

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT TAHTA GROUP MEDAN SUNGGAL**

SKRIPSI

OLEH :

**PUTRI TERESIYA SINURAT
228320211**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2026**

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT TAHTA GROUP MEDAN SUNGGAL**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area

OLEH :

**PUTRI TERESIYA SINURAT
228320211**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2026**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tahta Group Medan
Sunggal

Nama : Putri Teresiya Sinurat

NPM : 228320211

Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen

Disetujui Oleh :

Komisi Pembimbing

Pembanding

(Dr. Ir Tohap Parulian Sihombing, M.Si)

Pembimbing

(Dr. Nur Aisyah, S.E, M.M)

Pembanding

Mengetahui :



(Prof. Dr. Syafrida Hafni Sahir, S.E, M.Si)

Dekan

(Dr. Fitriani Tobing, SE, M.Si)

Ketua Program Studi

Tanggal Lulus : 9 Maret 2026

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada PT Tahta Group Medan Sunggal yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana dan merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi-sanksi lainnya sesuai peraturan yang berlaku apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 9 Maret 2026



Putri Teresiya Sinurat
228320211

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Putri Teresiya Sinurat

NPM : 228320211

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jenis karya : Tugas Akhir Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tahta Group Medan Sunggal. Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*) merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan

Pada tanggal : 9 Maret 2026

Yang menyatakan,



Putri Teresiya Sinurat

RIWAYAT HIDUP

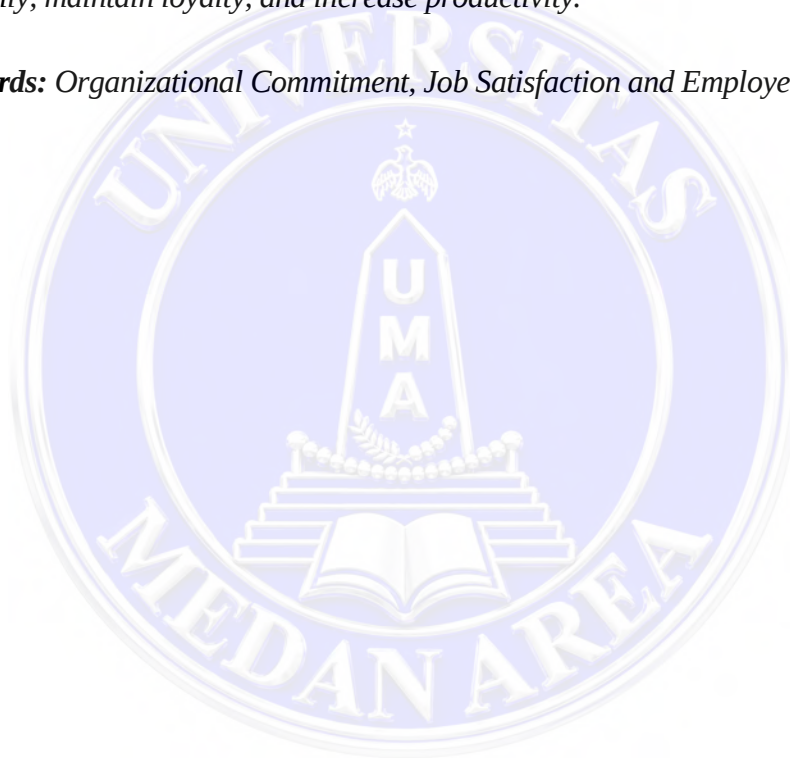


Nama	Putri Teresiya Sinurat
NPM	228320211
Tempat, Tanggal Lahir	Panambean, 28 Maret 2004
Nama Orang Tua :	
Ayah	Alm.Sabar Sinurat
Ibu	Lince Wati Sidabutar
Riwayat Pendidikan :	
SMP	TD.Pardede
SMA/SMK	SMK.Negeri 1 Medan
Riwayat Studi Di UMA	-
Pengalaman Kerja	-
NO. HP/WA	081269355287
Email	putrisinurat004@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational commitment and job satisfaction on employee performance at PT Tahta Group Medan Sunggal. The research used a quantitative approach through questionnaires distributed to company employees. The results show that organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of $7.247 > t\text{-table}$ and a significance level of $0.000 < 0.05$. Likewise, job satisfaction positively and significantly affects performance, with a t-value of $8.695 > t\text{-table}$ and a significance level of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, both variables significantly influence employee performance, indicated by an F-value of $189.535 > F\text{-table } 3.159$. These findings imply that higher levels of commitment and job satisfaction encourage employees to work more optimally, maintain loyalty, and increase productivity.

Keywords: *Organizational Commitment, Job Satisfaction and Employee Performance*



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tahta Group Medan Sunggal. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan penyebaran kuesioner kepada responden karyawan perusahaan. Hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung 7,247 > t-tabel dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Demikian pula, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai t-hitung 8,695 > t-tabel dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F-hitung 189,535 > F-tabel 3,159. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan komitmen dan kepuasan kerja akan mendorong karyawan bekerja lebih optimal, loyal, dan produktif.

Kata kunci: Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan



KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya” yang telah memberikan rahmat dan karunia nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Judul yang dipilih dalam penelitian ini adalah ‘Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tahta Group Medan Sunggal. Tujuan dari penelitian ini merupakan persyaratan untuk menempuh program sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. Selama penulisan skripsi ini, peneliti mendapat bimbingan, dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof Dr. Dadan Ramdan, M. Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Ibu Prof. Dr. Syafrida Hafni Sahir,S.E.M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Sari Nuzulina Rahmadhani,SE,M.Acc,Ak selaku wakil Bidang Penjamin Mutu Akademik Program Studi Manajemen Universitas Medan Area
4. Ibu Dr.Fitriani Tobing,SE,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Medan Area
5. Bapak Dr. Ir. Tohap Parulian Sihombing,M,Si selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, saran, serta motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Yuni Syahputri, S.E, M.Si selaku Dosen Sekretaris yang telah memberikan saran serta dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Ibu Dr. Nur Aisyah,S.E,M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah

memberikan saran serta dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.

8. Kepada orangtua saya dan wali saya Lince Wati Sidabutar Dan Juli Ernawati Siallagan, telah mendoakan saya dan mendukung saya dalam penyusunan Skripsi ini, Dan Keluarga besar Sinurat dan Siallagan yang telah memberi semangat, motivasi serta doa yang tak habis-habisnya di setiap langkah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
9. Kepada Teman Sekelas saya A4 Manajemen menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada teman-teman sekelas yang telah menjadi bagian penting dalam perjalanan akademik penulis. Terima kasih atas kebersamaan, semangat, diskusi, saling membantu, serta dukungan yang telah diberikan selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini, penulis juga berharap tugas skripsi ini dapat memberikan manfaat untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat.

Akhir kata saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Penulis



Putri Teresiya Sinurat

NPM: 228320211

DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Pertanyaan Penelitian	7
1.4 Tujuan Penelitian	7
1.5 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Kinerja Karyawan	9
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	9
2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	10
2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan	12
2.2 Komitmen Organisasi	13
2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi	13
2.2.2 Indikator Komitmen Organisasi	15
2.3 Kepuasan Kerja	18
2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja	18
2.3.2 Indikator Kepuasan Kerja	19
2.4 Penelitian Terdahulu	21
2.5 Kerangka Konseptual	23
2.6 Hipotesis Penelitian	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1 Jenis Penelitian	25
3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian	25
3.2.1 Lokasi Penelitian	25
3.2.2 Waktu Penelitian	25
3.3 Populasi Dan Sampel	26
3.3.1 Populasi	26

3.3.1 Sampel.....	26
3.4 Definisi Operasional Variabel	27
3.5 Skala Pengukuran Data.....	28
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	29
3.7 Jenis Sumber Data	29
3.7.1 Jenis Data	29
3.7.2 Sumber Data.....	30
3.8 Uji Instrumen Penelitian	30
3.8.1 Uji Validitas	30
3.9 Teknik Dan Analisa Data.....	32
3.9.1 Uji Statistik Deskriptif	32
3.9.2 Uji Asumsi Klasik.....	32
3.9.3 Uji Heteroskedesitas.....	32
3.9.4 Uji Multikolineritas.....	33
3.9.5 Analisis regresi linier berganda.....	33
3.9.6 Uji Hipotesis.....	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	37
4.1 Gambaran Umum.....	37
4.2 Hasil Penelitian	38
4.2.1 Analisis Deskriptif Responden.....	38
4.2.2 Analisis Karakteristik Responden	39
4.3 Deskriptif Variabel	40
4.3.1 Skala Pengukuran Mean Analisis Deskriptif	40
4.3.2 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi.....	41
4.3.3 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kepuasan Kerja.....	44
4.3.4 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan	47
4.6 Pengujian Hipotesis	58
4.7 Pembahasan	60
4.7.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	60
4.7.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	61
4.7.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	65
5. 1 Kesimpulan	65

