

**PENINGKATAN KINERJA SDM MELALUI *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
DAN KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

(Studi kasus pada UD Luthfi Jepara)

Skripsi

Untuk Memenuhi sebagian persyaratan

Mencapai Derajat S1

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh:

FIQI BUSTANUL FALAH

Nim: 30402000149

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI STUDI MANAJEMEN
SEMARANG**

2024

HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

**PENINGKATAN KINERJA SDM MELALUI *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
DAN KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA UD LUTHFI JEPARA**

Disusun oleh:

Nama : Fiqi Bustanul Falah

Nim : 30402000149

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat

diajukan dihadapan sidang panitia ujian Skripsi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 21 Desember 2023

Pembimbing,



Dra. Sri Hindah Pudjihastuti, MM

NIDK.8973810021



HALAMAN PENGESAHAN
PENINGKATAN KINERJA SDM MELALUI *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
DAN KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA UD LUTHFI JEPARA

Disusun oleh:

Fiqi Bustanul Falah

30402000149

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada tanggal 25 Januari 2024

Susunan dewan penguji

Pembimbing

Dra. Sri Hindah Pudjihastuti, MM
NIDN.8973810021

Penguji 1

Prof Olivia Fachrunnisa, SE, M. Si, Ph.D
NIDN.0618067501

Penguji 2

Wahyu Setiawan, SE, M.Ec.Pol
NIDN.0623078402

Skripsi ini telah di terima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi Prodi Manajemen



Ketua Program Studi

Dr. Luthfi Nurcholls, SE., ST., MM
NIDN.210416055

HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fiqi Bustanul Falah

NIM : 30402000149

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : S-1 Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **“PENINGKATAN KINERJA SDM MELALUI *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA UD LUTHFI JEPARA”** merupakan hasil karya saya sendiri dan dengan penuh kesadaran bahwa saya tidak melakukan tindakan plagiasi atau mengambil alih sebagian besar atau seluruh karya tulis orang lain tanpa menyebutkan sumbernya. Apabila saya terbukti melakukan tindakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai yang berlaku.

Semarang, 25 Januari 2024

Yang memberi pernyataan



Fiqi Bustanul Falah

Nim: 30402000149

MOTO DAN PERSEMBAHAN

MOTO

اللَّهُمَّ يَسِّرْ وَلَا تَعَسِّرْ

Satu-satunya cara untuk memulai adalah berhenti bicara dan mulai kerjakan (Walt Disney)

Jangan bicara, bertindak saja.
Jangan katakan, tunjukkan saja.
Jangan berjanji, buktikan saja.
Jadi tidak ada perjuangan tanpa rasa sakit.
Tapi percayalah, rasa sakit itu hanya sementara
Dan kebahagiaan akan datang selamanya.

Waktu tidak bisa di hentikan, oleh karena itu ketika anda semuanya punya kesempatan janganlah kamu sia-siakan, supaya kamu tidak menyesal kemudian.

PERSEMBAHAN

Bismillahirrohmanirrohim

Dengan mengucap rasa syukur alhamdulillah kepada Allah SWT

Skripsi ini telah selesai

Saya persembahkan karya ini untuk kedua orang tua tercinta yang selalu mendukung, mendidik, dan mendoakan penulis, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini, serta dosen pembimbing yang tak pernah lelah membimbing penulis, serta untuk kedua kakak saya mbak khoir, kang fuad, mas sifa, Adek Shaka serta teman teman yang selalu memberikan semangat serta motivasi yang tanpa henti.

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul “**Peningkatan Kinerja SDM Melalui *Employee Engagement* dan Kepuasan Kerja dengan Komitment Organisasi sebagai variabel intervening (Studi Kasus pada UD Luthfi Jepara)**”. Penulisan skripsi ini bertujuan sebagai syarat kelulusan program Strata 1 (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas atas bimbingan, dukungan, motivasi serta saran dari berbagai pihak yang sangat membantu penulis dalam menyelesaikannya. Untuk itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Allah *subhananu wa ta'ala* atas segala nikmat, karunia, dan hidayah yang telah diberikan sampai detik ini sehingga penulis dapat terus menjadi pribadi yang lebih baik, bersyukur, dan optimis.
2. Nabi Muhammad *sallallahu alaihi wa salam* sebagai manusia terbaik yang menjadi pedoman untuk dicontoh bagi semua umat muslim agar menjadi pribadi dengan ahlak yang baik.
3. Keluarga tersayang khususnya bapak M Rohib, ibu Muawanah, Kang Fuad, Mbak Khoir, Mas Sifa' Adek Shaka dan keluarga besar lainnya atas segala cinta, usaha dan doa yang terus diberikan sehingga tak dapat terlukiskan lagi

betapa besar peran mereka untuk terus mendukung dan menyemangati penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

4. Ibu Dra. Sri Hindah Pudjihastuti, MM selaku dosen pembimbing yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing dan mengarahkan penulis sehingga skripsi ini dapat penulis selesaikan dengan baik
5. Bapak Prof Dr. H. Gunarto, Sh., M.H. selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang
6. Bapak Prof. Dr. Heru Sulisty, S.E., M.Si. selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang
7. Bapak Dr. Luthfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M. selaku Ketua jurusan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang
8. Ibu Prof. Dr. Dra. Hj. Alifah Ratnawati, MM selaku Dosen wali yang telah memberikan dukungan dan arahan selama masa studi
9. Bapak dan Ibu seluruh Dosen, Staff dan Karyawan Fakultas Ekonomi yang telah memberikan ilmu, bantuan dan pengalaman yang sangat bermanfaat selama proses penyusunan Skripsi ini hingga selesai
10. Pihak UD Luthfi yang telah sangat baik menerima dan memberikan kesempatan menjadi tempat dilaksanakannya penelitian ini.
11. Semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan pada penulis yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kritik dan saran sangat di harapkan untuk mencapai

hasil yang lebih baik dan penulis berharap semoga karya ini bermanfaat khususnya bagi penulis dan para pembaca pada umumnya Amin.

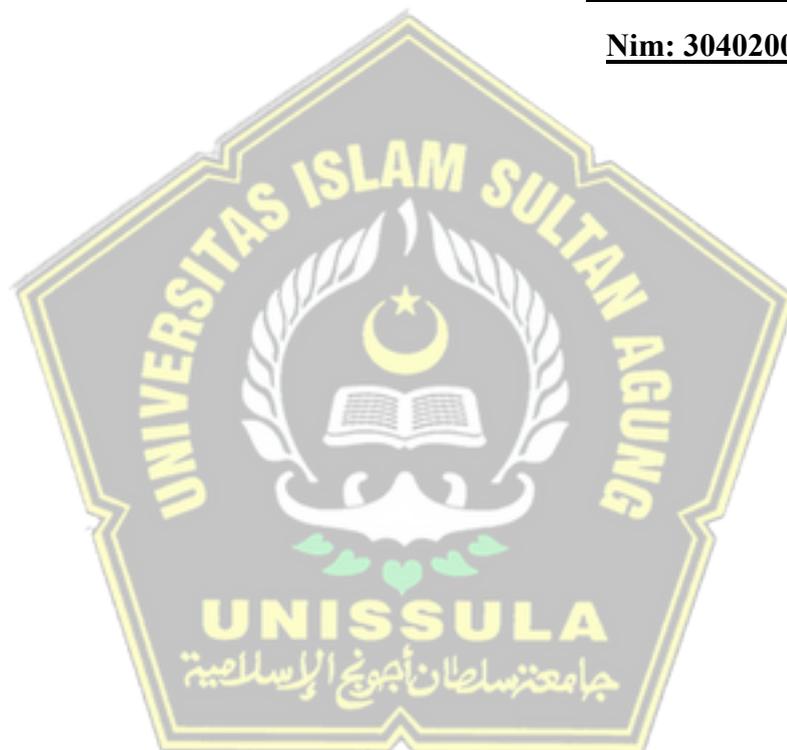
Semarang, 25 Januari 2024

Yang memberi pernyataan



Fiqi Bustanul Falah

Nim: 3040200049



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: pengaruh *employee engagement*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap Kinerja SDM. Responden pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di UD Luthfi Jepara. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Simple Random Sampling*. Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Metode penelitian yang di gunakan adalah penelitian kuantitatif Karena data yang diolah bersifat numerik. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan alat bantu software SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *employee engagement* dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, dan *Employee Engagement*, kepuasan kerja serta komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM. Serta komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh *employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap kinerja SDM di UD Luthfi Jepara

Kata kunci : *employee engagement*, Kepuasan Kerja, Komitmen organisasi dan Kinerja SDM

ABSTRACT

This research aims to determine: the influence of employee engagement, job satisfaction, and organizational commitment on HR performance. The respondents in this study were employees who worked at UD Luthfi Jepara. The sampling technique used in this research is Simple Random Sampling. Data collection techniques through distributing questionnaires. The research method used is quantitative research because the data processed is numerical. The analysis technique used is multiple linear regression analysis with SPSS version 25 software tools. The results of this research show that employee engagement and job satisfaction have a positive and significant effect on organizational commitment, and Employee Engagement, job satisfaction and organizational commitment have a positive and significant effect on performance. HR. And organizational commitment is able to mediate the influence of employee engagement and job satisfaction on HR performance at UD Luthfi Jepara

Keywords: *employee engagement*, job satisfaction, organizational commitment and HR performance

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	x
ABSTRACT.....	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 <i>Employee Engagement</i>	9
2.1.1 Pengertian <i>Employee Engagement</i>	9
2.1.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi <i>Employee Engagement</i>	10
2.1.3 Indikator <i>Employee Engagement</i>	10
2.2 Kepuasan Kerja	10
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja	10
2.2.2 Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	11
2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja	12
2.3 Komitmen Organisasi.....	12
2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi	12
2.3.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	13

