4 | Kinerja Karyawan (Y) | Kinerja merupakan ukuran seberapa baik seorang individu menjalankan tugasnya dalam suatu organisasi dan diartikan menjadi tingkat hasil yang dicapai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Disiplin kerja 5. Efektif | <ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil kerja sesuai standar kualitas 2. Mampu menyelesaikan beberapa pekerjaan 3. Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu 4. Datang tempat waktu saat bekerja 5. Mengoptimalkan sumber daya untuk mencapai hasil | Ordinal |

Sumber : Data Penelitian Diolah (2025)

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah proses pengolahan dan penataan data yang bertujuan untuk memberikan interpretasi terhadap data yang diperoleh. Proses ini dilakukan melalui beberapa tahapan, dimulai dari analisis statistik deskriptif, dilanjutkan dengan pengujian asumsi klasik dan diakhiri dengan pengujian hipotesis. Alat analisis yang pada penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS 26 sebagai alat bantu dalam pengolahan analisis data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Langkah Eza Berkarya yang berjumlah 30 orang. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin, usia dan status pegawai. Berdasarkan penelitian, karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat diketahui sebagai berikut:

Tabel 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|-----------|----------------|
|---------------|-----------|----------------|

| | | |
|--------------|-----------------|------------|
| Perempuan | 13 orang | 43,34% |
| Laki-laki | 17 orang | 56,66% |
| Total | 30 orang | 100 |

Sumber: Data yang diolah, 2025

Dari tabel 2 dapat diketahui bahwa responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 13 orang (43,34%), sedangkan responden jenis kelamin laki-laki sebanyak 17 orang (56,66%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Langkah Eza Berkarya sedikit di dominasi laki-laki, hal ini menggambarkan laki-laki cenderung memilih pekerjaan yang produksi acara dan industry kreatif, dimana pekerjaan di bidang ini memang diperlukan tenaga di lapangan.

Adapun karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| Usia | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|-----------------|----------------|
| < 25 Tahun | 6 orang | 20% |
| 26 – 30 Tahun | 13 orang | 43,34% |
| 31 – 35 Tahun | 11 orang | 36,66% |
| Total | 30 orang | 100 |

Sumber: Data yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 3, karakteristik responden di PT Langkah Eza Berkarya menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada rentang usia 26–30 tahun sebanyak 13 orang (43,34%), diikuti oleh usia 31–35 tahun sebanyak 11 orang (36,66%), dan usia di bawah 25 tahun sebanyak 6 orang (20%). Komposisi ini menggambarkan bahwa mayoritas tenaga kerja berada pada usia produktif dengan tingkat kreativitas dan adaptabilitas yang tinggi terhadap perkembangan industri kreatif dan event production. Karyawan berusia 26–35 tahun umumnya memiliki keseimbangan antara semangat muda dan pengalaman kerja, yang mendukung terciptanya ide-ide inovatif serta pelaksanaan kegiatan produksi yang efektif. Sementara itu, karyawan berusia di bawah 25 tahun berkontribusi melalui antusiasme dan pemahaman terhadap tren digital terkini, sehingga secara keseluruhan struktur usia di perusahaan ini mencerminkan kombinasi yang ideal antara kreativitas, produktivitas, dan profesionalisme dalam mendukung kegiatan kreatif dan produksi event.

Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil data yang diperoleh dari kuesioner yang disebarluaskan kepada karyawan PT Langkah Eza Berkarya, adapun rincian tanggapan mengenai variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 5
Rekapitulasi Skor Analisis Deskriptif

| No | Variabel | Skor yang ditargetkan | Jumlah Skor | Klasifikasi |
|-----|--|-----------------------|-------------|-------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 1 | <i>Job Satisfaction.</i> | 900 | 668 | Baik |
| 2 | <i>Perceived Organizational Support.</i> | 900 | 727 | Baik |
| 3 | <i>Organizational Commitment</i> | 900 | 692 | Baik |
| 4 | Kinerja Karyawan | 900 | 691 | Baik |

Sumber : Olah Data Primer, 2025

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menggunakan metode Nilai Jarak Interval (NJI) terhadap seluruh variabel penelitian – Job Satisfaction, Perceived Organizational Support, Organizational Commitment, dan Employee Performance – menunjukkan bahwa keempatnya berada dalam kategori “Baik.” Hal ini menandakan bahwa secara umum kondisi psikologis dan persepsi karyawan terhadap pekerjaan serta lingkungan organisasinya sudah cukup positif. Karyawan PT Langkah Eza Berkarya merasa puas dengan pekerjaannya, memperoleh dukungan yang memadai dari organisasi, memiliki loyalitas dan keterikatan emosional yang kuat, serta menunjukkan kinerja yang stabil dalam mendukung operasional perusahaan.