5.2 Saran	66
DAFTAR PUSTAKA.....	68



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Hasil Prasurvey komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT.Tahta Group.	5
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3. 1 Pelaksanaan Waktu Penelitian	26
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel.....	27
Tabel 3. 3 Skor Jawaban Kuesioner	29
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas.....	31
Tabel 3. 5 Hasil Uji Reabilitas	32
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	39
Tabel 4. 3 Instrumen Skala <i>Mean</i>	40
Tabel 4. 4 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi.....	41
Tabel 4. 5 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kepuasan Kerja.....	44
Tabel 4. 6 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan.....	47
Tabel 4. 7 Uji <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	54
Tabel 4. 8 Uji Nilai <i>Tolerance</i> dan VIF	55
Tabel 4. 9 Hasil Regresi Linear Berganda	57
Tabel 4. 10 Uji Signifikansi Parsial (Uji <i>t</i>)	58
Tabel 4. 11 Hasil Uji F Signifikansi Serempak (Uji-F)	59
Tabel 4. 12 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	23
Gambar 4.1	Uji Normalitas dengan Histogram	53
Gambar 4.2	Uji Normalitas dengan Normal P-P plot.....	54
Gambar 4.3	Heteroskedastisitas dengan <i>Scatterplot</i>	56



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kueisioner Penelitian.....	72
Lampiran 2	Data Penelitian dan Hasil Pengolahan Data	76
Lampiran 3	Tabulasi Data Uji Validitas dan Reliabilitas.....	78
Lampiran 4	T tabel	79
Lampiran 5	Surat Izin Riset.....	80
Lampiran 6	Surat Selesai Riset	81



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan globalisasi diiringi dengan adanya perubahan-perubahan pada kondisi ekonomi secara keseluruhan. Dengan adanya perubahan ini, maka sektor ekonomi berusaha untuk mencapai suatu organisasi yang efektif dan efisien. Hal ini sangat diperlukan agar memiliki daya saing sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia ekonomi.

Salah satu proses meningkatkan keefektifan dan keefisienan dari organisasi adalah dengan pengembangan sumber daya manusia. Tujuan dari pengembangan sumber daya manusia ini agar bisa melahirkan perubahan sikap karyawan yang positif. Maka dari itu, dalam sebuah perusahaan perlu mengkaji pengembangan sumber daya manusia. Selain itu seorang karyawan juga bisa memiliki keterampilan yang bersifat organisasi. Adapun pengembangan tersebut biasanya dimulai dari proses onboarding kemudian memberikan kursus dan seminar bagi karyawan.

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai tingkat keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan seseorang terhadap organisasi. Dalam konteks perusahaan kontraktor komitmen yang tinggi berarti karyawan memiliki rasa tanggung jawab terhadap keberhasilan proyek loyalitas kepada perusahaan, serta kesediaan untuk bekerja keras meskipun dalam kondisi kerja yang sulit di lapangan. Karyawan yang memiliki komitmen kuat akan lebih termotivasi untuk menjaga reputasi perusahaan dan berkontribusi terhadap pencapaian target proyek (Syafri 2019). Sebaliknya, rendahnya komitmen dapat menimbulkan masalah seperti turnover tinggi dan penurunan produktivitas.

Komitmen organisasi merupakan tingkat keterikatan karyawan terhadap organisasi baik secara emosional maupun moral. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih loyal dan bertanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi. bertanggung jawab dan memiliki keinginan kuat untuk berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, rendahnya komitmen dapat menyebabkan rendahnya motivasi, kurangnya inisiatif, dan tingginya potensi dalam bisnis.

Selain komitmen organisasi, kepuasan kerja juga berperan penting dalam menentukan tingkat kinerja karyawan. kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana individu merasa senang dan terpenuhi dalam pekerjaannya (Robbins & Judge, 2017). Dalam industri konstruksi, kepuasan kerja sering dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kondisi kerja di lapangan, sistem kompensasi, hubungan dengan rekan kerja, serta dukungan dari manajemen (Luthans, 2011). karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan perilaku positif seperti disiplin, rendahnya absensi, dan tingginya loyalitas terhadap perusahaan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja individu maupun tim proyek.

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya. kepuasan kerja ditentukan

oleh beberapa faktor yakni kerja yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, serta kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Menurut Sunaryo & Nasrul, (2018) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. dikatakan selanjutnya bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu (Andriany, 2019). pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja.

PT Tahta Group adalah perusahaan yang bergerak di bidang pengembangan dan konstruksi. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan. Dalam hal ini, keterlambatan proyek, ketidaksesuaian mutu, serta efisiensi biaya, sangat ditentukan oleh komitmen dan kepuasan para karyawan. dan dapat memberikan tuntutan untuk bekerja dengan baik dan efisien, oleh karena itu perusahaan tetap memperhatikan keselamatan para pekerja dalam mengerjakan proyek yang sedang berlangsung perkembangan infrastruktur baik dalam bentuk gedung jalan jembatan maupun fasilitas umum lainnya sangat bergantung pada efektivitas dan efisiensi proses konstruksi, Industri ini masih menghadapi berbagai

kinerja karyawan sangat berkaitan erat dan dipengaruhi langsung oleh komitmen organisasi dan kepuasan kerja. oleh karena itu, perlu diketahui bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat kelayakitan (kesetiaan) karyawan terhadap perusahaannya. karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasi

yang tinggi membuat karyawan senantiasa lebih setia dan terbiasa untuk bekerja keras dalam mencapai tujuan organisasi serta turut membantu kemajuan perusahaan (Cahyani et al., 2020).

Tantangan yang dapat mempengaruhi keberhasilan proyek, seperti keterlambatan pelaksanaan pembengkakan biaya kualitas pekerjaan yang tidak sesuai standar, serta isu keselamatan dan kesehatan kerja.

PT Tahta Group sebagai perusahaan kontraktor juga memiliki kelengkapan barang-barang yang akan dipergunakan saat menjalankan proyek perusahaan ini juga melengkapi keselamatan bagi para pekerja untuk mengatasi risiko kecelakaan lapangan, maka dari itu perusahaan PT Tahta Group melengkapi segala keselamatan para pekerja.

Oleh karena itu, perhatian perusahaan terhadap keselamatan kerja mencerminkan tingginya komitmen organisasi yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. yang pada akhirnya memengaruhi kepuasan kerja karyawan ketika karyawan merasa diperhatikan dan didukung mereka cenderung menunjukkan loyalitas dan semangat kerja yang lebih tinggi. Hal ini akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan, baik dari segi produktivitas maupun kualitas pekerjaan.

Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang salah satunya bisa dilihat dari penyediaan sarana keselamatan para pekerja konstruksi, dan ini bisa berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sehingga penelitian ini dilakukan dengan Judul Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tahta Group Medan Sunggal.

Tabel 1. 1
Hasil Prasurvey komitmen organisasi dan kepuasan kerja
terhadap kinerja karyawan Pada PT.Tahta Group.

No	Jawaban Responden	Setuju	%	Tidak Setuju	%
Komitmen Organisasi (X1)					
1	Saya merasa bangga menjadi bagian dari Perusahaan Tahta Group.	25	83%	5	17%
2	Saya merasa bagian dari tim yang berperan penting dalam keberhasilan proyek perusahaan.	25	83%	5	17%
Kepuasan Kerja (X2)					
1	Saya puas dengan gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan Saya.	22	73%	8	27%
2	Saya merasa lingkungan kerja di proyek cukup aman dan mendukung kenyamanan dalam bekerja.	18	60%	12	40%
Kinerja Karyawan (Y)					
1	Saya menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu	18	60%	12	40%
2	Saya mampu bekerja secara baik dalam Tim rekan kerja saya.	17	57%	13	43%

Sumber: hasil prasurvei tahun (2025)

Berdasarkan hasil pra-survei terhadap 30 responden di PT Tahta Group Medan Sunggal diketahui bahwa sebagian besar karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi, di mana 83% responden merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan dan berperan penting dalam keberhasilan proyek. Pada aspek kepuasan kerja, 73% responden menyatakan puas terhadap gaji yang diterima dan 60% merasa lingkungan kerja cukup aman serta mendukung kenyamanan kerja, meskipun masih ada sebagian karyawan yang belum sepenuhnya puas. Sementara itu dalam hal kinerja karyawan 60% responden mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan 57% mampu bekerja sama dengan baik dalam tim. Secara keseluruhan, hasil pra-survei ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki komitmen dan kepuasan kerja yang baik, namun perusahaan

perlu meningkatkan aspek kesejahteraan dan lingkungan kerja agar kinerja karyawan dapat lebih optimal.

