

ANALISIS PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI KANTOR BEA CUKAI KOTA SURAKARTA

Ariel Rain Yusuf Ramadan¹✉

¹ Department of Economy and Bussnies, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia

✉ emailanda@gamial.com

Abstract

This study aims to analyze the effect of organizational commitment on employee performance with job satisfaction as a mediating variable. The population and sample in this study were employees of the Surakarta city customs office and the number of respondents as samples in this study were 100 people, but 80 people included in the research criteria. Sources of data used in this study is primary data. data collection method using a questionnaire. data analysis used using Smart PLS. (1) The results of the affective commitment variable have a positive and significant effect on job satisfaction. (2) The results of the continuance commitment variable have a negative but significant effect on job satisfaction. (3) The results of the normative commitment variable have a positive and significant effect on job satisfaction. (4) The results of the affective commitment variable have a positive but not significant effect on employee performance on employees. (5) The results of the continuance commitment variable have a positive but not significant effect on employee performance. (6) The results of the normative commitment variable have a negative and insignificant effect on employee performance. (7) The results of the job satisfaction variable have a positive and significant effect on employee performance on employees

Keywords: *Affective commitment, continuance commitment, normative commitment, employee performance, job satisfaction.*

ANALISIS PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI KANTOR BEA CUKAI KOTA SURAKARTA

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan kantor bea cuki kota Surakarta dan jumlah responden sebagai sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 orang, namun yang masuk dalam kriteria penelitian sebanyak 80 orang. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. metode pengumpulan data yang dengan menggunakan kuisisioner. analisis data yang digunakan menggunakan Smart PLS. (1) Hasil variabel komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (2) Hasil variabel komitmen kontinuan berpengaruh negatif tetapi signifikan terhadap kepuasan kerja. (3) Hasil variabel komitmen normatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (4) Hasil variabel komitmen afektif berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan. (5) Hasil

variabel komitmen kontinuan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. (6) Hasil variabel komitmen normatif berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. (7) Hasil variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan

Kata kunci: Kata kunci 1; Kata kunci 2; Kata kunci 3 [Century 10 pt]

1. Pendahuluan

Pada zaman sekarang yang telah memasuki era modern dan revolusi industry, banyak perusahaan atau organisasi yang memiliki masalah yang beragam. Perusahaan diharuskan bisa melakukan adaptasi dengan berbagai perubahan yang ada, agar perusahaan tersebut bisa tetap berdiri dan mempertahankan eksistensinya.

Karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi sangat penting. Sumber daya manusia merupakan penggerak seluruh aktivitas didalam perusahaan dan menjadi pelaksana visi dan misi perusahaan. Sehingga para manajemen akan berusaha mengelola sumber daya manusia dengan baik dan secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan keinginan dan kemampuan organisasi perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi akan sangat membantu perusahaan dalam keseluruhan kegiatan. Kinerja yang dicapai oleh perusahaan pada dasarnya merupakan prestasi dari para karyawannya, mulai dari jabatan yang paling rendah hingga yang paling tinggi.

Perusahaan yang ingin tetap berkembang harus memiliki sumber daya manusia yang baik. Perekrutan sumber daya yang baik harus dilakukan, karena keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan adalah ditangan para sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang ulet.

Kinerja karyawan adalah perilaku manusia dalam suatu organisasi yang memenuhi standar perilaku untuk mencapai hasil yang diinginkan. Menurut Mangkunegaran (2012) kinerja adalah hasil baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain efektivitas, keseimbangan antara pekerjaan dan lingkungan sekitar yang meliputi individu, sumber daya, kejelasan pekerjaan dan masukan

Saat ini tantangan peningkatan kinerja diorganisasi semakin meningkat seiring dengan perjuangan untuk mengelola kualitas tempat kerja, persaingan antar perusahaan, globalisasi, kebangkitan harapan warga. Allen et al., (1996) menjelaskan bahwa sebagian besar faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Dia juga menyebutkan bahwa komitmen organisasi saat ini sebagai sikap kerja yang multidimensi. Pentingnya komitmen organisasi untuk kinerja dapat dijelaskan bahwa karyawan memiliki tingkat komitmen organisasi akan memiliki pandangan positif dan lebih banyak mencoba untuk melakukan yang terbaik untuk kepentingan organisasi.

Komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan sebuah organisasi yang mempekerjakan mereka Wagner & Hollenbeck (2010) dan Khaleh dan Naji (2016). Ini menjadi isyarat kesediaan dipihak para karyawan untuk melakukan upaya substansial atas nama organisasi dan niatnya untuk tinggal bersama organisasi dalam waktu yang lama. Dari definisi diatas menunjukkan sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi merupakan ekspresi kepeduliannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Dalam pengertian ini terdapat tiga indikator komitmen organisasi, yaitu: (1) keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu; (2) keinginan untuk berusaha sesuai dengan keinginan organisasi; dan (3) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Sementara Colquitt, Lepine, dan Wesson (2011) mengatakan 'komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan dari seorang karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Salah satunya yang menjadi pengaruh dalam kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan karyawan ditentukan oleh atmosfir kerja yang lebih baik (Hassan, et al., 2013). Dengan atmosfir kerja yang lebih baik, karyawan akan menjadi lebih setia dan menjadi lebih mampu untuk melayani konsumen dengan kualitas terbaik. Akan tetapi, maraknya kasus pembajakan karyawan perbankan handal di Indonesia mengakibatkan karyawan bank handal tersebut beralih dari satu perusahaan menuju ke perusahaan yang lainnya. Pengalihan tersebut bisa terjadi karena ada tawaran dari bank lain yang menjanjikan gaji yang lebih besar (Dewi, 2017). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Chi dan Gursoy (2009) dan Turkeyilmaz, et al., (2011) gaji karyawan merupakan salah satu indikator kepuasan kerja yang harus dipertimbangkan. Jika seorang karyawan yang handal dari suatu bank A memutuskan untuk pindah ke bank B, pengetahuan dan pengalaman karyawan tersebut juga akan ikut pindah ke bank B dan karyawan baru untuk menggantikan belum tentu se-ahli karyawan lama. Karena tidak mampu melayani sebagus karyawan lama, akan timbul risiko kepuasan konsumen yang semakin menurun. Kepuasan pelanggan yang menurun akan membawa perusahaan menuju tingkat pengembalian keuangan yang lebih rendah.

Terdapat berbagai cara untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Turkeyilmaz et al., (2011) dan Hassan et al., (2013) mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Turkeyilmaz et al., (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi antara lain adalah pemberdayaan dan partisipasi karyawan, kondisi kerja, penghargaan dan pengakuan, kerjasama tim, pelatihan dan pengembangan individu. Sedangkan menurut Hassan et al., (2013) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pengawasan, pelatihan dan pengembangan, kerjasama tim, bayaran, kebijakan dan bantuan untuk karyawan.

Melihat pentingnya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan pada suatu perusahaan mendorong penulis untuk mengetahui bagaimana komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan yang sesuai dengan target yang diharapkan perusahaan, maka penulis melakukan penelitian yang berjudul “ANALISIS PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI”

2. Metode

Jenis penelitian ini termasuk ke dalam jenis data kuantitatif, dimana data yang digunakan dinyatakan dengan angka serta hasil dari perhitungan dan pengukuran. metode pengumpulan data yang dengan menggunakan kuisioner. analisis data yang digunakan menggunakan Smart PLS

3. Hasil dan Pembahasan

a. Hasil

Hasil variabel komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (2) Hasil variabel komitmen kontinuan berpengaruh negatif tetapi signifikan terhadap kepuasan kerja. (3) Hasil variabel komitmen normatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (4) Hasil variabel komitmen afektif berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan. (5) Hasil variabel komitmen kontinuan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. (6) Hasil variabel komitmen normatif berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja

karyawan. (7) Hasil variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan.

b. Pembahasan

1) Pengaruh komitmen afektif terhadap kepuasan kerja

Hasil yang diungkapkan dalam penelitian ini adalah pengaruh komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dalam hal ini diperkuat pernyataan yang membuktikan nilai yang dihasilkan pada variabel komitmen afektif terhadap kepuasan kerja dengan t statistic 2,824 dengan p value 0,005 dapat dijelaskan nilai t statistic 2,824

$> 1,96$ atau p value $0,005 < 0,05$ dengan koefisien 0,432 maka secara statistik artinya komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lin Hayuningtyas (2017) menunjukkan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2) Pengaruh komitmen kontinuan terhadap kepuasan kerja

Hasil yang diungkapkan dalam penelitian ini adalah pengaruh komitmen kontinuan berpengaruh negatif tetapi signifikan terhadap kepuasan kerja, dalam hal ini diperkuat pernyataan yang membuktikan nilai yang dihasilkan pada variabel komitmen kontinuan terhadap kepuasan kerja dengan t statistic 2,197 dengan p value 0,028 dapat dijelaskan nilai t statistic 2,197 $> 1,96$ atau p value $0,028 < 0,05$ dengan koefisien -0,352 maka secara statistik artinya komitmen kontinuan berpengaruh negatif tetapi signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Indriyani Tahir (2017) menunjukkan bahwa komitmen kontinuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

3) Pengaruh komitmen normatif terhadap kepuasan kerja

Hasil yang diungkapkan dalam penelitian ini adalah pengaruh komitmen normatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dalam hal ini diperkuat pernyataan yang membuktikan nilai yang dihasilkan pada variabel komitmen normatif terhadap kepuasan kerja dengan t statistic 3,091 dengan p value 0,002 dapat dijelaskan nilai t statistic 3,091 $> 1,96$ atau p value $0,002 < 0,05$ dengan koefisien 0,471 maka secara statistik artinya komitmen normatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahyasumirat (2006) menunjukkan bahwa komitmen normatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4) Pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja karyawan