2.3.3 Indikator Komitmen Organisasi	13
2.4 Kinerja SDM	14
2.4.1 Pengertian Kinerja SDM	14
2.4.2 Faktor yang mempengaruhi Kinerja SDM	14
2.4.3 Indikator Kinerja SDM	15
2.5 Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis.....	15
2.5.1 Hubungan Antara <i>Employee Engagement</i> dengan Komitmen Organisasi	15
2.5.2 Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi	16
2.5.3 Hubungan Antara <i>Employee Engagement</i> dengan Kinerja SDM	17
2.5.4 Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja SDM.....	17
2.5.5 Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Kinerja SDM	18
2.6 Kerangka Pemikiran Teoristis	19
BAB III METODE PENELITIAN.....	20
3.1 Jenis Penelitian.....	20
3.2 Populasi dan Sampel	20
3.2.1 Populasi.....	20
3.2.2 Sampel.....	20
3.3 Metode Pengambilan Sampel.....	21
3.4 Sumber dan Metode Pengumpulan Data.....	21
3.4.1 Sumber Data.....	21
3.4.2 Metode Pengumpulan Data.....	21
3.5 Definisi Operasional dan Variabel Pengukuran	22
3.6 Uji Instrumen	25
3.6.1 Uji Validitas.....	25
3.6.2 Uji Reliabilitas	25
3.7 Uji Asumsi Klasik	25
3.7.1 Normalitas	25
3.7.2 Multikolinieritas.....	25
3.7.3 Heterokedastisitas	26
3.8 Alat Analisis	26
3.8.1 Path Analisis.....	26

3.8.2 Koefisien Determinasi.....	27
3.8.3 Pengujian Hipotesis (Uji t).....	27
3.9 Uji Sobel	28
3.9.1 Uji Sobel Komitmen Organisasi memediasi <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja SDM	28
3.9.2 Uji Sobel Antara Komitmen Organisasi memediasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja SDM	29
BAB IV PEMBAHASAN.....	30
4.1. Gambaran Umum Responden	30
4.1.1 Jenis Kelamin Responden	30
4.1.2 Umur Responden.....	31
4.1.3 Masa Kerja Responden	31
4.2 Hasil Analisis	32
4.2.1 Deskripsi Variabel Penelitian	32
4.2.2 Analisis Jawaban Responden terhadap Variabel <i>Employee Engagement</i>	33
4.2.3 Analisis Jawaban Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja.....	34
4.2.4 Analisis Jawaban Responden terhadap Variabel Komitmen Organisasi	35
4.2.5 Analisis Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja SDM.....	35
4.3 Pengujian Instrumen Penelitian.....	36
4.3.1 Uji Validitas.....	36
4.3.2 Uji Reliabilitas Data.....	38
4.4 Uji Asumsi Klasik	38
4.4.1 Pengujian Normalitas	38
4.4.2 Pengujian Multikolinieritas	41
4.4.3 Pengujian Heteroskedastisitas.....	43
4.5 Analisis Jalur	44
4.5.1 Model Persamaan Jalur	44
4.5.2 Koefisien Determinasi (R ²)	46
4.5.3 Pengujian Hipotesis (uji t).....	47
4.6 Uji Sobel	49

4.6.1 Uji Sobel <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja SDM melalui Komitmen Organisasi.....	49
4.6.2 Uji Sobel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja SDM melalui Komitmen Organisasi.....	50
4.7 Pembahasan.....	51
4.7.1 Variabel Komitment Organisasi dipengaruhi <i>Employee Engagement</i> .	51
4.7.2 Komitment organisasi dipengaruhi Kepuasan Kerja.....	52
4.7.3 Kinerja SDM dipengaruhi <i>Employee Engagement</i>	53
4.7.4 Kinerja SDM dipengaruhi Kepuasan Kerja	54
4.7.5 Kinerja SDM dipengaruhi Komitment Organisasi.....	54
4.7.6 Komitmen Organisasi memediasi <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja SDM.....	55
4.7.7 Komitmen Organisasi memediasi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja SDM	56
BAB V PENUTUP.....	57
5.1 Kesimpulan	57
5.2 Implikasi Manajerial	58
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	60
DAFTAR PUSTAKA	61



DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Definisi Operasional dan Pengukuran.....	23
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin	30
Tabel 4. 2 Umur Responden	31
Tabel 4. 3 Masa Kerja Responden	32
Tabel 4. 4 Hasil Jawaban Responden Variabel Employee Engagement.....	33
Tabel 4. 5 Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja.....	34
Tabel 4. 6 Hasil Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi	35
Tabel 4. 7 Hasil Tanggapan Responden Variabel Kinerja SDM	36
Tabel 4. 8 Hasil Pengujian Validitas	37
Tabel 4. 9 Hasil Pengujian Reliabilitas.....	38
Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas 1	39
Tabel 4. 11 Hasil Uji normalitas 2	40
Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinieritas 1	42
Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinieritas 2	42
Tabel 4. 14 Model Persamaan Regresi 1.....	44
Tabel 4. 15 Model Persamaan Regresi 2.....	45
Tabel 4. 16 Koefisien Determinasi Model Regresi 1.....	46
Tabel 4. 17 Koefisien Determinasi Model Regresi 2.....	47



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Data Primer dari UD Luthfi Jepara	4
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Teoristis	19
Gambar 3. 1 Uji Sobel Z memediasi X_1 terhadap Y	28
Gambar 3. 2 Uji Sobel Z memediasi X_2 terhadap Y	29
Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas 1	40
Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas 2	41
Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas 1	43
Gambar 4. 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas 2	43



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Koesiner Penelitian	64
Lampiran 2 Data Penelitian	68
Lampiran 3 Uji Validitas	74
Lampiran 4 Uji Reliabilitas.....	77
Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik	79
Lampiran 6 Hasil Analisis Jalur	81



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam mengelola sebuah operasional organisasi, unsur SDM menjadi elemen yang penting. Keberadaan SDM yang efisien menjadi kunci penting bagi kelancaran berbagai aktivitas organisasi serta pencapaian tujuan yang diharapkan. Kinerja individu mengacu pada hasil yang diperoleh rekan kerja dalam menyelesaikan kewajiban mereka sesuai dengan serangkaian tanggung jawab kerja yang diberikan oleh organisasi (Mujianto et al., 2021). Terdapat faktor yang mempengaruhi performa SDM, diantaranya elemen kepemimpinan dan manajemen, kepuasan kerja, dan kompensasi. Dengan demikian, sejumlah faktor tersebut memiliki dampak yang signifikan terhadap efektivitas operasional suatu perusahaan, dan jika tidak dikelola dengan baik, dapat mengganggu stabilitas keseluruhan perusahaan. Pengelolaan yang baik dari aspek SDM, termasuk kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, pengetahuan yang memadai, serta upaya perusahaan dalam mengoptimalkan manajemen, turut berkontribusi pada kelancaran operasional perusahaan secara keseluruhan.

Keterlibatan karyawan, yang juga dikenal sebagai *employee engagement*, mengacu pada situasi di mana seorang anggota tim telah terikat secara emosional dan mental dengan tugas pekerjaannya. Hal ini memberi dorongan untuk memberikan kontribusi yang lebih besar dan berdedikasi penuh dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Banyak studi telah mengkonfirmasi fenomena ini.

Dalam hasil penelitian yang ada, hal ini terbukti secara konsisten. (Monica et al., 2021) Menyatakan bahwa keterlibatan karyawan memberikan dampak positif pada tingkat komitmen organisasi. Penelitian tersebut mengartikan bahwa apabila seseorang memiliki keterikatan yang tinggi, maka tingkat loyalitas dan dedikasi mereka juga akan meningkat. Dengan demikian, semakin kuat komitmen mereka terhadap organisasi, akan semakin positif dampaknya terhadap performa karyawan dan kemauan mereka untuk tetap setia (loyal) terhadap organisasi. Jadi komitmen organisasi seorang karyawan dapat di tingkatkan dengan meningkatkan keterlibatan karyawan. Ketika karyawan menunjukkan antusiasme, inisiatif, dan semangat dalam pekerjaan mereka, hal ini menunjukkan bahwa mereka memiliki dorongan yang besar untuk menjaga keanggotaan mereka dalam organisasi tersebut.

Selain *employee engagement*, Kepuasan dalam pekerjaan memegang peran krusial dalam memengaruhi kinerja. Jika seorang pekerja merasa puas dengan tugasnya, hasil kerjanya akan meningkat. Sebagaimana yang didefinisikan oleh (Mujiati, 2019), kepuasan kerja adalah kondisi di mana seorang pekerja merasa puas dengan pekerjaannya, dan hal ini cenderung menghasilkan dampak positif pada kinerjanya. Kinerja SDM dapat meningkat apabila SDMnya sudah puas ketika bekerja, karena ketika karyawan sudah merasa puas terhadap pekerjaan mereka cenderung dapat meningkatkan kinerjanya. Ketika perusahaan memberikan dukungan kepada karyawan, terutama kepada yang berprestasi, serta memberikan umpan balik yang sesuai dengan kinerjanya, hal ini dapat menciptakan rasa kepuasan dalam diri karyawan terhadap perusahaan, sehingga akan memotivasi mereka untuk bekerja dengan lebih optimal.

Komitmen organisasi merupakan sebuah keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya pada organisasi, yang tercermin dalam sejauh mana individu merasa terikat emosional dan terlibat secara aktif dalam mencapai tujuan organisasi (Setya Wicaksono & Suko Priyono, 2022). Hubungan emosional anggota terhadap tujuan organisasi semakin kuat seiring dengan peningkatan komitmen mereka terhadap organisasi. Orang yang menunjukkan komitmen yang tinggi cenderung merasakan kepuasan kerja yang besar. Hal ini terbukti oleh penelitian (Setya Wicaksono & Suko Priyono, 2022) Tanda-tanda rendahnya komitmen terhadap organisasi dapat terlihat dalam ketidakmampuan karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan, seperti ketidakmampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan partisipasi yang minim dalam kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan oleh perusahaan. Jika tingkat komitmen terhadap organisasi tidak segera ditingkatkan, hal ini dapat berdampak negatif pada kinerja SDMnya.

UD Luthfi Jepara merupakan perusahaan Modern Outlet bahan bangunan bisnis yang berkonsep swalayan yang hanya menjual produk-produk dari berbagai produsen kepada konsumen akhir, sehingga konsumen bisa memilih & mengambil sendiri apa yang mereka inginkan dan butuhkan, yang berada di Jalan Raya Purwogondo Guwo bandungrejo Kecamatan Kalinyamatan, Kabupaten Jepara, Jawa Tengah.