Hubungan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sangat diperlukan bagi organisasi. Siengthai & Pila-Ngarm (2016) menyatakan bahwa kinerja dan kepuasan karyawan mempengaruhi kepuasan konsumen. keberhasilan suatu perusahaan atau instansi sangat ditentukan oleh salah satunya adalah kinerja dari para karyawannya dalam berbagai bidang peran karyawan dalam setiap usaha merupakan faktor yang penting. oleh karena itu perusahaan atau instansi harus mampu mengolah sumber daya manusia yaitu karyawan sedemikian rupa sehingga terjadi keseimbangan bagi seluruh karyawan yang ada dalam sebuah perusahaan atau instansi. keseimbangan yang diciptakan berupa keadilan organisasi. *Equity theory* (teori keadilan) menjelaskan bahwa keadilan distributif dan prosedural menunjuk pada persepsi karyawan mengenai kewajiban dan keseimbangan antara masukan yang mereka berikan dalam bentuk pendidikan, latihan, pengalaman, dengan penghargaan yang mereka terima.

Dengan demikian, karyawan akan cenderung meminta balas jasa yang sesuai dengan apa yang mereka kerjakan (Widiastuti & Aisyah, 2016). Berdasarkan beberapa hasil pra survei di atas maka dilakukan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Dalam Penelitian ini

Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap PT Tahta Group Medan Sunggal

1.2 Rumusan Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam menentukan keberhasilan proyek di PT Tahta Group Medan Sunggal. Berdasarkan hasil

observasi awal, ditemukan adanya penurunan semangat kerja, tingkat absensi yang cukup tinggi, serta keluhan terhadap sistem kompensasi dan lingkungan kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan untuk mengkaji sejauh mana komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Tahta Group Medan Sunggal.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tahta Group Medan Sunggal?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tahta Group Medan Sunggal?
3. Apakah komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tahta Group Medan Sunggal?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tahta Group Medan Sunggal
2. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tahta Group Medan Sunggal
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara komitmen organisasi dan kepuasan terhadap kerja karyawan pada PT Tahta Group Medan Sunggal.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti

Penelitian ini memberikan pengalaman langsung kepada peneliti dalam memahami penerapan teori komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan di lingkungan kerja nyata khususnya dalam industri konstruksi yang memiliki karakteristik kerja lapangan yang menantang.

2. Bagi perusahaan

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini dapat membantu perusahaan mencapai efisiensi waktu proyek, peningkatan kualitas hasil kerja dan penguatan loyalitas karyawan, yang berdampak positif pada daya saing perusahaan di sektor konstruksi”

3. Bagi pihak lain

1. Penelitian ini dapat menjadi masukan bagi instansi ketenagakerjaan dan asosiasi konstruksi dalam merumuskan kebijakan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja lapangan.
2. Hasil penelitian mendukung upaya pemerintah dalam meningkatkan keselamatan, kesejahteraan dan produktivitas tenaga kerja konstruksi yang berkontribusi terhadap percepatan pembangunan infrastruktur nasional.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kerja individu/karyawan yang dihasilkan yang dibandingkan kinerja karyawan secara umum yakni penilaian terhadap hasil dengan standar yang ada baik kualitas maupun kuantitas yang ditetapkan sebelumnya, Robbins (2019) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

De Yusa dan Yatami (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dengan jangka waktu tertentu. Penilaian kinerja karyawan merujuk pada sejauh mana seorang karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan efektif sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Priyatna (2021) juga mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil atau kesuksesan seseorang maupun sekelompok orang dalam suatu institusi/organisasi dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dan hal tersebut berkaitan dengan tentang bagaimana seseorang tersebut dapat diharapkan dan memberikan fungsi yang sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya beserta kuantitas, kualitas, serta pertimbangan waktu yang digunakan selama menjalankan tugas tersebut.

2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan pada saat melakukan pencapaian dapat disebabkan oleh beragam faktor, menurut Tri Maryati (2021) faktor tersebut antara lain:

1. Keahlian dan kemampuan

Setiap orang baik atasan maupun bawahan harus memiliki kemampuan dan keahlian yang dapat dipakai untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Semakin ahli dan mampu seorang pekerja dalam menyelesaikan tugasnya dengan tepat semakin ringan seorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat. Oleh sebab itu melalui kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang akan berpengaruh pada kinerja setiap orang.

2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki output pekerjaan yang baik itu disebabkan karena seseorang tersebut mempunyai kemampuan yang lebih detail akan bidang tersebut. Sebaliknya jika seseorang tidak memiliki kemampuan tentang pekerjaannya yang memadai maka hasil output yang didapatkan cenderung rendah.

3. Rancangan kerja

Suatu faktor di mana karyawan dimudahkan dalam menjalankan tanggung jawab beserta tugasnya. Suatu pekerjaan dengan rancangan yang bagus akan mengurangi tingkat kesulitan karyawan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang dijalankannya.

4. Kepribadian

Merupakan keseluruhan seorang individu dalam berinteraksi dan beraksi satu dengan lainnya dalam sebuah organisasi. Seseorang yang mempunyai pribadi baik, dipastikan mampu menjalankan kewajibannya secara bertanggung jawab serta penuh kesungguhan sehingga akan berpengaruh pada kinerjanya yang semakin baik.

5. Motivasi Kerja

Faktor ini muncul dari dalam karyawan supaya seseorang tergerak atau terpengaruh dalam menjalankan sesuatu. Jika seseorang mempunyai dukungan yang kuat dari sekelilingnya maka orang tersebut akan termotivasi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

6. Komitmen

Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan sesuai dengan kepatuhan karyawan dalam menjalankan setiap peraturan yang berlaku di sebuah organisasi ataupun perusahaannya. Dengan kesepakatan yang ada bahwa karyawan akan mengetahui setiap SOP yang berlaku, maka karyawan tersebut berupaya maksimal dalam bekerja dan merasa bersalah jika peraturan tersebut dilanggar.

7. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana dan kondisi lingkungan yang berada disekitar seseorang bekerja. Suasana yang nyaman dan aman akan memberi kenyamanan sehingga kinerja karyawan dengan lebih optimal.

2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (1996) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian Kinerja Karyawan, indikatornya sebagai berikut :

1. Kuantitas Kerja

Kuantitas merupakan segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau dapat dikatakan dengan angka. hal ini dapat dilihat dari hasil kerja karyawan dalam kerja waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab.

2. Kualitas

Kualitas kerja bisa diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan dari tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Kerja Sama

Merupakan bentuk kesediaan karyawan untuk turut berkontribusi dan berpartisipasi dengan karyawan atau rekan kerja lainnya baik di dalam maupun berpartisipasi dengan karyawan atau rekan kerja lainnya baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja dengan tujuan untuk mendapatkan

hasil pekerjaan yang jauh lebih baik kerja sama memiliki dimensi yang terdiri 2 (dua) aspek yaitu:

- a. Jalinan kerja sama
- b. Kekompakan

5. Efektivitas

Efektivitas adalah jangkauan usaha suatu program sebagai suatu variabel dengan sumber daya dan sarana tertentu untuk memenuhi tujuan dan sasaran tanpa melumpuhkan cara dan sumber daya itu serta tanpa memberi tekanan yang tidak wajar terhadap pelaksanaannya.

6. Kemandirian

Kemandirian adalah sikap yang memungkinkan seseorang untuk bertindak bebas, melakukan sesuatu atas dorongan sendiri dan untuk kebutuhannya sendiri tanpa bantuan dari orang lain maupun berpikir dan bertindak original/kreatif, penuh inisiatif mampu mempengaruhi lingkungan mempunyai rasa percaya diri dan memperoleh kepuasan dari usahanya.

2.2 Komitmen Organisasi

2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Ginanjar & Berliana, (2021) Komitmen Organisasi merupakan suatu keadaan seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan - tujuannya,serta” berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Supriadi *et al.* (2019) menjelaskan bahwa komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Para manajer disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan tujuan untuk mendapatkan tingkat komitmen yang lebih

tinggi. selanjutnya komitmen yang lebih tinggi dapat mempermudah terwujudnya produktivitas yang lebih tinggi.

Komitmen organisasi adalah sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Komitmen *Organisasional* mempengaruhi apakah seseorang pekerja tetap tinggal sebagai organisasi (*is retained*) atau meninggalkan untuk mengejar pekerjaan lain.

Menurut Wibowo (2017), Berdasarkan pendapat ahli tersebut bahwa dapat disimpulkan Komitmen organisasi adalah suatu kondisi yang dimana dapat mencerminkan sejauh mana seorang karyawan memiliki keterikatan, kepercayaan dan keterlibatan dan kesetiaan dalam menjalankan organisasi komitmen yang tinggi dapat membuat kerja sama yang baik dalam perusahaan, dan dapat mempengaruhi situasi kerja yang baik dan profesional

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal. Karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan, untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi mencapai tujuan. kepuasan kerja dan komitmen organisasi cenderung saling berpengaruh. Seorang yang puas dengan kerjaan nya seseorang yang puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen kepada organisasi. seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan cenderung menarik diri untuk tidak melakukan koordinasi dan malas-malasan dalam melakukan pekerjaan melalui ketidakhadirannya atau keluar masuk (*turnover*). Kepuasan kerja mempengaruhi komitmen terhadap organisasional yang ada pada akhirnya mempengaruhi tingkat ketidakhadiran dan *turnover*.