Hasil yang diungkapkan dalam penelitian ini adalah pengaruh komitmen afektif berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dalam hal ini diperkuat pernyataan yang membuktikan nilai yang dihasilkan pada variabel komitmen afektif terhadap kinerja karyawan dengan t statistic 0,369 dengan p value 0,712 dapat dijelaskan nilai t statistic $0,369 < 1,96$ atau p value $0,712 > 0,05$ dengan koefisien 0,061 maka secara statistik artinya komitmen afektif berpengaruh positif tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ririn (2017) menunjukkan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

5) Pengaruh komitmen kontinuan terhadap kinerja karyawan

Hasil yang diungkapkan dalam penelitian ini adalah pengaruh komitmen kontinuan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dalam hal ini diperkuat pernyataan yang membuktikan nilai yang dihasilkan pada variabel komitmen kontinuan terhadap kinerja karyawan dengan t statistic 0,383 dengan p value 0,702 dapat dijelaskan nilai t statistic $0,383 < 1,96$ atau p value $0,702 > 0,05$ dengan koefisien 0,066 maka secara statistik artinya komitmen kontinuan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Yati Suhartini (2018) menunjukkan bahwa komitmen kontinuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

6) Pengaruh komitmen normatif terhadap kinerja karyawan

Hasil yang diungkapkan dalam penelitian ini adalah pengaruh komitmen normatif berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dalam hal ini diperkuat pernyataan yang membuktikan nilai yang dihasilkan pada variabel komitmen normatif terhadap kinerja karyawan dengan t statistic 1,065 dengan p value 0,287 dapat dijelaskan nilai t statistic $1,065 < 1,96$ atau p value $0,287 > 0,05$ dengan koefisien - 0,167 maka secara statistik artinya komitmen normatif berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariani dan Eisha (2014) menunjukkan bahwa komitmen normatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

7) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil yang diungkapkan dalam penelitian ini adalah pengaruh kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dalam hal ini diperkuat pernyataan yang membuktikan nilai yang dihasilkan pada variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan t statistic 9,289 dengan p value 0,000 dapat dijelaskan nilai t statistic $9,289 > 1,96$ atau p value $0,000 < 0,05$ dengan koefisien 0,853 maka secara statistik artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasnawati (2006) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

4. Kesimpulan

Bagian kesimpulan berisi ringkasan hasil penelitian atau temuan penelitian, yang berkorelasi dengan tujuan penelitian yang dituliskan dalam bagian pendahuluan. Kemudian, nyatakan poin utama dari diskusi. Sebuah kesimpulan umumnya diakhiri dengan sebuah pernyataan tentang bagaimana karya penelitian berkontribusi pada bidang studi secara keseluruhan (implikasi hasil penelitian). Kesalahan umum pada bagian ini adalah mengulangi hasil eksperimen, abstrak, atau disajikan dengan sangat datar. Bagian kesimpulan harus memberikan kebenaran ilmiah yang jelas. Selain itu, pada bagian kesimpulan juga dapat memberikan saran untuk eksperimen di masa mendatang.

- a. Hasil variabel komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan dikantor bea cukai kota Surakarta. Sehingga hipotesis pertama diterima
- b. Hasil variabel komitmen kontinuan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan dikantor bea cukai kota Surakarta. Sehingga hipotesis kedua diterima
- c. Hasil variabel komitmen normatif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan dikantor bea cukai kota Surakarta. Sehingga hipotesis ketiga diterima
- d. Hasil variabel komitmen afektif berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan dikantor bea cukai kota Surakarta Sehingga hipotesis keempat ditolak
- e. Hasil variabel komitmen kontinuan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan dikantor bea cukai kota Surakarta. Sehingga hipotesis kelima ditolak
- f. Hasil variabel komitmen normatif berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan dikantor bea cukai kota Surakarta. Sehingga hipotesis keenam ditolak
- g. Hasil variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan dikantor bea cukai kota Surakarta. Sehingga hipotesis ketujuh diterima