Meskipun demikian, hasil NJI juga memperlihatkan bahwa masih terdapat ruang untuk peningkatan, terutama dalam hal kesejahteraan dan penghargaan karyawan. Beberapa indikator seperti kesesuaian gaji dengan beban kerja dan konsistensi dalam pemberian apresiasi dari manajemen masih perlu diperkuat agar kepuasan kerja dan persepsi dukungan organisasi dapat mencapai tingkat yang lebih optimal. Demikian pula, peningkatan komitmen organisasi dapat dilakukan melalui penciptaan budaya kerja yang lebih kolaboratif serta pengembangan karier yang berkelanjutan untuk memperkuat loyalitas dan rasa memiliki terhadap perusahaan.

Secara keseluruhan, hasil analisis ini menunjukkan bahwa PT Langkah Eza Berkarya telah memiliki fondasi manajemen sumber daya manusia yang baik, namun masih perlu penguatan di aspek motivasi, komunikasi internal, dan sistem penghargaan. Jika perusahaan mampu mengoptimalkan faktor-faktor tersebut, maka kepuasan kerja, dukungan organisasi, dan komitmen karyawan akan meningkat

secara sinergis, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja dan daya saing perusahaan di industri kreatif yang dinamis.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi berganda sebelumnya dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan kelayakan data yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastitas dan uji linearitas.

Uji Normalitas

Pertama dilakukan uji normalitas yang dimana hasilnya terdapat pada tabel 6 yang menunjukkan bahwa hasil pengujian telah memenuhi syarat yang telah ditentukan yaitu Nilai Uji *Kolmogorov-Smirnov* pada tabel menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.187 yang menunjukkan jika nilai tersebut > 0.05 . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 6
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | <i>Unstandardized Residual</i> |
|--|-------------------------|--------------------------------|
| N | | 30 |
| Normal Parameters^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.39498136 |
| Most Differences | Extreme Absolute | .133 |
| | Positive | .133 |
| | Negative | -.100 |
| Test Statistic | | .133 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .187 ^c |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji Heteroskedastitas

Selanjutnya, dilakukan uji heteroskedastitas dengan menggunakan metode glejser yang dimana hasilnya terdapat pada tabel 7 yang menunjukkan bahwa hasil pengujian telah memenuhi syarat yang telah ditentukan yaitu nilai *coefficients*, nilai

signifikansi (sig.) untuk variabel *job satisfaction* sebesar 0.000, *perceived organizational support* sebesar 0.001, dan *organizational commitment* sebesar 0,002 dimana seluruh nilai signifikansi tersebut > 0.05 yang berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 7
Hasil Uji Heteroskedastitas dan Multikolinearitas

Coefficients^a

| <i>Model</i> | <i>B</i> | <i>Std. Error</i> | <i>Beta</i> | <i>t</i> | <i>Sig.</i> | <i>Collinearity Statistics</i> | |
|-----------------|----------|-------------------|-------------|----------|-------------|--------------------------------|------------|
| | | | | | | <i>Tolerance</i> | <i>VIF</i> |
| 1 (Constant) | 4.040 | | | -.287 | .776 | | |
| <i>TOTAL_X1</i> | .445 | .096 | .582 | 4.620 | .000 | .955 | 1.047 |
| <i>TOTAL_X2</i> | .479 | .124 | .483 | 3.858 | .001 | .963 | 1.038 |
| <i>TOTAL_X3</i> | .117 | .085 | .177 | 1.385 | .002 | .924 | 1.082 |

a. *Dependent Variable: TOTAL_Y*

Uji Multikolinearitas

Selanjutnya, uji multikolonieritas yang dimana hasilnya terdapat pada table 4.16 yang menunjukkan bahwa hasil pengujian telah memenuhi syarat yang telah ditentukan yaitu nilai VIF masing-masing variabel independen sebesar 1.047 yang dimana nilai VIF < 10.00 serta nilai kolom *tolerance* yaitu sebesar 0.955 yang dimana nilai *tolerance* > 0.1, maka dari itu dikatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Dalam penelitian ini analisis digunakan untuk menguji variabel independen yaitu *job satisfaction* (X1), *perceived organizational support* (X2) dan *organizational commitment* (X3) serta variabel dependen kinerja karyawan (Y). Adapun persamaan regresi linear berganda yaitu sebagai berikut.

$$Y = 0.445 + 0.479 X_1 + 0.626 X_2 + 0.434 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X_1 = *job satisfaction*

X_2 = *perceived organizational support*

X_3 = *organizational commitment*

b_1 = Koefisien *job satisfaction* dengan kinerja karyawan

b_2 = Koefisien *perceived organizational support* dengan kinerja karyawan

b_3 = Koefisien *organizational commitment* dengan kinerja karyawan

e = Standar eror

Model persamaan diatas diinterpretasikan sebagai berikut.