Belum optimal penjualan pada UD Luthfi Jepara dapat peneliti sajikan dalam gambar 1 berikut:

Rekapitulasi Penjualan UD Luthfi tahun 2023

Bulan April sampai Juni 2023

Pencapaian Penjualan Tahun 2023	Keterangan		Tim Wawan	Tim Ayu	Tim Dini
	Bulan April 2023	Target	Rp1.100.000.000	Rp2.250.000.000	Rp180.000.000
		Capaian	Rp877.745.880	Rp2.503.679.352	Rp237.000.000
		Persentase	79,80%	111,27%	131,67%
	Bulan Mei 2023	Target	Rp1.500.000.000	Rp2.250.000.000	Rp1.100.000.000
		Capaian	Rp1.453.146.479	Rp2.214.838.399	Rp1.280.135.883
		Persentase	96,88%	98,44%	116,38%
	Bulan Juni 2023	Target	Rp1.720.000.000	Rp3.000.000.000	Rp1.650.000.000
		Capaian	Rp1.334.439.785	Rp2.523.353.173	Rp1.367.452.205
Persentase		77,58%	84,11%	82,88%	

Gambar 1. 1 Data Primer dari UD Luthfi Jebara

Dari data yang tercantum dalam Gambar 1.1 terlihat bahwa perusahaan selalu meningkatkan target penjualan di tiap bulannya, pada bulan april tahun 2023, pencapaian penjualan tim Wawan selama bulan April mencapai 79,80% dari target, Kemudian, pada bulan Mei, mengalami kenaikan yang mencapai 96,88% dari target. Namun, pada bulan Juni, mereka menghadapi penurunan yang hanya mencapai 77,58% dari target.

Sementara itu, tim Ayu pada bulan April dengan mencapai 111,27% dari target, kemudian pada bulan mei menghadapi sedikit penurunan dengan pencapaian sebesar 98,44% dari target. Pada bulan Juni, tim Ayu mengalami penurunan lagi yang mencapai 84,11% dari target.

Tim Dini juga memiliki peningkatan yang signifikan selama tahun 2023. Pada bulan April, mereka mencapai 131,67% dari target. Pada bulan Mei, mereka mengalami sedikit penurunan yang mencapai 116,38% dari target. Namun, pada bulan Juni, mereka mengalami penurunan yang drastis hingga mencapai 82,88% dari target.

Dari data tersebut telah diketahui bahwa perusahaan mengalami fluktuasi dalam tingkat penjualan setiap bulannya yang belum mencapai tingkat optimal. Penjualan ini bisa digambarkan pada masing-masing tim yang ada dalam perusahaan. Berdasarkan hasil observasi, ternyata para pekerja yang ada di UD Luthfi itu rata-rata bekerja selama 5 tahun sehingga mereka merasa belum mempunyai rasa engagement, kepuasan kerja dan komitmen yang tinggi terhadap organisasinya sehingga menyebabkan kinerja SDM belum mencapai target perusahaan. Maka dalam rangka untuk meningkatkan kinerja para karyawan diharapkan karyawan mempunyai rasa keterikatan, kepuasan serta komitmen yang tinggi terhadap organisasi sehingga bisa meningkatkan kinerjanya saat bekerja. Seperti yang telah dikemukakan oleh (Mayriza Sari, 2021) dalam teorinya, Kepuasan kerja memainkan peran penting dalam memengaruhi kinerja individu. Tingkat dampak kepuasan kerja terhadap kinerja seseorang dapat berbeda tergantung pada sejauh mana individu tersebut mengembangkan keterampilan mereka dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Berdasarkan masalah yang telah disampaikan, penenili merasa tertarik untuk mengetahui Kinerja SDM dengan tujuan untuk menguji berbagai faktor yang memiliki potensi mempengaruhi kinerja tersebut. Penelitian ini diperlukan karena sebelumnya telah terjadi kesenjangan dari beberapa penelitian sebelumnya. Sebagai contoh, dalam penelitian (Anggun Cahyani & Sundari, 2020) terungkap bahwa kepuasan kerja berdampak signifikan terhadap kinerja SDM, Sedangkan dalam penelitian (Elburdah, 2018) Menyatakan tidak terdapat korelasi antara tingkat kepuasan kerja dan kinerja Sumber Daya Manusia. kemudian (Noviardy & Aliya,

2020) juga menghasilkan temuan *Employee Engagement* berpengaruh terhadap Kinerja SDM. Namun, (Mayriza Sari 2021) mengatakan *Employee Engagement* tidak berpengaruh terhadap Kinerja SDM. Kesimpulannya, perbedaan temuan ini menciptakan keraguan yang perlu dipecahkan dalam penelitian selanjutnya.

Berdasarkan perbedaan diatas maka penulis tertarik untuk mengetahui Kinerja SDM di UD Luthfi, kemudian melakukan penelitian dengan judul **“Peningkatan Kinerja SDM melalui *Employee Engagement* dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening di UD Luthfi Jepara”**

1.2 Rumusan Masalah

Dengan latar masalah tersebut, penulis merumuskan pertanyaan penelitian tentang cara meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia melalui *Employee Engagement* dan Kepuasan Kerja, dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening:

1. Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap komitmen organisasi pada UD Luthfi Jepara?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada UD Luthfi Jepara?
3. Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja SDM pada UD Luthfi Jepara?
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja SDM pada UD Luthfi Jepara?

5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja SDM pada UD Luthfi Jepara?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap komitmen organisasi pada UD Luthfi Jepara?
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada UD Luthfi Jepara?
3. Untuk menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja SDM pada UD Luthfi Jepara?
4. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja SDM pada UD Luthfi Jepara?
5. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja SDM pada UD Luthfi Jepara?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Bisa memberikan wawasan dan pengetahuan bagi penulis, penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi dalam penelitian SDM.
2. Manfaat Praktis
 - a. Hasil penelitian bisa membagikan ilmu dan pengetahuan untuk pemilik UD Luthfi Jepara sebagai informasi dan masukan guna mengambil suatu kebijakan dalam meningkatkan kinerja SDM.

- b. Dapat menambah pengetahuan, meningkatkan keterampilan dan kemampuan peneliti tentang faktor yang berhubungan dengan kinerja SDM dan menyelesaikan masalah.
3. Bagi Penulis
 - a. Penelitian diharapkan bisa menambah informasi baru bagi penulis bagaimana meningkatkan kinerjaSDM.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 *Employee Engagement*

2.1.1 Pengertian *Employee Engagement*

Keterlibatan karyawan atau *employee engagement* memiliki keterkaitan yang erat dengan kinerja perusahaan karena karyawan memiliki peran kunci dalam menggerakkan perusahaan. Menurut (Febriansyah & Ginting, 2020) *Employee engagement* adalah konsep menarik di mana karyawan menjadi penuh semangat, terlibat aktif, dan bersedia untuk memberikan waktu dan usaha ekstra dalam pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Keterikatan karyawan adalah proses kognitif dan emosional di mana individu merasa terlibat dalam menciptakan, memberikan kontribusi, dan pembinaan organisasi tempat mereka bekerja (Deisya Monika Puspa, 2018). *Employee Engagement* menggambarkan tingkat emosional, mental, dan fisik di mana karyawan terikat, penuh antusias, dan berdedikasi terhadap pekerjaan mereka, serta berkontribusi pada kesuksesan organisasi (Rina et al., 2019).

Dari definisi yang telah disebutkan sebelumnya, dapat di ketahui bahwa *employee engagement* merujuk pada kondisi di mana seorang karyawan telah membangun ikatan atau keterikatan yang kuat dengan perusahaannya, sehingga mereka secara antusias dan penuh semangat melaksanakan pekerjaan mereka dengan pemanfaatan kemampuan terbaik yang mereka miliki sehingga bisa mencapai tujuan organisasi.

2.1.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi *Employee Engagement*

1. Kepemimpinan yang Inspiratif, kuat dan inspiratif dapat memotivasi karyawan. Atasan yang mendukung, memimpin dengan contoh positif, dan memiliki visi yang jelas bisa meningkatkan keterlibatan karyawan.
2. Klarifikasi Harapan dan Tujuan organisasi.
3. Kesempatan Pengembangan, Peluang untuk mengembangkan keterampilan, berpartisipasi dalam pelatihan, dan memajukan karir adalah faktor penting dalam mendorong keterlibatan karyawan.

2.1.3 Indikator *Employee Engagement*

Menurut (Deisya Monika Puspa, 2018) indikator *Employee engagement* dapat ditandai dengan tiga elemen yaitu semangat, dedikasi, dan apresiasi.

1. *Vigor* (Semangat) karyawan yang merasa bersemangat ketika bekerja.
2. *Dedication* (Dedikasi) karyawan yang antusias ketika melakukan pekerjaan.
3. Absorption (penyerapan) karyawan yang mampu menyerap informasi yang di berikan perusahaan untuk mencapai tujuan

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

(Supartha, 2017) kepuasan kerja dapat diukur melalui perilaku seseorang ketika bekerja. Ketika seseorang merasakan puas ketika kerja, hal itu mencerminkan sikap positifnya. Sedangkan, ketika karyawan merasa tidak puas saat bekerja, hal ini mencerminkan sikap negatifnya terhadap pekerjaan. Ketika kita berbicara tentang sikap individu terhadap pekerjaan, penting untuk memahami bahwa sikap ini mencakup berbagai aspek dan dimensi pekerjaan. Kepuasan kerja

merupakan keadaan dimana karyawan akan merasa puas dan mereka akan bersemangat dalam melakukan pekerjaan mereka (Lestari et al., 2020). Kepuasan kerja adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya, yaitu sejauh mana pekerjaan tersebut memenuhi kebutuhan dan harapannya. Untuk mengukur hal ini, seringkali diperlukan suatu proses evaluasi yang dikenal sebagai penilaian kinerja (Lian, 2018).

Berdasarkan definisi diatas bahwa Kepuasan kerja merupakan kepuasan yang dialami oleh individu terhadap pekerjaannya. Ini melibatkan keseimbangan antara harapan, preferensi, dan pengalaman aktual dalam lingkungan kerja. Kepuasan kerja dapat diukur melalui seberapa baik pekerjaan memenuhi kebutuhan dan harapan individu, serta sejauh mana individu merasa terpenuhi dan puas dengan pekerjaan.

2.2.2 Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

1. Lingkungan kerja, keadaan di mana aspek fisik dan sosial di lingkungan kerja memiliki potensi untuk memengaruhi kepuasan kerja. Suatu lingkungan yang aman dan nyaman dapat meningkatkan tingkat kepuasan karyawan.
2. Gaji dan kompensasi, gaji yang sesuai dengan tanggung jawab dan kontribusi karyawan sangat penting, karyawan yang merasa mereka di hargai dengan kompensasi yang adil cenderung akan merasa puas.
3. Pemberian pengakuan dan apresiasi terhadap pencapaian serta kontribusi karyawan oleh atasan dan rekan kerja dapat meningkatkan tingkat kepuasan, membuat karyawan merasa dihargai, dan memotivasi mereka.