2.2.2 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Rahayu (2019) mengemukakan tiga indikator dalam komitmen organisasi yaitu:

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (*emotional attachment*). keberadaan karyawan dalam perusahaan sangat tergantung dengan kesesuaian antara tujuan organisasi dan prinsip-prinsip hidup karyawan. apabila terjadi perubahan tujuan organisasi kemungkinan akan berdampak pada karyawan, dikarenakan karyawan akan mencoba mencari kesesuaian prinsip dalam dirinya dengan tujuan organisasi tersebut jika tetap terjadi kesesuaian maka keinginan untuk terus bekerja dalam perusahaan tetap ada, tetapi apabila terjadi ketidaksesuaian kemungkinan karyawan akan berpikir untuk mencari alternatif pekerjaan lain.
2. Komitmen berkelanjutan (*Continuance Commitmen*), muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. dengan kata lain karena mereka butuh melakukan hal tersebut karena tidak ada pilihan lain dalam perkembangannya tingkat *continuance commitmen* berhubungan dengan ketersediaan pilihan pekerjaan pada orang lain. Tingginya keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya menggambarkan rendah nya tingkat *continuance commitmen*.

3. Komitmen Normatif (*Normative Commitmen*)

Timbul dari nilai-nilai diri karyawan karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan. jadi karena dia merasa berkewajiban sehingga jika dia meninggalkan perusahaan dianggap bertentangan dengan pendapat umum.

Komitmen organisasi memiliki tiga aspek utama, yaitu: identifikasi, keterlibatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi atau perusahaannya.

(a) Aspek identifikasi

Rasa identifikasi yang diwujudkan dalam bentuk kepercayaan karyawan terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para karyawan ataupun dengan kata lain perusahaan memasukkan pula kebutuhan dan keinginan karyawan dalam tujuan organisasinya. maka dari itu, hal tersebut membuahkan suasana saling mendukung diantara para karyawan dengan organisasi. lebih lanjut suasana tersebut akan membawa karyawan dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi karena karyawan menerima tujuan organisasi yang dipercayai telah disusun demi memenuhi kebutuhan pribadi mereka sendiri.

(b) Aspek keterlibatan

Keterlibatan atau partisipasi karyawan dalam aktivitas-aktivitas keorganisasian juga penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan karyawan menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik

dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan karyawan adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan yang dapat menumbuhkan keyakinan para karyawan bahwa apa yang telah diputuskan merupakan keputusan bersama.

4. Aspek loyalitas karyawan

Loyalitas karyawan terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun. kesediaan karyawan untuk mempertahankan diri bekerja dalam perusahaan adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen karyawan terhadap organisasi dimana mereka bekerja. hal ini dapat diupayakan bila loyalitas karyawan terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun. kesediaan karyawan untuk mempertahankan diri bekerja dalam perusahaan adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen karyawan terhadap organisasi dimana mereka bekerja hal ini dapat diupayakan bila karyawan merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempat ia bergabung untuk bekerja.

Berdasarkan pada uraian diatas maka aspek-aspek komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer yaitu *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*. Sedangkan menurut stress aspek aspek komitmen digolongkan menjadi aspek identifikasi, aspek keterlibatan dan aspek loyalitas karyawan.

Dari pengertian-pengertian aspek-aspek di atas dapat disimpulkan bahwa *affective commitment* identik dengan aspek loyalitas karyawan bedanya, *continuance commitment* identik dengan aspek identifikasi dan *normative commitment* identik dengan aspek keterlibatan.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan menjadi masalah yang menarik dalam manajemen organisasi/perusahaan sebab besar pengaruh nya bagi karyawan maupun organisasi perusahaan. Bagi karyawan kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja. Sedangkan bagi perusahaan kepuasan kerja bermanfaat dalam usaha meningkatkan karyawan terhadap produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan. Jepri *et al.* (2023) kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sedangkan karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dalam bentuk yang berbeda-beda satu dengan lainnya.

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Ningmabin and Adi 2022) Kepuasan kerja dianggap sebagai hasil dari pengalaman kerja seorang karyawan dalam hubungannya berdasarkan penilaian pribadi seperti apa yang dikehendaki dan diharapkan dari pekerjaan yang sedang dijalannya. Sehingga hal tersebut disederhanakan sebagai kepuasan kerja merupakan suatu sikap dari individu yang merupakan umpan balik (*feedback*) terhadap pekerjaannya.

Adi *et al.*(2023) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh tentang pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja adalah juga sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor – faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja secara ringkas namun mencakup pengertian yang luas, Robbins (2019) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya.

Dari pernyataan beberapa ahli mengenai pengetahuan kepuasan kerja Berdasarkan teori tersebut dapat disimpulkan, bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif seseorang yang ditunjukan oleh karyawan terhadap pekerjaannya sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik, dan hati senang tanpa merasa ada yang terbebani, dan puas terhadap pekerjaannya.

2.3.2 Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan variabel laten, yaitu variabel penelitian yang tidak bisa langsung diobservasi (Adi *et al.* 2023) Pengukuran variabel laten kepuasan kerja dilakukan melalui indikator-indikator yang mencerminkan konsep kepuasan kerja. Ada beberapa indikator kepuasan kerja antaranya sebagai berikut:

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah/Gaji

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan

4. Hubungan dengan rekan kerja

5. Kerja sama dan komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan lingkungan kerja yang mendukung.

6. Kondisi Kerja

Lingkungan tempat kerja yang aman dan nyaman, dan jam kerja yang wajar.

Ningmabin & Adi, (2022) mengemukakan terdapat beberapa indikator kepuasan kerja pada suatu organisasional maupun perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Peluang promosi, (*promotion opportunities*) peluang untuk mengalami peningkatan dalam kesempatan melakukan promosi tampaknya memiliki berbagai pengaruh terhadap kepuasan kerja ini dikarenakan promosi memiliki bentuk-bentuk yang berada, didampingi dengan imbalan-imbalan yang mendampinginya.
2. Upah (*pay*), yaitu suatu balas jasa yang diterima karyawan dalam bentuk finansial atas pekerjaan yang telah mereka lakukan.
3. Pengawasan (*Supervision*), yaitu hal yang mencakup mempengaruhi dari kepuasan kerja. kemampuan supervisor untuk menyediakan bantuan teknik dan dukungan. Hal tersebut dapat berupa dari adanya pengawasan.
4. Kelompok kerja (*Work group*), yaitu pada dasarnya kelompok kerja akan memiliki efek terhadap kepuasan kerja. keramahan dari teman kerja yang kooperatif merupakan sumber yang sederhana terhadap kepuasan kerja untuk

satu individu karyawan.kelompok kerja berfungsi sebagai sumber dukungan kenyamanan,nasihat,dan bantuan-bantuan satu individu pekerja.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