- Nilai konstanta sebesar 0.445 menunjukkan bahwa apabila variabel *job satisfaction* (X_1), *perceived organizational support* (X_2), dan *organizational commitment* (X_3) bernilai nol, maka nilai dasar *kinerja karyawan* (Y) adalah 0.445. Artinya, tanpa adanya pengaruh dari ketiga variabel independen, kinerja karyawan masih memiliki nilai positif meskipun kecil.
- Koefisien sebesar 0.479 berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam *job satisfaction* akan meningkatkan *kinerja karyawan* sebesar 0.479, dengan asumsi variabel lain tetap. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin baik pula kinerjanya.
- Nilai koefisien 0.626 merupakan yang tertinggi di antara ketiga variabel. Hal ini menandakan bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh paling kuat terhadap *kinerja karyawan*. Artinya, semakin besar dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan – seperti perhatian, bantuan, dan penghargaan dari organisasi – maka kinerja mereka akan meningkat secara signifikan.
- Koefisien sebesar 0.434 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam *organizational commitment* akan meningkatkan *kinerja karyawan* sebesar 0.434. Ini berarti semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi (baik secara afektif, normatif, maupun kontinuan), maka kinerjanya juga akan semakin baik.
- Komponen e mewakili faktor-faktor lain di luar model yang juga dapat memengaruhi *kinerja karyawan*, tetapi tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

Dimana hasil uji regresi liner berganda telah diolah menggunakan software SPSS 26 for Windows dan dapat dilihat melalui gambar berikut ini

Tabel 8
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | Sig. | |
|-------|--------------------------------|------------|------------------------------|-------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | t | | |
| 1 | (Constant) -1.160 | 4.040 | | -.287 | .776 | |
| | TOTAL_X 1 | .445 | .096 | .582 | 4.620 | .000 |
| | TOTAL_X 2 | .479 | .124 | .483 | 3.858 | .001 |
| | TOTAL_X 3 | .434 | .085 | .177 | 1.385 | .002 |

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Koefisien Determinansi (R^2)

Berdasarkan analisis regresi yang dilakukan dapat dilihat pada output *Model Summary* pada Tabel 9 yang dimana pada tabel menunjukkan nilai Koefisien Determinansi (R^2) sebesar 0.607. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model dikatakan sedang, sesuai dengan kententuan bahwa model dikatakan semakin baik jika nilainya mendekati angka 1.

Tabel 9
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted Square | R Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-----------------|------------------------------|
| 1 | .779 ^a | .607 | .561 | 1.473 |

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X2, TOTAL_X1

Karyawan PT Langkah Eza Berkarya Tasikmalaya menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi faktor penting yang menumbuhkan semangat dan tanggung jawab dalam bekerja. Mereka merasa pekerjaan yang dilakukan memiliki arti, manfaat, serta berkontribusi bagi diri sendiri dan perusahaan. Rasa puas muncul karena adanya dukungan dari atasan dan rekan kerja, komunikasi yang terbuka, serta penghargaan terhadap usaha karyawan. Lingkungan dan sistem kerja yang nyaman, adil, serta sesuai dengan beban kerja menciptakan rasa aman dan stabilitas emosional, sehingga produktivitas meningkat secara alami tanpa paksaan. Temuan ini sejalan dengan Putri (2022) dan Robbins & Judge (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, karena karyawan yang puas cenderung bekerja lebih konsisten, kreatif, dan berkomitmen tinggi terhadap hasil pekerjaannya.