2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Rahayu & Dahlia, 2023) indikator pengukuran Kepuasan Kerja yaitu:

1. Kepuasan atas Gaji dan Kompensasi, ini mengevaluasi apakah karyawan merasa gajinya sebanding dengan kontribusi dan tanggung jawab mereka di tempat kerja.
2. Kepuasan terhadap Lingkungan Kerja, Ini mencakup aspek-aspek seperti kenyamanan fisik, keamanan, fasilitas, dan suasana di tempat kerja.
Lingkungan kerja yang positif dapat berkontribusi pada kepuasan karyawan.
3. Hubungan Sosial mencakup sejauh mana karyawan merasa puas terhadap temannya ketika bekerja.
4. Puas terhadap pekerjaan, dimana seseorang telah merasa puas terhadap pekerjaan yang di kerjakan.

2.3 Komitmen Organisasi

2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

(Rahmat et al., 2017) Komitmen organisasi sebuah dedikasi yang ditunjukkan oleh seseorang terhadap organisasi, bersamaan dengan tingkat keterlibatan yang signifikan dalam kegiatan organisasi tersebut. Komitmen organisasional ialah kondisi dimana Karyawan yang memiliki tekad kuat untuk bertahan dalam organisasi, seiring dengan kesadaran untuk memberikan usaha maksimal demi keberlanjutan dan kepentingan organisasi (Supartha, 2017). (Lestari

et al., 2020) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai upaya dimana pegawai akan memilih untuk tetap tinggal di organisasi atau meninggalkannya.

Berdasarkan definisi bahwa Komitmen organisasi merujuk pada dimana seorang yang mempunyai tekad yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya terhadap organisasi tempat dia bekerja.

2.3.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

1. Kepemimpinan yang Kuat, efektif, inspiratif, dan adil dapat menciptakan rasa keterikatan karyawan terhadap visi dan arah organisasi.
2. Pengembangan Karir, Peluang untuk mengembangkan keterampilan, dan memajukan karir, sehingga dapat meningkatkan komitmen karena karyawan merasa organisasi memperhatikan pertumbuhan mereka.
3. Penghargaan dan Pengakuan: Pengakuan atas kontribusi karyawan oleh manajemen dan rekan kerja dapat memperkuat komitmen.

2.3.3 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut (Setya Wicaksono & Suko Priyono, 2022) indikator pengukuran komitmen organisasi yaitu:

1. Komitmen Afektif, Individu merasa mempunyai rasa kuat untuk keberhasilan organisasi, dan kebahagiaan dalam berkontribusi.
2. Komitmen berkelanjutan, Ini berkaitan dengan komitmen yang muncul karena individu merasa terikat secara ekonomi atau praktis terhadap organisasi. Individu mungkin tetap tinggal dalam organisasi karena alasan seperti biaya yang tinggi untuk pindah, investasi waktu dan usaha yang telah diberikan, atau keterbatasan pilihan pekerjaan lain.

3. Komitmen Normatif, Individu dengan komitmen normatif merasa bahwa mereka memiliki tanggung jawab untuk tetap berada di organisasi karena nilai-nilai atau norma yang dianutnya.

2.4 Kinerja SDM

2.4.1 Pengertian Kinerja SDM

Kinerja merujuk pada pencapaian anggota tim dalam melaksanakan tugas mereka, sesuai dengan job desk yang diberikan oleh perusahaan. Tingkat prestasi yang tercapai ini berpotensi untuk memengaruhi tingkat kepuasan kerja individu dan, secara berkelanjutan, dapat berdampak pada tingkat kompensasi yang diterima (Lian, 2018). Menurut (Indrasari, 2017) Kinerja merujuk pada pencapaian yang sebenarnya diperoleh oleh individu dalam konteks pekerjaannya. Kinerja didefinisikan sebagai hasil pekerjaan yang mencakup kualitas dan kuantitas, sesuai dengan jumlah yang dihasilkan oleh seorang karyawan. Menurut (Rahadi, 2017) mengatakan bahwa kinerja merujuk pada tingkat pencapaian dalam melakukan tugas oleh individu, unit, atau divisi.

Berdasarkan definisi bahwa Kinerja SDM merupakan hasil dan tingkat pencapaian individu-individu organisasi dalam hal tanggung jawab, menjalankan tugas, dan kontribusi yang telah mereka berikan untuk perusahaan.

2.4.2 Faktor yang mempengaruhi Kinerja SDM

1. Kepemimpinan dan Manajemen, Kepemimpinan yang baik dapat menginspirasi dan membimbing karyawan, sementara manajemen yang efektif memastikan tugas-tugas seperti pengelolaan kinerja, pelatihan, dan pengembangan dilakukan dengan baik.

2. Kepuasan Kerja cenderung mempunyai motivasi yang tinggi dan berkontribusi baik terhadap organisasi.
3. Kompensasi dan Manfaat, Kompensasi yang adil dan program manfaat yang komprehensif dapat memotivasi karyawan untuk memberikan usaha lebih dan tetap berada di organisasi.

2.4.3 Indikator Kinerja SDM

Menurut (Rahayu & Dahlia, 2023) Indikator kinerja SDM dapat diukur melalui:

1. Efisien, indikator ini mengacu sejauh mana suatu organisasi atau karyawan dapat memanfaatkan waktu, tenaga, dan Sumber daya lainnya.
2. Efektif indikator ini mengacu sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif.
3. Kualitas, indikator ini mengacu pada tingkat keunggulan atau karakteristik suatu produk, layanan, atau proses yang memenuhi atau melampaui harapan pelanggan atau standar yang ditetapkan.
4. Kepuasan Kerja, Indikator ini mencerminkan dampak program manajemen karyawan terhadap kualitas pengalaman karyawan.

2.5 Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis

2.5.1 Hubungan Antara *Employee Engagement* dengan Komitmen Organisasi

Employee Engagement serta komitmen organisasi merupakan dua konsep yang saling terkait dalam konteks lingkungan kerja. Meskipun seringkali dihubungkan, keduanya mencerminkan aspek-aspek yang berbeda dalam interaksi antara karyawan dan organisasi. Penelitian (Mayriza Sari, 2021) mengatakan

Employee Engagement memiliki dampak signifikan terhadap Komitmen organisasi.

Hal tersebut di perkuat oleh (Monica et al., 2021) serta (Mahardika Vita et al., 2022) dimana mereka memengutarakan bahwa *Employee Engagement* berdampak signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan temuan (Mayriza Sari, 2021), (Monica et al., 2021), dan (Mahardika Vita et al., 2022) maka Hipotesis yang diajukan adalah:

H1: *Employee Engagement* berpengaruh Positif dan signifikan Terhadap Komitmen Organisasi

2.5.2 Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi

Dengan tercapainya kepuasan saat bekerja, dapat diasumsikan bahwa ini dapat menciptakan perasaan bahagia dan kenyamanan dalam bekerja, sehingga dapat mendorong para pekerja untuk berkomitmen pada organisasi. Menurut (Ismuhadi, 2021) Kepuasan kerja berdampak signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hal tersebut di perkuat oleh (Riantisari et al., 2021) serta (Tjendana, 2022) yang mengatakan Komitmen organisasi dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Berdasarkan temuan (Ismuhadi, 2021), (Riantisari et al., 2021) dan (Tjendana, 2022) maka Hipotesis yang diajukan adalah:

H2: Kepuasan Kerja berpengaruh Positif dan signifikan Terhadap Komitmen Organisasi

2.5.3 Hubungan Antara *Employee Engagement* dengan Kinerja SDM

Semakin tinggi tingkat *Engagement* karyawan, maka loyalitas dan dedikasi mereka, terhadap pekerjaan dan perusahaan akan semakin meningkat. Dengan kata lain, jika ikatan karyawannya itu kuat terhadap organisasi maka karyawan akan lebih antusias dalam bekerja. Menurut (Daniel Dami et al., 2022) mengatakan bahwa *Employee Engagement* berdampak signifikan terhadap Kinerja SDM

Hal tersebut di perkuat oleh (Noviardy & Aliya, 2020) serta (Dewi & Setyowati, 2022) menegaskan bahwa *Employee Engagement* berdampak signifikan terhadap Kinerja SDM.

Berdasarkan temuan (Daniel Dami et al., 2022), (Noviardy & Aliya, 2020) dan (Dewi & Setyowati, 2022) maka Hipotesis yang diajukan adalah:

H3: *Employee Engagement* berpengaruh Positif dan signifikan Terhadap Kinerja SDM

2.5.4 Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja SDM

Kepuasan kerja dapat diukur melalui sejauh mana pekerjaan memenuhi kebutuhan dan harapan individu, serta sejauh mana individu merasa terpenuhi dan puas dengan berbagai aspek pekerjaan sehingga mendorong seorang dalam meningkatkan kinerjanya. Menurut (Anggun Cahyani & Sundari, 2020) mengatakan kepuasan kerja berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal tersebut di perkuat oleh (Putra et al., 2020) serta (Briarto et al., 2020) menyatakan kepuasan kerja berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan temuan (Anggun Cahyani & Sundari, 2020), (Putra et al., 2020), dan (Briarto et al., 2020) maka Hipotesis yang diajukan adalah:

H4: Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif dan signifikan Terhadap Kinerja SDM

2.5.5 Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Kinerja SDM

Apabila sebuah organisasi mempunyai banyak karyawan yang berkomitmen kuat, itu menunjukkan bahwa karyawan akan memiliki sebuah keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerjanya. Menurut (Khusnah & Pd, 2019) menyatakan Komitmen organisasi berdampak signifikan terhadap kinerja SDM.