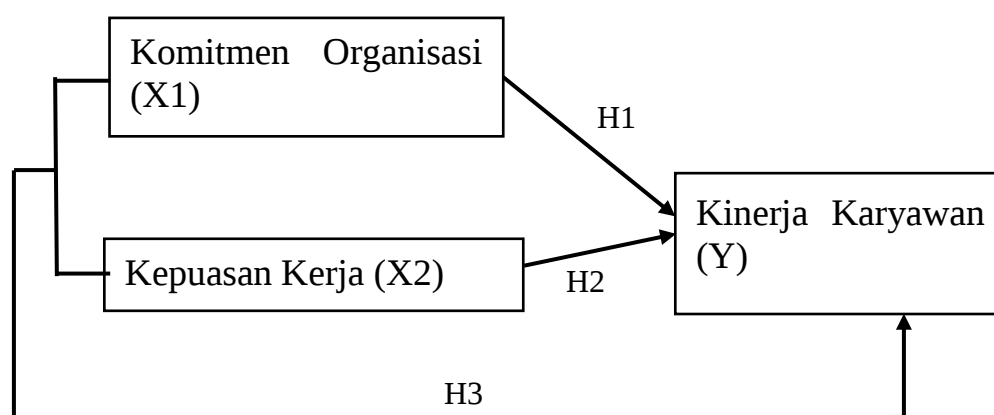
No	Peneliti Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Santamoko, R., Yoyo, T., & Silaswara, D. (2025) – Jurnal eCo-Fin	Pengaruh komitmen organisasi dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja	(X ₁) Beban Kerja (X ₂) Stres Kerja (Y) Kepuasan Kerja	Secara simultan semua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja; beban kerja dan stres kerja berpengaruh negatif signifikan, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan.
2	Putra, D. & Hidayati, A. (2024) – Jurnal Manajemen Bisnis Nusantara	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel di Bali	(X ₁) Beban Kerja (X ₂) Kepuasan kerja (Y)Kinerja Karyawan	Beban kerja dan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan.
3	Suwondo, D. & Sutanto, E. (2020) – International Journal of Human Capital Management	The Influence of Workload, Job Stress, and Job Satisfaction on Employee Performance	X ₁)Workload X ₂) Job Stress Y: Employee Performance	Workload dan job stress berpengaruh negatif signifikan terhadap performance; job satisfaction berpengaruh positif signifikan.
4	Kim & Lee (2020)	<i>The Impact of Organizational Commitment and Job Satisfaction on Work Performancein,Smes (International Journal of Business and Management Review)</i>	<i>Organizational Commitment, (X₁) JobSatisfaction,Work(X₂) Performance ,(Y)</i>	Komitmen dan kepuasan yang tinggi meningkatkan produktivitas kerja.
5	Andi,dkk (2019)	Pengaruh Komitmen Organisasi,dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan Mitra PT Telkom Indonesia (Persero) Kota Medan	Komitmen Organisasi (X ₁), Kepuasan Kerja (X ₂), Kinerja Karyawan(Y)	Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karywan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Peneliti Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
		(Jurnal Kewirausahaan dan Bisnis, Vol. 591)		
6	Rani Safitri (2020)	Pengaruh, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan, Provinsi Kalimantan Selatan. (Jurnal Manajemen dan Bisnis STIE Indonesia Banjarmasin)	Kepuasan kerja (X_1) Kepuasan Kerja (X_2) Kinerja Pegawai (Y)	komitmen organisasi, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Komitmen organisasi paling dominan.
7	Wulandari & Pratama (2021)	Komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Sumatra Utara (Jurnal Manajemen Bisnis, Universitas Sumatera Utara)	(X_1) Komitmen Organisasi, (X_2) Kepuasan Kerja, (Y) Kinerja karyawan	Komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan; motivasi kerja memperkuat efeknya.
8	Sari & Prasetyo (2024)	<i>The Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Performance (Journal of Humanities Social Sciences and Business)</i>	(X_1) Job Satisfaction, (X_2) Organizational Commitment, (Y) Employee Performance	Terdapat pengaruh positif signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja.

No	Peneliti Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
9	Rocky.P Rindorindo,Sri Murni, Irvan Trang (2019)	Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan hotel Gran Puri (Santamoko,R.,Yoyo, T., & Silaswara, D. (2019).	Beban Kerja (X_1) Stres Kerja (X_2) Kinerja Karyawan (Y)	Menunjukkan bahwa secara simultan beban kerja, stress kerja, dan kepuasan kerja berbeipengaruh terhadap kinerja karyawan, secara parsial beban kerja dan stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
10	Ghafur et al. (2020)	<i>The Effect of Work Motivation, Organizational Commitment, and Job Satisfaction on Employees' Performance at PT BRI Daan Mogo (International Journal of Innovative Science and Research Technology)</i>	(X_1) <i>Job Satisfaction</i> , (X_2) <i>Organizational Commitment</i> , (Y): <i>Performanc</i>	Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, terutama aspek "work condition" dan "teamwork".

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan kerangka hubungan antara konsep-konsep yang akan diukur maupun diamati dalam suatu penelitian. Sebuah kerangka koseptual haruslah dapat memperlihatkan hubungan antara variabel-variabel yang akan diteliti. Sugiyono, (2016) Dalam penelitian ini variabel independen adalah pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja Sedangkan Variabel dependen (Terikat) yaitu kinerja karyawan.



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan pertanyaan penting karena hipotesis merupakan jawaban dari suatu penelitian, sebagaimana pendapat dari Sugiyono, (2019) “hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data.

Berdasarkan pengertian hipotesis, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H₁ : Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tahta Group Medan Sunggal

H₂: Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tahta Group Medan Sunggal

H₃: Komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tahta Group Medan Sunggal

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, karena bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel independen (Komitmen organisasi dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Penelitian kuantitatif asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono 2017). Penelitian ini menggunakan pendekatan pra survei, dimana data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden (karyawan) yang menjadi sampel penelitian menggunakan desain kasual, karena ingin melihat hubungan sebab akibat antara variabel independen dan dependen. dengan demikian penelitian ini akan membahas terkait Komitmen Organisasi (X_1) Kepuasan Kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y) Pada PT Tahta Group Medan Sunggal.

3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana terjadi situasi sosial yang berkaitan dengan apa yang menjadi sasaran atau tempat dimana permasalahan akan diteliti (Sugiyono 2016). Adapun lokasi penelitian ini dilakukan pada penelitian ini dilakukan di PT Tahta Group, Jalan Binjai km 10,3.Kabupaten Deli serdang.

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini yang dilaksanakan dari 25 Mei 2025 sampai 17 Juli 2025

Tabel 3. 1
Pelaksanaan Waktu Penelitian

Keterangan	Tahun 2025/2026						
	Mei	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar
Penyusunan Proposal							
Seminar Proposal							
Pengumpulan Data							
Analisis Data							
Seminar hasil							
Pengajuan Meja Hijau							
Sidang Meja Hijau							

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2022), populasi adalah wilayah generalisas yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. obyek populasi yang akan diteliti oleh penulis telah diketahui bahwa populasi karyawan PT.Tahta Group Medan Sunggal. yang berjumlah 150 karyawan

3.3.1 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang diharapkan mampu mewakili populasi dalam penelitian. Sampel menurut Sugiyono (2019) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik pendukung. pengambilan sampel dilakukan karena peneliti membatasi penelitian dalam hal waktu, tenaga, uang dan populasi yang sangat besar.

Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan bantuan rumus Slovin. Adapun rumus dan penetapan jumlah sampel penelitian akan di paparkan di bawah ini yaitu sebagai berikut.

$$n = \frac{150}{1 + (150 \times 0.10^2)}$$

$$n = 60$$

$$n = 60$$

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin pada Tingkat kesalahan 10%, maka diperoleh jumlah sampel sebanyak 60 responden. Jumlah ini dianggap cukup representatif untuk menggambarkan kondisi keseluruhan populasi karyawan PT.Tahta Group Medan Sunggal. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan 60 responden sebagai sampel untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3. 2
Definisi Operasional Variabel

NO	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Komitmen Organisasi X ₁	Komitmen organisasi adalah tingkat sejauh mana karyawan merasa terikat secara emosional, dan kesediaan untuk bekerja dengan tujuan mencapai target perusahaan. Sumber (Ginanjari and Berliana 2021)	1.Komitmen afektif (<i>Affective Commitment</i>) 2.Komitmen berkelanjutan (<i>Continuance Commitment</i>) 3.Komitmen Normatif (<i>Normative Commitment</i>) (Ginanjari and Berliana 2021)	Likert
2	Kepuasan Kerja (X ₂)	Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang mencerminkan kesesuaian antara Harapan dan kenyataan di tempat Melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam	1.Gaji 2.Kondisi kerja 3.Hubungan dengan rekan kerja 4.Kesempatan untuk berkembang 5.Hubungan baik dengan atasan Sumber (Adi et al. 2023)	Likert

NO	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
		mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Sumber (Adi et al. 2023)		
3	Kinerja Karyawan	Kinerja karyawan adalah karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya berdasarkan standar yang ditentukan. Sumber: (Sunaryo and Nasrul 2018)	1. Kuantitas 2. Kualitas kerja 3. Kerja sama antara tim 4. Tanggung jawab 5. Kehadiran Sumber (Sunaryo and Nasrul 2018)	Likert

3.5 Skala Pengukuran Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode survei, yaitu melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang merupakan karyawan PT Tahta Group. Kuesioner disusun berdasarkan indikator variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, yang masing-masing diadaptasi dari teori-teori yang telah teruji validitasnya. Jenis data yang digunakan adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama (responden), melalui pengisian kuesioner tertutup.

Teknik pengukuran data dilakukan dengan menggunakan Skala Likert, yang dikembangkan oleh Helwig *et al.* (2021), untuk mengukur sikap atau persepsi responden terhadap suatu pernyataan dengan lima alternatif jawaban, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

Peneliti memberikan 6 pertanyaan kepada responden dengan menggunakan skala 1 sampai dengan 5 untuk keperluan penelitian ini. Berikut adalah 5 tingkatan skala yang menjadi opsi pilihan responden sebagai berikut:

Tabel 3. 3
Skor Jawaban Kuesioner

Skala Jawaban	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah

1. Wawancara

Peneliti melakukan wawancara kepada pihak-pihak yang terkait sesuai dengan topik yang saya teliti.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah cara pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan kepada responden terkait dengan variabel-variabel dalam penelitian. Metode ini digunakan untuk mengungkap Variabel-Variabel dalam penelitian untuk mendapatkan informasi. melibatkan pengelolaan data dengan cara mengumpulkan data menggunakan alat berupa kuesioner.