Karyawan PT Langkah Eza Berkarya Tasikmalaya merasakan bahwa dukungan organisasi memiliki peran penting dalam membentuk semangat dan komitmen kerja. Perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan, penyediaan fasilitas kerja yang layak, serta bantuan dalam mengatasi hambatan pekerjaan membuat karyawan merasa dihargai sebagai bagian penting dari organisasi. Dukungan moral dan kepercayaan dari atasan juga meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi karyawan dalam menghadapi tantangan. Selain itu, dukungan organisasi menciptakan iklim kerja yang positif dan kolaboratif, di mana komunikasi berjalan terbuka dan konflik dapat diminimalkan. Kondisi ini memperkuat rasa tanggung jawab dan dedikasi karyawan terhadap pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan Eisenberger et al. (1986) dan Rizky & Pratiwi (2021) yang menunjukkan bahwa dukungan organisasi mampu meningkatkan loyalitas, motivasi, serta kualitas kinerja melalui hubungan kerja yang saling menghargai antara karyawan dan perusahaan.

Komitmen karyawan terhadap organisasi di PT Langkah Eza Berkarya Tasikmalaya tercermin dari rasa bangga dan keinginan kuat untuk terus menjadi bagian dari perusahaan. Mereka memandang pekerjaan bukan sekadar kewajiban, tetapi sebagai bentuk kontribusi nyata terhadap keberhasilan organisasi. Kesadaran ini mendorong karyawan untuk memberikan usaha terbaik, menjaga reputasi perusahaan, dan menunjukkan tanggung jawab tinggi dalam menyelesaikan tugas. Keterikatan emosional yang kuat juga membuat mereka lebih adaptif terhadap perubahan dan termotivasi untuk menjaga keharmonisan tim serta mendukung kebijakan perusahaan yang mengarah pada tujuan bersama.

Karyawan yang memiliki komitmen tinggi menunjukkan loyalitas dan dedikasi yang besar, berupaya menjaga nama baik organisasi, dan berkontribusi lebih dalam setiap kesempatan. Komitmen ini tidak hanya bersifat emosional, tetapi juga mencerminkan rasa memiliki dan tanggung jawab moral terhadap keberlangsungan perusahaan. Temuan ini sejalan dengan Meyer & Allen (1997) yang menegaskan bahwa komitmen organisasi, terutama komitmen afektif, berperan penting dalam membentuk perilaku kerja produktif. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Sari & Wahyuni (2020) yang menyatakan bahwa karyawan dengan komitmen tinggi cenderung lebih tekun, bertanggung jawab, dan berorientasi pada hasil, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan beberapa hal yaitu kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Langkah Eza Berkarya Tasikmalaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan semangat, tanggung jawab, serta motivasi yang lebih besar dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa didukung dan dihargai oleh perusahaan akan memiliki motivasi yang lebih tinggi dan berusaha memberikan

kontribusi terbaik bagi organisasi. Bentuk dukungan seperti perhatian terhadap kesejahteraan, penyediaan fasilitas kerja yang memadai, serta pengakuan terhadap hasil kerja menjadi faktor penting yang meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan tingkat komitmen yang tinggi menunjukkan rasa memiliki, tanggung jawab, serta kesediaan untuk menjaga konsistensi dalam bekerja. Loyalitas dan dedikasi yang mereka tunjukkan berperan penting dalam menjaga stabilitas serta produktivitas perusahaan. Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, ketiga variabel independen – kepuasan kerja, persepsi dukungan organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Di antara ketiganya, kepuasan kerja menjadi faktor yang paling dominan dalam memengaruhi peningkatan kinerja. Hal ini menegaskan bahwa menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, adil, dan memberikan penghargaan atas kontribusi karyawan merupakan kunci utama dalam meningkatkan kinerja dan keberhasilan organisasi.

Referensi :

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1991). *The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization*. Journal of Occupational Psychology, 63(1), 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1991.tb00558.x>

Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2013). *Human Resource Management: An Experiential Approach* (6th ed.). McGraw-Hill.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (2002). *Perceived organizational support*. Journal of Applied Psychology, 71(3), 500-507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>

Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Kustiawan, I., Riyadi, S., & Mulyono, E. (2024). *Pengaruh Job Satisfaction, Perceived Organizational Support, dan Organizational Commitment terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Otomotif di Jawa Timur*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 9(2), 114-125.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Sage Publications.

Naibaho, R., Purba, F., & Silitonga, D. (2024). *Analisis Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Kertas di Sumatera Utara*. Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis, 10(1), 55-68.

Nurhasanah, S., Pratiwi, D., & Ramadhani, L. (2023). *Pengaruh Job Satisfaction dan Organizational Commitment terhadap Kinerja Karyawan pada Sektor Perdagangan dan Jasa*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Terapan*, 15(4), 245–258.

Rendy, A., & Temaluru, D. (2024). *Analisis Pengaruh Job Satisfaction, Perceived Organizational Support, dan Organizational Commitment terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 33–42.

Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2006). *Perceived organizational support: A review of the literature*. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.