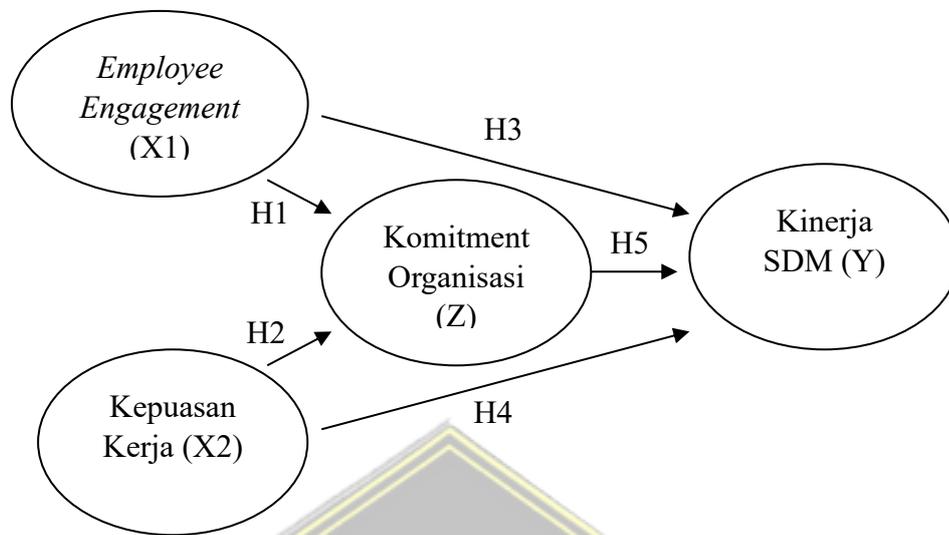
Hal tersebut diperkuat oleh (Ardini & Fadli, 2020) serta (Hariyanto et al., 2021) Meyakinkan bahwa kinerja Sumber Daya Manusia dipengaruhi secara signifikan oleh tingkat komitmen organisasi.

Berdasarkan temuan (Khusnah & Pd, 2019), (Ardini & Fadli, 2020), dan (Hariyanto et al., 2021) maka hipotesis yang diajukan adalah:

H5: Komitmen Organisasi berpengaruh Positif dan signifikan Terhadap Kinerja SDM



2.6 Kerangka Pemikiran Teoritis



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Teoritis



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Karena data yang diolah bersifat numerik, dan analisisnya melibatkan metode statistik, sehingga penelitian ini kuantitatif. Dalam kerangka ini, menggunakan metode regresi linier berganda agar menjelaskan hubungan antar variabel (Sugiyono, 2019).

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan yang bekerja di UD Luthfi Jepara, yang berjumlah 150 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel bagian dari jumlah populasi yang sedang diselidiki. Pendekatan yang digunakan adalah probability sampling, karena setiap anggota mempunyai peluang yang sama untuk diambil sampel (Sugiyono, 2019).

Dalam penelitian ini, pengukuran ukuran sampel dilakukan berdasarkan jumlah Karyawan dalam populasi UD Luthfi Jepara yaitu 150 orang. Oleh karena itu, maka menggunakan metode rumus Slovin yaitu:

$$\text{Rumus} = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = tingkat Kesalahan 5%

perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Rumus } n = \frac{150}{1+150 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{150}{1+150 (0,0025)}$$

$$n = 109 \text{ (dibulatkan 110)}$$

3.3 Metode Pengambilan Sampel

Serangkaian teknik dalam proses pengumpulan sampel dalam penelitian (Sugiyono, 2019). Studi ini memakai metode *Simple Random Sampling*, yang melibatkan pemilihan anggota sampel acak dari jumlah populasi.

3.4 Sumber dan Metode Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

1. Data Primer

Data utama penelitian ini didapatkan secara langsung dari responden dengan mengajukan pertanyaan terkait variabel yang akan diteliti.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh tanpa kontak langsung, biasanya berfungsi sebagai pendukung data primer, termasuk jurnal, buku, artikel, serta sumber bacaan lainnya (Sugiyono, 2019).

3.4.2 Metode Pengumpulan Data

a. Data Primer

1. Kuesioner

Penelitian ini, kuesioner yang digunakan mencakup pertanyaan terbuka dan tertutup, dengan pengukuran skala Likert (1 sampai 5) untuk mengumpulkan informasi terkait variabel kinerja SDM, Employee Engagement, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi. Kuesioner disebarkan kepada sejumlah karyawan di UD Luthfi Jepara.

2. Wawancara

Pada penelitian ini, wawancara dilaksanakan secara tatap muka oleh peneliti kepada beberapa Karyawan yang menjadi responden di UD Luthfi Jepara guna untuk memperoleh informasi mengenai kinerja SDM.

b. Data Sekunder

1. Jurnal

Sebuah publikasi berkala yang berisi laporan ilmiah yang dipublikasikan secara teratur dan berisi informasi ilmiah.

2. Literatur

Bahan bacaan yang mendukung teori dalam penelitian.

3. Data pendukung dari Perusahaan

Data yang ada di UD Luthfi Jepara yang diberikan untuk mendukung penelitian ini.

3.5 Definisi Operasional dan Variabel Pengukuran

Tabel 3. 1 Definisi Operasional dan Pengukuran

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
1	Kinerja SDM (Y)	Kinerja SDM merupakan hasil dan tingkat pencapaian individu - individu organisasi dalam hal tanggung jawab, menjalankan tugas, dan kontribusi yang mereka berikan untuk organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Efisien 2. Efektif 3. Kualitas 4. Kepuasan kerja (Rahayu & Dahlia, 2023)	Pengukuran menggunakan skala Likert (dari 1 hingga 5)
2	Komitmen Organisasi (Z)	Komitmen organisasi merujuk pada dimana seorang yang mempunyai tekad yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen Afektif 2. Komitmen yang berkelanjutan 3. Komitmen Normatif (Setya Wicaksono & Suko Priyono, 2022)	Pengukuran menggunakan skala Likert (dari 1 hingga 5)

3	Employee Engagement (X1)	<p><i>employee engagement</i> merujuk pada kondisi di mana seorang karyawan telah membangun ikatan atau keterikatan yang kuat dengan perusahaannya, sehingga mereka secara antusias dan penuh semangat melaksanakan pekerjaan mereka dengan pemanfaatan kemampuan terbaik yang mereka miliki sehingga bisa mencapai tujuan organisasi.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Vigor 2. Dedication 3. Absorption <p>(Deisya Monika Puspa, 2018)</p>	<p>Pengukuran menggunakan skala Likert (dari 1 hingga 5)</p>
4	Kepuasan Kerja (X2)	<p>Kepuasan yang dialami oleh individu terhadap pekerjaan mereka. Ini melibatkan keseimbangan antara harapan, preferensi, dan pengalaman aktual dalam lingkungan kerja. Kepuasan kerja dapat diukur melalui seberapa baik pekerjaan memenuhi kebutuhan dan harapan individu, serta sejauh mana individu merasa terpenuhi dan puas dengan berbagai aspek pekerjaan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji dan Kompensasi 2. Lingkungan Kerja 3. Hubungan Sosial 4. Puas dengan Pekerjaannya <p>(Rahayu & Dahlia, 2023)</p>	<p>Pengukuran menggunakan skala Likert (dari 1 hingga 5)</p>

3.6 Uji Instrumen

3.6.1 Uji Validitas

Digunakan untuk menilai apakah kuesioner yang telah dibuat oleh peneliti dapat dianggap sah (valid). Jadi kuesioner dianggap sah apabila pertanyaannya mampu mencerminkan dengan baik variabel yang sedang diukur, dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel (Ghozali, 2018).

1. Nilai r hitung $>$ r tabel maka valid
2. Nilai r hitung $<$ r tabel maka tidak valid

3.6.2 Uji Reliabilitas

Sebuah metode untuk menilai suatu kuesioner dapat dianggap konsisten dalam mengukur variabel atau konstruk yang sedang diuji. Instrumen penelitian akan dikatakan variabel ketika pengujian tersebut memperoleh nilai Cronbach Alpha $>$ 0,70 (Ghozali, 2018)

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Normalitas

Hasil pengujian ini dapat diperiksa melalui grafik normal p-p plot yang tersedia di perangkat lunak SPSS untuk menentukan apakah data berdistribusi normal. bisa disimpulkan bahwa regresi memenuhi asumsi normalitas, apabila titik titik mengikuti garis diagonal.

3.7.2 Multikolinieritas

Hasil pengujian ini dapat diketahui gejala multikolinieritas apabila nilai (VIF) $>$ 10 dan nilai toleransi $<$ 0,10. (Ghozali, 2018).

3.7.3 Heterokedastisitas

Digunakan untuk menilai regresi itu menunjukkan variasi yang tidak konsisten dalam residu antara satu penelitian dan penelitian lainnya. Pengujian ini dapat mengidentifikasi heteroskedastisitas dengan mengamati apakah terdapat pola tertentu dalam scatter plot antara ZPRED dan SRESID. Apabila titik titik bergerombol, atau variasi yang berubah secara signifikan, maka itu menandakan adanya heteroskedastisitas. Namun apabila titik-titik tersebut tersebar di atas maupun dibawah serta tersebar secara acak pada bidang Scatterplot sehingga uji heterokedastisitas terpenuhi (Ghozali, 2018).

3.8 Alat Analisis

Untuk memastikan bahwa data yang telah terkumpul dapat bermanfaat dan relevan dalam pengambilan keputusan, sehingga analisis datanya menggunakan perangkat lunak SPSS.

3.8.1 Path Analisis

Digunakan untuk Menilai variabel *Employee Engagement*, kepuasan kerja, Komitmen Organisasi, dan kinerja SDM.

$$Z = b_1X_1 + b_2X_2 + e_1$$

$$Y = b_3X_1 + b_4X_2 + b_5Z + e_2$$

Keterangan:

$b (1,2,3,4,5)$ = Koefisien regresi variabel bebas (koefisien beta)

X_1 = variabel Employee Engagement

X_2 = variabel Kepuasan Kerja

Z = variabel Komitmen Organisasi

Y = variabel Kinerja SDM

e_1 = Disturbance error 1

e_2 = Disturbance error 2

3.8.2 Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui apakah variabel terikat dipengaruhi variabel bebas. Informasi ini dapat ditemukan dalam nilai Adjusted R Square, apabila nilai Adjusted R Square mendekati satu, itu mengindikasikan variabel bebas secara efektif dapat menjelaskan variasi dalam variabel terikat (Ghozali, 2018)