3.7 Jenis Sumber Data

3.7.1 Jenis Data

Menurut Sugiyono (2016) Data dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu data primer dan data sekunder.

3.7.2 Sumber Data

Menurut (Sugiyono, 2016) berdasarkan pengelompokannya, data dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder.

- a. Sumber data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber pertama atau responden melalui proses pengumpulan data seperti wawancara, observasi, dan kuesioner.
- b. Sumber data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber kedua, seperti dokumen, laporan, jurnal ilmiah, arsip, dan catatan lainnya. data ini sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain sebelumnya.

3.8 Uji Instrumen Penelitian

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas menurut Sugiyono, (2019) bertujuan untuk mengukur sah atau valid tidaknya pernyataan dalam kuesioner yang telah dibuat. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. dalam penelitian ini validitas diukur dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor variabel. dalam penelitian ini, uji validitas menggunakan bivariate (*spearman correlation*). pengujian ini menggunakan dua sisi (*two-tailed*) dengan taraf signifikansi 5%. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- (1) Item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor atau nilai total (dinyatakan valid) jika $r \text{ hitung} > 0,361$ (uji 2 sisi dengan signifikansi 0,05).
- (2) Item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor atau nilai total (dinyatakan tidak valid) jika $r \text{ hitung} < 0,361$ (uji 2 sisi dengan signifikansi 0,05).

Tabel 3. 4
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	<i>Corrected item- Total Correlation</i>	<i>r_{tabel}</i>	Keterangan
Komitmen Organisasi (X1)	X1.1	.812	0.361	Valid
	X1.2	.805	0.361	Valid
	X1.3	.802	0.361	Valid
	X1.4	.865	0.361	Valid
	X1.5	.795	0.361	Valid
	X1.6	.878	0.361	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	.801	0.361	Valid
	X2.2	.556	0.361	Valid
	X2.3	.702	0.361	Valid
	X2.4	.670	0.361	Valid
	X2.5	.806	0.361	Valid
	X2.6	.613	0.361	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	.770	0.361	Valid
	Y2	.710	0.361	Valid
	Y3	.727	0.361	Valid
	Y4	.844	0.361	Valid
	Y5	.588	0.361	Valid
	Y6	.815	0.361	Valid
	Y7	.782	0.361	Valid
	Y8	.521	0.361	Valid
	Y9	.724	0.361	Valid
	Y10	.744	0.361	Valid

Sumber : Hasil Penelitian 2025 (data diolah)

3.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pertanyaan di kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha (α) > 0,60 maka, dinyatakan reliable atau valid. sebaliknya jika

memberikan nilai cronbach alpha (α) < 0,60 maka, dinyatakan tidak reliable atau tidak valid.

Tabel 3. 5
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	<i>Reability Coefficients</i>	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Komitmen Organisasi	6	.788	Reliabel
Kepuasan kerja	6	.777	Reliabel
Kinerja Karyawan	10	.872	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian 2025 (data diolah)

3.9 Teknik Dan Analisa Data

3.9.1 Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpul sehingga memberikan informasi dan gambaran mengenai topik yang akan dibahas.

3.9.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2019) Uji normalitas dilakukan untuk memastikan apakah data yang digunakan dalam model regresi memiliki distribusi yang normal. Uji normalitas data dapat dilakukan menggunakan Test Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit, dengan ketentuan bahwa apabila nilai signifikansi lebih besar dari $\alpha = 0,05$ (taraf kesalahan 5%), maka data dinyatakan berdistribusi normal dan jika nilai signifikansi lebih kecil $\alpha = 0,05$ (taraf kesalahan 5%), maka data dinyatakan berdistribusi tidak normal.

3.9.3 Uji Heteroskedesitas

Uji heteroskedesitas adalah pengujian untuk melihat apakah dalam suatu model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Suatu model regresi yang baik harus bebas dari masalah

heteroskedastisitas. Menurut Ghazali (2021) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residu suatu pengamatan ke pengamatan lain, jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut heteroskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Untuk menguji ada tidaknya masalah heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat apakah terdapat pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah residual dan sumbu X adalah X yang telah diprediksi.

3.9.4 Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditentukan adanya korelasi antara variabel independen (Ghozali, 2014). Model regresi yang baik seharusnya tidak mengandung multikolineritas (tidak terjadi korelasi diantara variabel independen). dalam penelitian multikolineritas diuji dengan perhitungan tolerance value dan variance inflation factor (VIF). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolineritas adalah :

- a. Jika tolerance value $> 0,10$ dan $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolineritas
- b. Jika tolerance value $< 0,10$ dan $VIF > 10$, maka terjadi multikolineritas

3.9.5 Analisis regresi linier berganda

Analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen, maka model analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β_1 = Koefisien kepuasan kerja

β_2 = Koefisien komitmen organisasi

X_1 = Komitmen Organisasi

X_2 = Kepuasan Kerja

ε = Variabel *Error*

3.9.6 Uji Hipotesis

Uji hipotesis ialah pengambilan keputusan pada statistik apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau justru ditolak. Pengujian hipotesis pada penelitian ini terdiri dari Uji parsial (uji T) dan uji Simultan (uji F).

1. Uji Parsial (Uji-T)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi 70 dari variabel dependen (Ghozali, 2011). Apabila nilai probabilitas signifikansinya lebih kecil dari 0,05 (5%) maka suatu variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis diterima jika taraf signifikan (α) < 0,05 dan hipotesis ditolak jika taraf signifikan (α) > 0,05. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut ini :

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ Maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ Maka H_0 diterima dan H_a ditolak, Atau

1. Nilai probabilitas signifikan ($\text{Sig} < (0,05)$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya
2. Apabila nilai probabilitas signifikan ($\text{Sig} > (0,05)$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

2. Uji - Simultan (Uji F)

Menurut Ghazali (2021) uji statistik F digunakan untuk menguji apakah model regresi yang digunakan sudah tepat dan menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. dengan tingkat signifikansi (5%), maka ketentuan yang digunakan dalam uji F adalah sebagai berikut:

1. Jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} atau probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi ($\text{Sig} < 0,05$), maka model penelitian dapat digunakan atau model tersebut sudah tepat.
2. Jika F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} atau probabilitas lebih besar dari tingkat signifikansi ($\text{Sig} > 0,05$), maka model penelitian tidak dapat digunakan atau model tersebut tidak tepat. membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel.
3. Jika nilai F_{hitung} lebih besar dari pada nilai F_{tabel} , maka model penelitian sudah tepat. Selain untuk mengetahui ketepatan suatu model regresi, uji F juga digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikan $> 0,05$ berarti secara bersama-sama variabel independen tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikan $< 0,05$ berarti secara bersama-sama variabel dependen mempunyai pengaruh terhadap variabel independen

3. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan varian variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah 0 (nol) atau 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi varian dependen. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang apabila terdapat nilai adjusted r^2 bernilai negatif, maka dianggap bernilai 0 (nol). Nilai r^2 yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel independen. Jika koefisien determinasi (r^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji parsial variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Tahta Group Medan Sunggal. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung 7,247 yang lebih besar dari t-tabel serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis pertama diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.
2. Berdasarkan uji parsial variabel Kepuasan Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Tahta Group Medan Sunggal. Nilai t-hitung sebesar 8,695 lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis kedua diterima. Artinya, kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong kinerja karyawan menjadi lebih optimal.
3. Berdasarkan uji simultan, variabel Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Tahta Group Medan Sunggal. Nilai F-hitung sebesar 189,535 lebih besar dari F-tabel 3,159 serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima. Hal ini berarti bahwa kombinasi komitmen organisasi dan kepuasan kerja berperan penting dalam meningkatkan performa kerja karyawan secara keseluruhan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka peneliti memberi saran sebagai berikut:

1. **Komitmen Organisasi.** Meskipun sebagian besar indikator komitmen organisasi memperoleh nilai mean yang tinggi, khususnya pernyataan “perusahaan ini sangat berarti bagi saya” (4,03), perusahaan tetap perlu meningkatkan aspek-aspek yang berkaitan dengan rasa memiliki dan keterikatan karyawan. Perusahaan disarankan untuk lebih mengembangkan program internal yang dapat memperkuat hubungan emosional karyawan dengan perusahaan, misalnya melalui peningkatan komunikasi dua arah, pemberian penghargaan atas loyalitas, serta penyediaan jalur pengembangan karier yang lebih pasti. Selain itu, peningkatan pelatihan yang berorientasi pada nilai organisasi juga penting untuk meningkatkan komitmen normatif dan afektif karyawan.
2. **Kepuasan Kerja.** Melihat bahwa pernyataan “Pekerjaan sesuai dengan keahlian dan keterampilan saya” memperoleh nilai mean tertinggi (4,03), perusahaan telah berhasil menciptakan kesesuaian antara kemampuan karyawan dengan tugas yang diberikan. Namun demikian, beberapa aspek lain seperti kesempatan promosi dan pengembangan karier masih perlu ditingkatkan, karena masih terdapat responden yang menilai aspek tersebut belum sepenuhnya optimal. Perusahaan disarankan untuk menyusun sistem jenjang karier yang lebih jelas, melakukan evaluasi jabatan secara berkala, serta meningkatkan fasilitas kerja agar kepuasan karyawan dapat semakin meningkat.
3. **Kinerja Karyawan.** Dalam konteks kinerja karyawan, perusahaan perlu menerapkan sistem penilaian kinerja yang lebih objektif, terukur, dan transparan.