Referensi

- [1] Adawiyah, R., & Siswanto, S. (2016). Stres Kerja, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *El Dinar*, 3(1). <https://doi.org/10.18860/ed.v3i1.3336>
- [2] AM, E. N. (2020). The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on Employee Performance at the Ministry of Manpower of the Republic of Indonesia. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(4), 3872–3883. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i4.1453>
- [3] Anggapradja, I. T., & Wijaya, R. (2017). Effect of Commitment Organization, Organizational Culture, and Motivation To Performance of Employees. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 15(1), 74–80. <https://doi.org/10.18202/jam23026332.15.1.10>
- [4] Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding UII-ICABE*, 1(1), 263–276. <https://journal.uui.ac.id/icabe/article/view/14723>
- [6] Atif, A., Kashif ur Rehman, Ijaz Ur Rehman, Muhammad, A. K., & Asad, A. H. (2011). Impact of organizational commitment on job satisfaction and employee retention in pharmaceutical industry. *African Journal of Business Management*, 5(17), 7316–7324. <https://doi.org/10.5897/ajbm10.1296>
- [7] Cahyadi Putra Aditya, D. (2019). Leadership, Organizational Culture, Organizational Justice on Organizational Commitments and Employee Performance Contract in Private Hospitals. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 16(3), 151. <https://doi.org/10.38043/jmb.v16i3.2238>

- [8] Cahyani, R. A., Sundari, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 3(1), 1–10. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/article/view/595>
- [9] Djuwita, R., Soemantri, R., & Prima, G. K. (2018). The Influence of Organizational Commitment, Implementation of Accounting Information System and Workplace Environment to The Performance of Work Unit. *Journal of Accounting Auditing and Business*, 1(1), 86.
- [10] <https://doi.org/10.24198/jaab.v1i1.15657>
- [11] Fatmawati, P. dan. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. 2(3), 67–79.
- [12] Fazriyah, M., Hartono, E., & Handayani, R. (2019). The Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior. <https://doi.org/10.2991/isseh-18.2019.47>
- [13] Jurnal, J., Mea, I., Ibnu, F., Sukono, F., Ingsih, K., & Saputra, R. M. (2021). Analysis Of Organizational Commitment And Employee Performance PT . HWA SEUNG JIMEA | *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , dan Akuntansi)*. 5(2), 704–718.
- [14] Kristian, B., & Ferijani, A. (2020). The effect of job satisfaction and organizational commitment on employee performance with ocb as the intervening variables (a case study on PT. Ulam Tiba Halim Distributor Company). *Journal of Management and Business Environment (JMBE)*, 2(1), 1–21.
- [15] Loan, L. T. M. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 10(14), 3307–3312. <https://doi.org/10.52677/j.msl.2020.6.007>
- [16] Nasikin, F. G., Ekonomi, F., Bisnis, D. A. N., & Surakarta, M. (2021). Kepada Pemimpin Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Karyawan Perusahaan Asuransi Sun Life Financial Indonesia Regional 3).
- [17] Nath Gangai, K., & Agrawal, R. (2015). Job satisfaction and organizational commitment: Is it important for employee performance. *International Journal of Management and Business Research*, 5(4), 269–278.
- [18] Nazwirman Nazwirman. (2019). Analysis of Employee Performance: A Case Study in Port Corporation. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 15(1), 24–35. <https://doi.org/10.33830/jom.v15i1.7.2019>
- [19] Nurandini, A., Lataruva, E., Prof, J., & Sh, S. (2014). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta). *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 11(1), 78–91. <https://doi.org/10.14710/jsmo.v11i1.13164>
- [20] Panda, F. B. (2015). The Influences of Job Satisfaction and Job Performance to Employee Turnover Intention at Hotel Yuta Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(4), 637–644.
- [21] Purnama, A. A. (2021). Pengaruh Efisiensi Dan Keamanan Web Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Konsumen (Studi Empiris Pengguna Shopee di Surakarta).
- [22] Rakatenda, G. N., & Sedana, I. B. P. (2021). the Effect of Credit Risk on Profitability With Capital Adequacy As a Mediation Variables. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 111(3), 72–82. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2021-03.09>

- [25] Saragih, R., Luturlean, B. S., & Hadiyanto, F. (2020). Employee Job Satisfaction in Mediating the Relationship Between Work Motivation and Affective Commitment in Roof Tile Industry. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 21(1), 16– 26. <https://doi.org/10.24198/jbm.v21i1.346>
- [26] Siregar, E., Luddin, M. R., & Suyatno, T. (2019). The Effect of Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior Toward Service Quality at Universitas Kristen Indonesia. *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*, 3(1), 58–73. <https://doi.org/10.21009/ijhcm.03.01.06>
- [27] Wagiman, S., & Sutanto, H. A. (2019). Job Satisfaction Mediates Relationship Between Organizational Commitments and. *Daya Saing Jurnal EKonomi Manajemen Sumber Daya*, 21(2), 132–143.
- [28] Wardhana, A., & Riska, Y. R. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Dapensi Pt Dapensi Dwikarya Bandung the Effect of Job Satisfaction on Employee Performance Pt. *Journal Marketing and Human Resources*, 23(2), 187–193.
- [29] Wijaya, P. S. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kecil. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 11(1), 62–77. <http://ejournal.unikama.ac.id/index.php/JEKO/article/view/869>