3.8.3 Pengujian Hipotesis (Uji t)

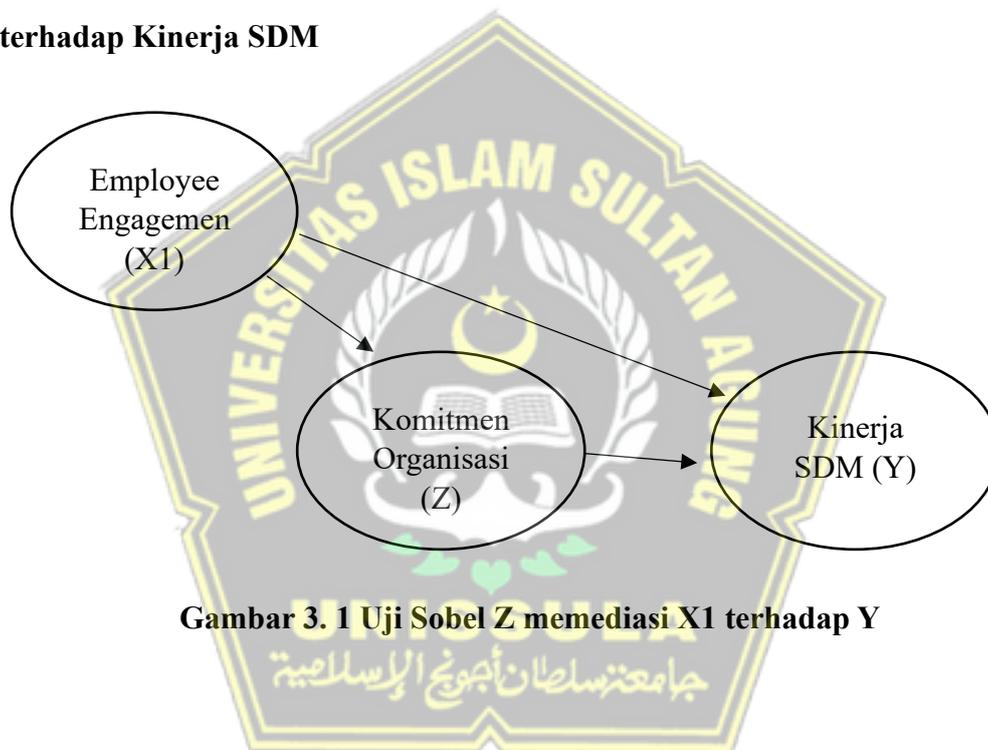
Uji ini dengan melihat nilai t hitung serta nilai t tabel dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Hasil pengujian untuk mengetahui pengaruh antar variabel, dengan kriteria sebagai berikut:

1. Hipotesis nol (H_0) akan ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, apabila nilai t hitung $>$ dari nilai t tabel dan signifikansi t hitung $<$ dari α . Hal ini menunjukkan variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebas.
2. Hipotesis nol (H_0) akan diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak, apabila nilai t hitung $<$ dari nilai t tabel dan signifikansi t hitung $>$ dari α . Hal ini menunjukkan variabel terikat tidak dipengaruhi oleh variabel bebas.

3.9 Uji Sobel

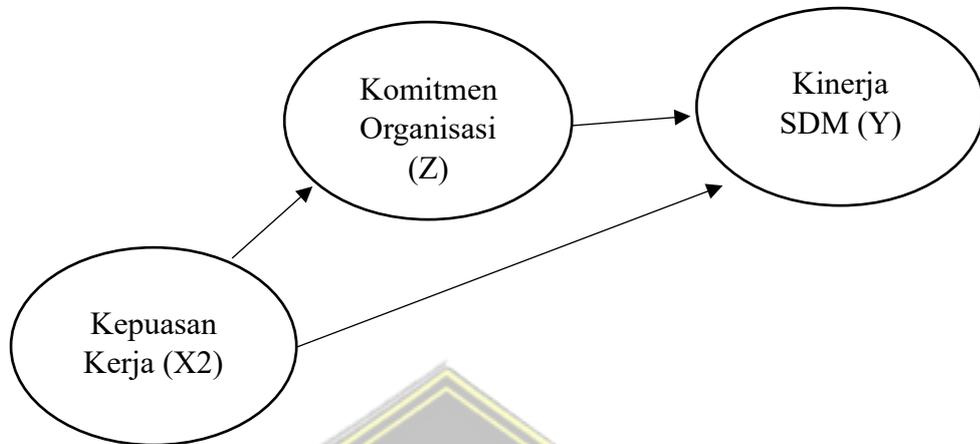
Untuk menguji apakah komitmen organisasi mampu mediasi antara *employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap kinerja SDM. Uji sobel ini menggunakan calculator yang dapat di akses melalui <https://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=30>. dengan asumsi jika $p\text{-value} < \text{taraf signifikansi } 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3.9.1 Uji Sobel Komitmen Organisasi memediasi *Employee Engagement* terhadap Kinerja SDM



Gambar 3. 1 Uji Sobel Z memediasi X1 terhadap Y

3.9.2 Uji Sobel Antara Komitmen Organisasi memediasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja SDM



Gambar 3. 2 Uji Sobel Z memediasi X2 terhadap Y



BAB IV

PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Responden

Studi ini dilakukan di Jepara dengan responden karyawan yang ada di UD Luthfi. Pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, distribusi kuesioner dilakukan pada akhir Oktober 2023. Peneliti ini berhasil memperoleh sebanyak 110 responden dari Karyawan yang bekerja di UD Luthfi. Waktu tunggu pendistribusian kuesioner mencapai kurun waktu 3 minggu, dari 110 kuesioner yang disebar, semuanya memberikan data yang lengkap sehingga bisa digunakan untuk penelitian.

4.1.1 Jenis Kelamin Responden

Dari 110 responden sampel, pembedaan jenis kelamin dilakukan sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-Laki	44	40%
2.	Perempuan	66	60%
Total		110	100%

Sumber: Data primer diolah, 2023

Seperti yang ditunjukkan dalam tabel 4.1, sebanyak 66 orang, atau 60% dari total adalah perempuan, dan 44 orang, atau 40%, adalah laki-laki. Hasil tersebut menggambarkan bahwa karyawan yang ada di UD Luthfi lebih banyak perempuan, karena di UD Luthfi pada bagian admistrasi dan keuangan dibutuhkan ketelitian

dan perhatian terhadap detail detail pada produknya sehingga lebih banyak di butuhkan perempuan daripada laki laki.

4.1.2 Umur Responden

Usia seseorang dapat menunjukkan perilakunya, seperti yang ditunjukkan dalam tabel usia berikut:

Tabel 4. 2 Umur Responden

No	Umur Responden (Tahun)	Jumlah	Persentase
1	20-30	96	87,3%
2	31-40	10	9,1%
3	>40	4	3,6%
Total		110	100%

Sumber: Data primer diolah, 2023

Seperti ditunjukkan dalam tabel 4.2, responden paling banyak berusia 20 - 30 tahun, sejumlah 96 orang atau 87,3%. sedangkan berusia 31 - 40 tahun, sejumlah 10 orang atau 9,1%, dan yang berusia > 40 tahun 4 orang atau 3,6 persen. hasil tersebut menggambarkan bahwa karyawan UD Luthfi pada penelitian ini kebanyakan berada pada usia 20 sampai 30 di karenakan pada masa produktif, dimana karyawan harus memiliki fisik dan mental yang prima pada saat bekerja sehingga mereka mampu beradaptasi dan bekerja keras saat bekerja.

4.1.3 Masa Kerja Responden

Masa kerja berkaitan dengan seberapa seseorang telah bekerja di organisasi, tabel masa kerja sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja Responden (Tahun)	Jumlah	Persentase
1	Kurang dari 5 Tahun	93	84,5%
2	5-10 Tahun	12	10,9%
3	11-20 Tahun	3	2,7%
4	Lebih dari 20 Tahun	2	1,8%
Total		110	100%

Sumber: Data primer diolah, 2023

Seperti ditunjukkan dalam tabel 4.3, jumlah karyawan dengan masa kerja di bawah 5 tahun adalah yang paling banyak, yaitu 93 orang atau 84,5%, kemudian 12 orang atau 10,9%, dan 3 orang atau 2,7%, masing-masing. artinya kebanyakan jumlah karyawan dengan masa kerja di bawah 5 tahun, sehingga tidak mencapai target penjualan yang diinginkan perusahaan.

4.2 Hasil Analisis

4.2.1 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan *Employee Engagement*, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan Kinerja SDM. Skor terendah pada variabel ini 1 dan skor tertinggi 5, sehingga rentang skalanya adalah:

$$RS = (m-n) / k \qquad RS = (5-1) / 5 = 0,80$$

Dimana

RS = Rentang Skala n = Skor Minimal

M = Skor Maksimal k = Jumlah Kategori

Berdasarkan data diatas kategori jawaban responden sebagai berikut:

1,00 – 1,80 : Sangat rendah.

1,81 – 2,60 : Rendah.

2,61 – 3,40 : Sedang.

3,41 – 4,20 : Baik.

4,21 – 5,00 ; Sangat baik.

4.2.2 Analisis Jawaban Responden terhadap Variabel *Employee Engagement*

Ada 3 indikator pada variabel *Employee Engagement* yaitu:

Tabel 4. 4 Hasil Jawaban Responden Variabel *Employee Engagement*

No	Pertanyaan	Skor					Total	Average
		STS	TS	N	S	SS		
1.	X1.1 (Vigor)	0	1	23	49	37	110	4,11
		0	2	69	196	185	452	
2.	X1.2 (Dedikasi)	0	1	26	56	27	110	3,99
		0	2	78	224	135	439	
3.	X1.3 (Absorption)	0	2	23	60	25	110	3,98
		0	4	69	240	125	438	
Rata-rata							4,03	

Sumber: Data primer diolah, 2023 Lampiran 2

Seperti yang ditunjukkan dalam tabel 4.4 secara keseluruhan variabel *Employee Engagement* dipersepsikan responden dalam kondisi baik, sebab nilai rata-rata sebesar 4,03. Indikator vigor menerima nilai rata-rata tertinggi 4,11 menunjukkan kategori baik, sedangkan indikator absorption menerima nilai rata-rata terendah sebesar 3,98, menunjukkan kategori baik. Walaupun *employee*

engagement sudah baik, pemilik UD Luthfi harus memaksimalkan penyerapan karyawannya karena metrik ini memiliki rata-rata paling terendah.