Pemberian insentif yang mempertimbangkan pencapaian target individu akan membantu meningkatkan motivasi kerja karyawan. Selain itu, evaluasi kinerja secara berkala perlu dilakukan untuk memastikan bahwa setiap karyawan memperoleh umpan balik yang konstruktif terkait perkembangan kinerja mereka. Langkah-langkah ini akan membantu perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan secara berkelanjutan.

4. Variabel yang paling berpengaruh dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja, dengan koefisien regresi tertinggi sebesar 0,800. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan memberikan perhatian khusus pada faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja, seperti kompensasi, hubungan antar karyawan, kondisi lingkungan kerja, dan kesempatan pengembangan diri. Peningkatan pada aspek kepuasan kerja akan memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.
5. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian pada lingkup perusahaan yang lebih besar atau pada sektor industri yang berbeda untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif. Menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, dukungan organisasi, atau work-life balance juga dapat memberikan perspektif penelitian yang lebih lengkap. Penggunaan metode campuran (mixed methods) juga disarankan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam melalui wawancara maupun observasi lapangan sehingga penelitian selanjutnya dapat memperkaya temuan terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullahi, M. S., Adieza, A., Arnaut, M., Nuhu, M. S., Ali, W., & Gwadabe, Z. L. (2024). Antecedents of employee performance through perceived organizational support: A moderating role of job satisfaction among employees of SMEs in an emerging economy. *Journal of Organizational Behavior*, volume(issue), pages.
- Adi, A. N., Thoyib, A., Fithriana, N., & Ilham, B. (2023). *Kepuasan Kerja*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Akbar, M. A., Suwarsi, S., & Firdaus, F. S. (2024). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap OCB. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 4(2), 917-925.
- Andi, S., & Nyoto. (2019). Effect of organizational culture, work motivation, and organizational commitment on work motivation and performance of PT Arta Boga Cemerlang Pekanbaru. *Jurnal Kewirausahaan dan Bisnis*, 59(1), 59-70.
- Andriany, D. (2019). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Repex Perdana Internasional Medan. *Jurnal Manajemen Bisnis STIE IBBI*, 1(1), 392-398.
- Lilyana, B., De Yusa, V., & Yatami, I. (2021). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Rudant Maju SelaraT. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*, 5(2), 88-97.
- Ghozali, I. (2014). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS* (Edisi terbaru). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginanjari, H., & Berliana, B. (2021). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Citra Abadi di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 430-438.
- Helwig, N. E., Hong, S., & Hsiao-Wecksler, E. T. (2021). *Metode penelitian kualitatif dan kuantitatif*.
- Istanti, E., Negoro, B. K., & Daengs, A. (2021). The effect of job stress and financial compensation toward. *Media Mahardhika*, 19(3), 560-570.
- Jepri, L. S., Ginting, S., Putri, E., Berliyanti, D. O., Syarif, N. T., & Hasan, D. (2023). Hubungan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT "X". *Sustainability*, 4(1), 1-14.

- Kim, S., & Lee, H. (2020). The impact of organizational commitment and job satisfaction on work performance in SMEs. *International Journal of Business and Management Review*, volume(issue), pages.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2019). *Organizational Behavior (Perilaku Organisasi)*. Terjemahan: Y. N. Supriadi. Jakarta: Salemba Empat.
- Ningmabin, P. M., & Adi, A. N. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 1(3), pages.
- Nurohman, D., Aziz, A., & Fahmi, M. F. (2021). *Kodifikasia: Jurnal Penelitian Islam*, 15(1), 133-158.
- Nuryanti, N., & Sintaasih, D. K. (2020). Kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 926-945.
- Putra, A. K., Jaya, I., & Wilian, R. (2019). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 7(2), 45-56. <https://doi.org/10.22437/jdm.v7i2.16632>
- Rindorindo, R. P., Murni, S., & Trang, I. (2019)..
- Robbins, P. (2019). *Essentials of organizational behavior*. Pearson Education.
- Robbins, S. P. (1996). *Organizational behavior: Concepts, controversies, applications* (7th ed.). Prentice-Hall.
- Romi, M. V., Soetjipto, N., Widaningsih, S., Manik, E., & Riswanto, A. (2021). Enhancing organizational commitment by exploring job satisfaction, OCB and emotional intelligence. *Management Science Letters*, 11, 917-924.
- Santamoko, R., Yoyo, T., & Silaswara, D. (2025). Pengaruh komitmen organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal eCo-Fin*, volume(issue), pages.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian pendidikan*. Alfabeta.
- Sunaryo, E., & Nasrul, H. W. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT Philips Batam. *Jurnal Dimensi*, 7(1), 15-25. <https://doi.org/10.33373/dms.v7i1.1673>
- Supriadi, Y. N., Ahman, E., Wibowo, L. A., & Furqon, C. (2019). Organizational citizenship behavior model for turnover intention management. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(2), 340-347.

- Suwondo, D., & Sutanto, E. (2020). The influence of workload, job stress, and job satisfaction on employee performance. *International Journal of Human Capital Management*, volume(issue), pages.
- Wulandari, S., & Pratama, A. (2021). Komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Bisnis Universitas Sumatera Utara*, volume(issue), pages.



LAMPIRAN



LAMPIRAN 1 KUESIONER PENELITIAN**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA****TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TAHTA GROUP****SUNGGAH DELI SERDANG**

Dalam rangka memenuhi tugas akhir/ skripsi saya pada Program Sarjana Management Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area, maka saya Putri Teresita Sinurat memohon kesediaan Bapak/ Ibu, Saudara/i untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini sesuai dengan petunjuk yang telah tersedia. Saya harap Bapak/ Ibu, Saudara/i dapat mengisi kuesioner ini dengan memberikan jawaban yang objektif.

Demikian permohonan saya sampaikan. Atas kesediaan dan bantuan Bapak/ Ibu, Saudara/i untuk meluangkan waktu dalam pengisian kuesioner ini, saya ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya.

Bagian 1**DATA RESPONDEN****Nama Lengkap**

:

Usia

:

20-30 Tahun☐☐**41-50 Tahun****31-40Tahun**☐☐**51-60**

Jenis Kelamin

:

☐

Lak-Laki

☐

Perempuan

PETUNJUK PENGISIAN

- a. Pilihlah alternatif jawaban untuk pernyataan yang menurut anda benar dan sesuai.
- b. Mohon berilah tanda ceklis pada salah satu pilihan jawaban yang dianggap paling sesuai dengan anda. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu pilihan jawaban.

Alternatif Jawaban.

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

DAFTAR PERNYATAAN**1.KOMITMEN ORGANISASI (X_1)**

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan PT Tahta Group Medan Sunggal					
2	Saya merasa perusahaan ini sangat berarti bagi saya					
Komitmen Berkelanjutan (<i>Continuance Commitment</i>)						
3	Saya merasa akan kesulitan untuk mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain jika meninggalkan PT Tahata Group Medan Sunggal					

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
4	Saya tidak akan meninggalkan PT Tahta Group Medan Sunggal karena telah banyak membantu saya					
Komitmen Normatif (Normative Commitment)						
5	Saya merasa memiliki kewajiban untuk tetap bekerja di PT Tahta Group Medan Sunggal					
6	Saya bersedia terlibat kedalam banyak upaya untuk membantu PT Tahta Group Medan Sunggal menjadi lebih baik					

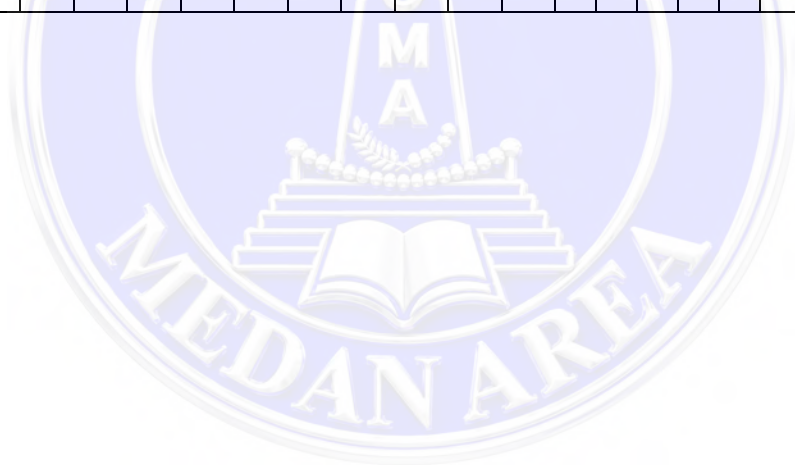
2. KEPUASAN KERJA(X₂)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Komitmen Afektif						
1	Pekerjaan yang saya lakukan di PT Tahta Group Medan sesuai dengan keahlian dan keterampilan saya.					
2	Pekerjaan di proyek konstruksi memberikan tantangan yang positif dan memotivasi saya.Medan					
Upah/Gaji						
3	Saya merasa puas bekerja di PT Tahta Group Medan Sunggal karena gaji yang diberikan sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan					
4	Saya merasa puas bekerja di PT Tahta Group Medan Sunggal karena gaji yang diberikan sesuai dengan standar yang ditetapkan					
Promosi						
5	Sistem promosi di proyek dilakukan berdasarkan kinerja dan kontribusi kerja, bukan karena kedekatan pribadi					
6	Saya merasa puas terhadap penilaian kesempatan promosi di PT Tahta Group Medan Sunggal karena penilaian berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan					

3. KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kualitas						
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya sesuai yang sesuai SOP oleh Perusahaan					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya sesuai yang sesuai SOP oleh Perusahaan					
Kuantitas Kerja						
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya sesuai yang sesuai SOP oleh Perusahaan					
4	yang diberikan sesuai dengan <i>deadline</i> yang diinstruksikan					
4	yang diberikan sesuai dengan <i>deadline</i> yang diinstruksikan					
Kerja Sama						
5	Saya selalu menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja saya					
6	Saya selalu kompak dengan rekan kerja saya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
Tanggung Jawab						
7	Saya mampu mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan yang saya kerjakan					
8	Saya selalu bertanggungjawab atas keputusan kerja yang saya tetapkan					
Inisiatif						
9	Saya bersedia mengerjakan pekerjaan yang lain tanpa harus menunggu perintah atasan saya					
10	Saya bersedia mengerjakan pekerjaan yang lain tanpa harus menunggu perintah atasan saya					

4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4
3	1	2	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	5	2	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	3	2	1	3	4	4	5	4	3	2	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4
5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	2	5	5	5	5	3	5	5	2	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5



LAMPIRAN 3 TABULASI DATA UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

X 1. 1	X 1. 2	X 1. 3	X 1. 4	X 1. 5	X 1. 6	X 2. 1	X 2. 2	X 2. 3	X 2. 4	X 2. 5	X 2. 6	Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Y 6	Y 7	Y 8	Y 9	Y 1 0
4	5	3	4	4	5	3	5	2	1	4	5	3	5	4	3	5	4	2	1	4	3
5	4	3	2	1	4	2	3	2	4	3	2	5	4	2	4	1	4	5	2	5	5
5	3	4	1	4	4	1	2	4	3	1	3	5	4	4	4	5	2	3	4	3	5
5	4	3	2	4	2	4	3	5	1	2	2	5	3	1	3	4	5	1	1	2	4
3	5	5	5	1	3	5	4	3	2	2	4	5	4	4	1	3	2	3	5	4	3
5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	4	3	2	4	5	5	4
4	5	3	3	4	5	5	5	4	3	2	5	3	4	2	5	2	5	2	5	3	4
4	5	3	5	4	3	5	4	5	3	3	4	5	2	5	5	3	2	5	4	5	3
5	4	3	5	4	5	4	5	4	4	3	3	5	4	3	5	3	4	4	5	5	4
5	2	4	3	5	5	4	3	2	2	5	5	2	5	4	3	2	3	4	5	3	4
4	3	5	2	5	4	4	5	3	4	5	2	3	5	4	3	2	3	4	5	4	3
4	2	5	3	1	2	4	5	2	3	1	3	5	4	3	2	1	4	5	3	4	5
4	5	2	1	3	4	5	4	3	2	1	4	5	4	3	3	2	2	3	5	4	5
5	4	3	2	3	5	4	5	3	4	2	1	5	4	5	4	2	3	5	5	4	5
5	4	4	4	3	5	2	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4
5	4	2	4	5	4	5	4	3	5	4	3	2	4	3	5	5	4	3	5	3	4
4	5	3	1	5	4	5	4	4	5	4	3	5	4	3	2	5	4	5	5	3	4
5	4	5	4	3	4	3	4	2	3	5	2	5	4	3	4	3	2	2	5	4	3
5	4	3	5	4	3	5	4	3	3	5	4	5	4	3	5	3	2	4	5	4	3
5	4	3	5	3	2	3	3	5	4	4	2	5	5	4	5	3	4	5	2	2	1
5	4	3	2	5	2	5	4	4	3	4	5	4	4	4	2	1	5	4	5	5	1
5	4	3	1	4	4	4	4	2	4	5	4	4	5	2	3	4	5	3	4	3	3
5	4	5	3	2	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	3	5	2	4	5	4	4
5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4
5	4	4	3	4	5	5	4	3	5	4	4	5	4	2	3	4	5	2	5	3	4
5	4	4	4	2	3	5	5	3	4	2	1	5	5	2	1	4	4	4	4	5	3
5	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	3	5	4	3	5	4	5	5	4	5	3
5	4	5	3	3	5	1	2	4	5	3	3	5	4	3	4	5	3	5	4	5	4
5	4	5	3	4	4	5	4	4	4	3	2	5	4	4	4	4	5	3	5	3	4
5	4	5	4	3	4	4	4	4	3	5	2	5	2	4	2	5	3	4	5	4	5

LAMPIRAN 4 T TABEL

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

LAMPIRAN 5 SURAT IZIN RISET DARI KAMPUS

UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, Medan 20223
 Jalan Seliabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994, Medan 20122
 Website: www.ekonomi.uma.ac.id E-Mail: ekonomi@uma.ac.id

Medan, 23 Oktober 2025

Nomor : 3375/FEB/01.1/X/2025
 Lamp. : -
 Perihal : Surat Pengantar Izin Riset

Kepada Yth,
 Bapak/Ibu
Pimpinan PT. Tahta Group Medan Sunggal
 di -
 Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini kami berharap Bapak/Ibu berkenan memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami untuk melaksanakan pengambilan data penelitian di lingkungan **PT Tahta Group Medan Sunggal** sebagai bagian dari penyusunan tugas akhir. Adapun data diri mahasiswa yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Nama : Putri Teresiya Sinurat
 NPM : 228320211
 Program Studi : Manajemen
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Mahasiswa tersebut akan melaksanakan penelitian dengan judul "**Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tahta Group Medan Sunggal**". Kegiatan pengumpulan data akan berlangsung di **PT Tahta Group Medan Sunggal**. Penelitian ini bersifat akademik dan ditujukan untuk penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan program Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami sangat mengharapkan dukungan Bapak/Ibu dalam memfasilitasi proses pengambilan data yang diperlukan. Selain itu, apabila proses penelitian telah selesai, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerbitkan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah menyelesaikan kegiatan pengumpulan data di tempat Bapak/Ibu Pimpin.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

A.n Dekan,
 Kepala Bidang Minat Bakat dan
 Inovasi Program Studi Manajemen

(Signature)
 A. N. DEKAN, S.Pd, M.Si

LAMPIRAN 6 SURAT SELESAI RISET



PT. TATHA GROUP

GENERAL CONTRACTOR & SUPPLIER

Alamat : Jl. Binjai Km. 10,3 Gg. Jadi No. 8 A Payageli, Sunggal, Kab. Deli Serdang
Email : pttathagroup@gmail.com Telp. 061 - 8461411 / 0813 3409 9788

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Nomor : 145/PT.TG/XII/2025

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Humuntal Alvin Zeiro Tampubolon, ST
Jabatan : Direktur Utama PT. Tatha Group
Alamat : Jln. Binjai Km.10,3 Pg. Jadi No. 8A Kel. Payageli
Kec. Sunggal, Kab. Deli Serdang

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Putri Teresiya Sinurat
NPM : 228320211
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Telah selesai melaksanakan penelitian pada PT Tatha Group terhitung mulai tanggal 24 Oktober 2025 sampai dengan tanggal 19 Desember 2025 untuk memperoleh data dalam penyusunan skripsi dengan judul " Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tatha Group Medan Sunggal"

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Medan Sunggal, 19 Desember 2525
PT. TATHA GROUP



Humuntal Alvin Zeiro Tampubolon, ST
Direktur Utama