4.2.3 Analisis Jawaban Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja memiliki 4 indikator, yaitu:

Tabel 4. 5 Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	Skor					Jumlah	Average
		STS	TS	N	S	SS		
1.	X2.1 (Gaji)	1	6	38	53	12	110	
		1	12	114	212	60	399	3,63
2.	X2.2 (Lingkungan Kerja)	0	3	34	58	15	110	
		0	6	102	232	75	415	3,77
3.	X2.3 (Hubungan Sosial)	0	3	40	49	18	110	
		0	6	120	196	90	412	3,75
4.	X2.4 (Puas dengan Pekerjaannya)	0	1	23	55	31	110	
		0	2	69	220	155	446	4,05
Rata-rata								3,86

Sumber: Data primer diolah, 2023 Lampiran 2

Seperti yang ditunjukkan dalam tabel 4.5, secara keseluruhan, variabel kepuasan kerja berada dalam kategori baik, sebab nilai rata-rata 3,86. Indikator kepuasan dengan pekerjaannya juga memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,05 termasuk kategori baik, dan nilai rata-rata terendahnya 3,63, kategori sedang. Walaupun semua indikator sudah dalam katagori baik, namu pemilik UD Luthfi harus lebih memaksimalkan dalam memberikan Gaji, karena indikator Gaji tersebut memiliki nilai rata-rata paling rendah

4.2.4 Analisis Jawaban Responden terhadap Variabel Komitmen Organisasi

Ada 3 indikator pada variabel Komitmen organisasi yaitu:

Tabel 4. 6 Hasil Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi

No	Pertanyaan	Skor					Jumlah	Indeks
		STS	TS	N	S	SS		
1.	Z1 (Komitmen Afektif)	1	7	29	55	18	110	
		1	14	87	220	90	412	3,75
2.	Z2 (Komitmen berkelanjutan)	1	6	35	55	13	110	
		1	12	105	220	65	403	3,66
3.	Z3 (Komitmen Normatif)	0	2	24	59	25	110	
		0	4	72	236	125	437	3,97
Rata-rata								3,79

Sumber: Data primer diolah, 2023 Lampiran 2

Seperti yang ditunjukkan dalam tabel 4.6, data yang diperoleh, secara keseluruhan, responden menilai variabel komitmen organisasi dengan baik, sebab nilai rata-rata 3,79, indikator komitmen berkelanjutan menerima nilai rata-rata tertinggi 3,97 dan nilai rata-rata terendah 3,66, keduanya termasuk dalam kategori baik. Walaupun semua indikator sudah dalam katagori baik, namun pemilik UD Luthfi harus lebih memaksimalkan dalam komitmen berkelanjutan, karena indikator komitmen berkelanjutan tersebut memiliki nilai rata-rata paling rendah

4.2.5 Analisis Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja SDM

Ada 4 indikator pada variabel Kinerja SDM yaitu:

Tabel 4. 7 Hasil Tanggapan Responden Variabel Kinerja SDM

No	Pertanyaan	Skor					Jumlah	Indeks
		STS	TS	N	S	SS		
1.	Y1 (Efisien)	0	2	21	56	31	110	
		0	4	63	224	155	446	4,05
2.	Y2 (Efektif)	0	2	23	60	25	110	
		0	4	69	240	125	438	3,98
3.	Y3 (Kualitas)	0	2	21	66	21	110	
		0	4	63	264	105	436	3,96
4.	Y4 (Puas)	0	2	23	60	25	110	
		0	4	69	240	125	438	3,98
Rata-rata								3,98

Sumber: Data primer diolah, 2023 Lampiran 2

Seperti yang ditunjukkan dalam tabel 4.7, data yang diperoleh, secara keseluruhan, responden menilai variabel kinerja SDM diperpeksikan dengan baik, sebab nilai rata-rata 3,98, indikator efisien memperoleh nilai rata-rata tertinggi 4,05 dan indikator kualitas nilai rata-rata terendah 3,96, keduanya termasuk dalam kategori baik. Meskipun semua indikator dalam kategori baik, namu pemilik UD Luthfi harus meningkatkan kualitas, karena indikator kualitas tersebut memiliki nilai rata-rata paling rendah.

4.3 Pengujian Instrumen Penelitian

4.3.1 Uji Validitas

Uji ini dengan melihat nilai r hitung dan r tabel. Jika r hitung $>$ dari r tabel, kuesioner tersebut dianggap valid. Pengolahan data sebagai berikut:

Tabel 4. 8 Hasil Pengujian Validitas

No	Variabel / Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	<i>Employee Engagement</i>			
	X1.1	0,843	0,186	Valid
	X1.2	0,864	0,186	Valid
	X1.3	0,759	0,186	Valid
2.	Kepuasan Kerja			
	X2.1	0,774	0,186	Valid
	X2.2	0,804	0,186	Valid
	X2.3	0,805	0,186	Valid
	X2.4	0,682	0,186	Valid
3.	Komitmen Organisasi			
	Z1	0,794	0,186	Valid
	Z2	0,806	0,186	Valid
	Z3	0,776	0,186	Valid
4.	Kinerja SDM			
	Y1	0,850	0,186	Valid
	Y2	0,806	0,186	Valid
	Y3	0,802	0,186	Valid
	Y4	0,839	0,186	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2023 Lampiran 3

Seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 4.8. Nilai r hitung untuk semua indikator > dari r tabel = 0,186 artinya penelitian ini valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas Data

Uji ini menggunakan Cronbach Alpha (α), yang menunjukkan bahwa kuesioner konsisten atau dapat diandalkan jika $\alpha > 0,70$. Pengolahan data menggunakan metode berikut:

Tabel 4. 9 Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	<i>Employee Engagement</i> (X1)	0,760	Reliabel
2	Kepuasan Kerja (X2)	0,765	Reliabel
3	Komitmen Organisasi (Z)	0,701	Reliabel
4	Kinerja SDM (Y)	0,843	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2023 Lampiran 4

Seperti yang ditunjukkan dalam tabel 4.9, diperoleh hasil reliabel, karena semua variabel memperoleh nilai Cronbach Alpha $> 0,70$.

4.4 Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini memakai analisis regresi linier berganda. Jadi apabila pada asumsi klasik terjadi masalah, maka bisa dilakukan langkah penyembuhan untuk menghilangkan masalah tersebut.

4.4.1 Pengujian Normalitas

Uji ini dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov dan melihat normal p plot:

Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas 1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.50278587
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.069
	Negative	-.090
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.028 ^c

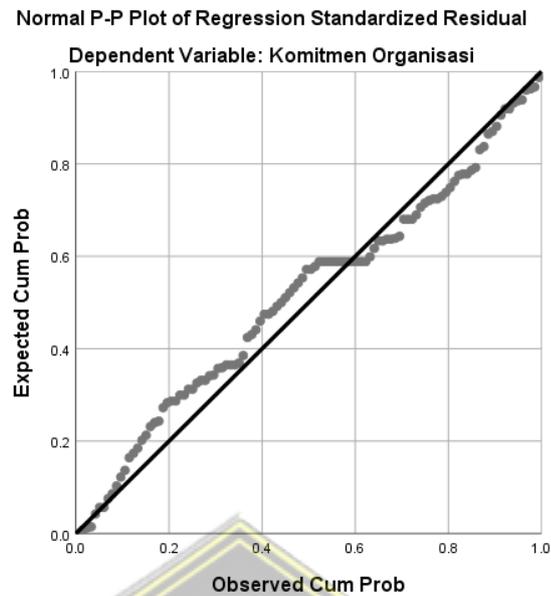
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data primer diolah, 2023 Lampiran 5

Seperti yang ditunjukkan dalam tabel 4.10, hasil uji diperoleh nilai Asymp. sig $0,028 < 0,05$ artinya data tidak berdistribusi normal. Berdasarkan Central Limit Theorem, sampel dengan ukuran di atas 30 dianggap memiliki distribusi sampel normal. Karena jumlah sampel 110 atau lebih besar daripada 30, data dianggap memiliki distribusi normal (Bowerman 2017:334).



Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas 1

Sumber: Print out SPSS, 2023 Lampiran 6

Gambar 4.1 diketahui titik mengikuti garis diagonal, artinya data berdistribusi normal.

Tabel 4. 11 Hasil Uji normalitas 2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.84251351
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.048
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.048 ^c

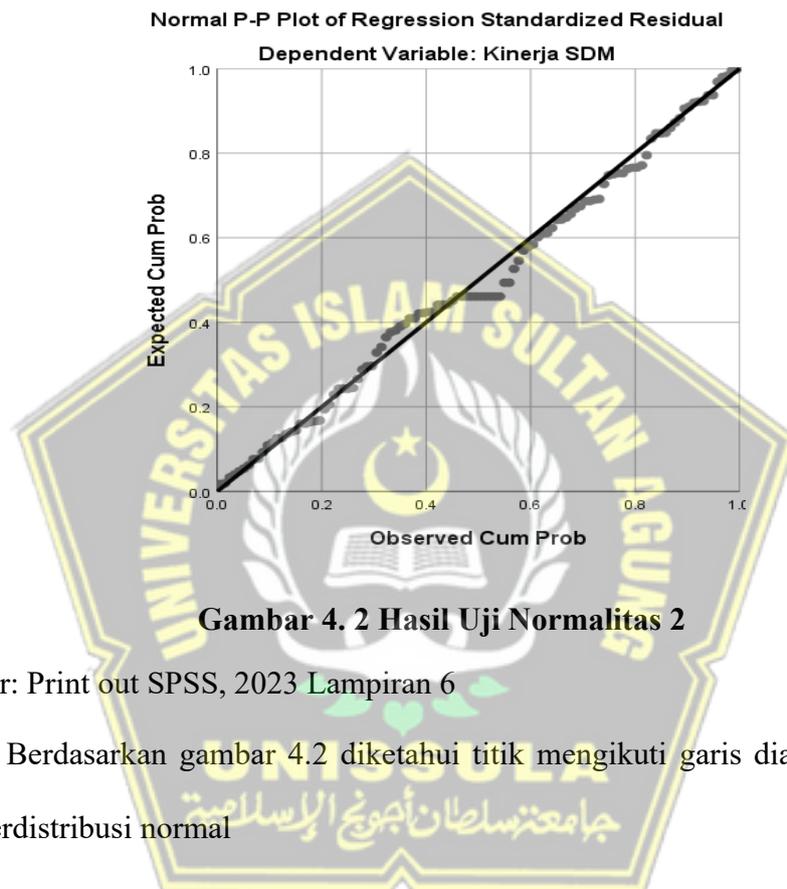
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data primer diolah, 2023 Lampiran 5

Seperti yang ditunjukkan dalam tabel 4.11, hasil uji diperoleh nilai Asymp. sig $0,048 < 0,05$ artinya data tidak berdistribusi normal. Berdasarkan Central Limit Theorem, sampel dengan ukuran di atas 30 dianggap memiliki distribusi sampel normal. Karena jumlah sampel 110 atau lebih besar daripada 30, data dianggap memiliki distribusi normal (Bowerman 2017:334)



Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas 2

Sumber: Print out SPSS, 2023 Lampiran 6

Berdasarkan gambar 4.2 diketahui titik mengikuti garis diagonal, artinya data berdistribusi normal

4.4.2 Pengujian Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dengan membandingkan nilai VIF dan Tolerance. Jika nilai (VIF) < 10 dan nilai toleransi $> 0,10$, tidak terdapat gejala multikolinieritas. Nilai VIF sebagai berikut:

Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinieritas 1

Model 1		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Employee Engagement	.724	1.382
	Kepuasan Kerja	.724	1.382
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi			

Sumber: Data primer diolah, 2023 Lampiran 6

Tabel 4.12, menghasilkan nilai VIF *Employee Engagement* sebesar 1,382 dan kepuasan kerja sebesar 1,382. Dari hasil tersebut bahwa nilai VIF kepuasan kerja dan *employee engagement* memperoleh nilai < 10 . Hal ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas.

Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinieritas 2

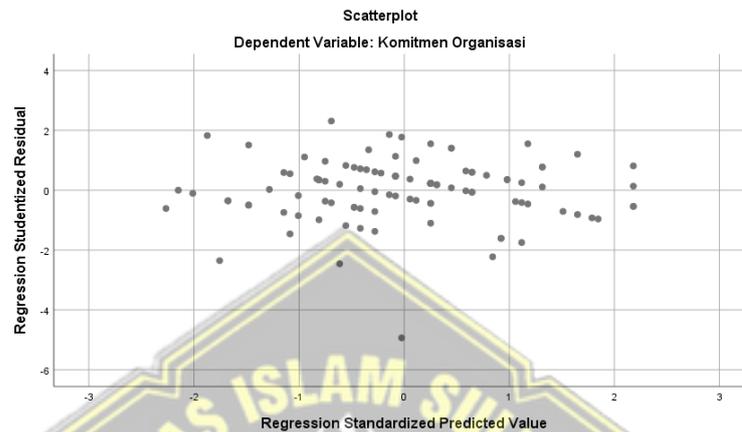
Model 2		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Employee Engagement	.689	1.450
	Kepuasan Kerja	.588	1.701
	Komitmen Organisasi	.648	1.544
a. Dependent Variable: Kinerja SDM			

Sumber: Data primer diolah, 2023 Lampiran 6

Seperti yang ditunjukkan dalam tabel 4.13 Hasil pengujian di atas menghasilkan nilai VIF *employee engagement* sebesar 1,450, kepuasan kerja sebesar 1,701 dan komitmen organisasi sebesar 1,544. Dari hasil tersebut bahwa nilai VIF kepuasan kerja, *employee engagement* dan komitmen organisasi memperoleh nilai < 10 . Hal ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas.

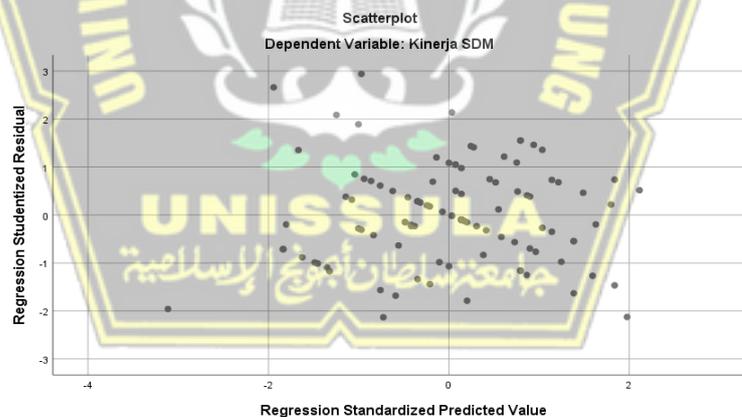
4.4.3 Pengujian Heteroskedastisitas

untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas. Dengan melihat apabila titik-titik tersebut tersebar di atas maupun dibawah serta tersebar secara acak pada bidang Scatterplot maka tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2018).



Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas 1

Sumber: Print out SPSS, 2023 Lampiran 6



Gambar 4. 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas 2

Sumber: Print out SPSS, 2023 Lampiran 6

Seperti yang ditunjukkan dalam gambar 4.3 serta 4.4 diketahui tidak terjadi heterokedastisitas, sebab titik-titik tersebut tersebar di atas maupun dibawah serta tersebar secara acak.

4.5 Analisis Jalur

4.5.1 Model Persamaan Jalur

Nilai koefisien persamaan jalur berikut dihasilkan setelah data diproses menggunakan SPSS 25:

Tabel 4. 14 Model Persamaan Regresi 1

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.114	.559		5.574	.000		
Employee Engagement	.218	.047	.294	4.613	.000	.724	1.382
Kepuasan Kerja	.371	.037	.634	9.943	.000	.724	1.382

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi
Sumber : Data diolah 2023, lampiran 6

Tabel 4.14, dibuat persamaan regresi model 1 sebagai berikut:

$$Z = 0,294 X_1 + 0,634 X_2 + e$$

Hasil uji analisis regresi model 1 dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut:

- Employee engagement* dan kepuasan kerja berdampak signifikan terhadap komitmen organisasi.
- Nilai Standardized Coefficients Beta *employee engagement* sebesar 0,294 dengan nilai positif, artinya variabel *employee engagement* berdampak signifikan terhadap komitmen organisasi. berarti komitmen organisasi akan meningkat dengan tingkat keterlibatan karyawan.
- Nilai Standardized Coefficients Beta kepuasan kerja sebesar 0,634 dengan nilai positif, artinya variabel kepuasan kerja berdampak signifikan

terhadap komitmen organisasi. Ini berarti komitmen organisasi akan meningkat dengan tingkat kepuasan kerja.

Tabel 4. 15 Model Persamaan Regresi 2

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.660	.713		6.538	.000		
	Employee Engagement	.554	.060	.580	9.292	.000	.689	1.450
	Kepuasan Kerja	.154	.051	.204	3.019	.003	.588	1.701
	Komitmen Organisasi	.201	.060	.218	3.381	.001	.648	1.544

a. Dependent Variable: Kinerja SDM

Sumber: Data primer diolah 2023 lampiran 6

Seperti yang ditunjukkan dalam tabel 4.15 maka dapat dibuat persamaan regresi model 2 sebagai berikut:

$$Y = 0,580 X_1 + 0,204 X_2 + 0,218 Z + e$$

Hasil uji analisis regresi model 2 dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. *Employee engagement*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berdampak signifikan terhadap kinerja SDM.
- b. Nilai Standardized Coefficients Beta *employee engagement* sebesar 0,580 dengan nilai positif, artinya bahwa variabel *employee engagement* berdampak signifikan terhadap kinerja SDM. Ini menunjukkan bahwa kinerja SDM akan meningkat seiring dengan tingkat keterlibatan karyawan.
- c. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,204 dengan nilai positif, artinya bahwa variabel kepuasan kerja berdampak signifikan terhadap

kinerja SDM. Ini berarti bahwa kinerja SDM akan meningkat seiring dengan kepuasan kerja.

- d. Nilai Standardized Coefficients Beta komitmen organisasi sebesar 0,218 dengan nilai positif, artinya bahwa variabel komitmen organisasi berdampak signifikan terhadap kinerja SDM. Ini berarti bahwa kinerja SDM akan meningkat seiring dengan komitmen organisasi.

4.5.2 Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas memengaruhi variabel terikat. Hasil pengujian koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 4. 16 Koefisien Determinasi Model Regresi 1

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.828 ^a	.685	.679	.75838

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Employee Engagement

b. Dependent Variable: komitmen organisasi

Sumber: Data primer diolah, 2023 Lampiran 6

Seperti yang ditunjukkan dalam tabel 4.16 menunjukkan hasil model regresi 1 variabel *employee engagement* dan kepuasan kerja mampu menjelaskan variabel komitmen organisasi dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0.679 ini menunjukkan sebesar 67,9% komitmen organisasi di pengaruhi oleh variabel *employee engagement* dan kepuasan kerja sedangkan sisanya 32,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 4. 17 Koefisien Determinasi Model Regresi 2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845 ^a	.715	.707	.93420

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Employee Engagement, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja SDM

Sumber: Data primer yang diolah, 2023 Lampiran 6

Seperti yang ditunjukkan dalam tabel 4.17 menunjukkan hasil bahwa model regresi 2 variabel kinerja SDM mampu dijelaskan variabel *Employee*, kepuasan, serta komitmen organisasi dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0.707, sedangkan sisanya sebesar 29,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

4.5.3 Pengujian Hipotesis (uji t)

Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (p- value) dari hasil model 1 dan model 2 berikut ini:

1. Uji Hipotesis 1

Nilai koefisien regresi untuk variabel *Employee engagement* secara signifikan menunjukkan berpengaruh positif terhadap Komitmen organisasi. ini diperkuat oleh hasil uji statistik, dimana nilai t hitung sebesar 4,613 melebihi t Tabel 1,658 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. oleh karena itu, hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima, menunjukkan bahwa kenaikan nilai *employee engagement* berkorelasi dengan peningkatan nilai komitmen organisasi.

2. Uji Hipotesis 2

Nilai koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja secara signifikan menunjukkan berpengaruh positif terhadap Komitmen organisasi. ini diperkuat oleh hasil uji statistik, dimana nilai t hitung sebesar 9,943 melebihi t Tabel 1,658 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. oleh karena itu, hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima, menunjukkan bahwa kenaikan nilai kepuasan kerja berkorelasi dengan peningkatan nilai komitmen organisasi.

3. Uji Hipotesis 3

Nilai koefisien regresi untuk variabel *Employee engagement* secara signifikan menunjukkan berpengaruh positif terhadap Kinerja SDM. ini diperkuat oleh hasil uji statistik, dimana nilai t hitung sebesar 9,292 melebihi t Tabel 1,658 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. oleh karena itu, hipotesis 3 dalam penelitian ini diterima, menunjukkan bahwa kenaikan nilai *employee engagement* berkorelasi dengan peningkatan nilai Kinerja SDM.

4. Uji Hipotesis 4

Nilai koefisien regresi untuk variabel Kinerja SDM dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Dengan hasil uji statistik, dimana nilai t hitung sebesar 3,019 melebihi t Tabel 1,658 dengan signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. oleh karena itu, hipotesis 4 dalam penelitian ini diterima, menunjukkan bahwa kenaikan nilai kepuasan kerja berkorelasi dengan peningkatan nilai Kinerja SDM

5. Uji Hipotesis 5

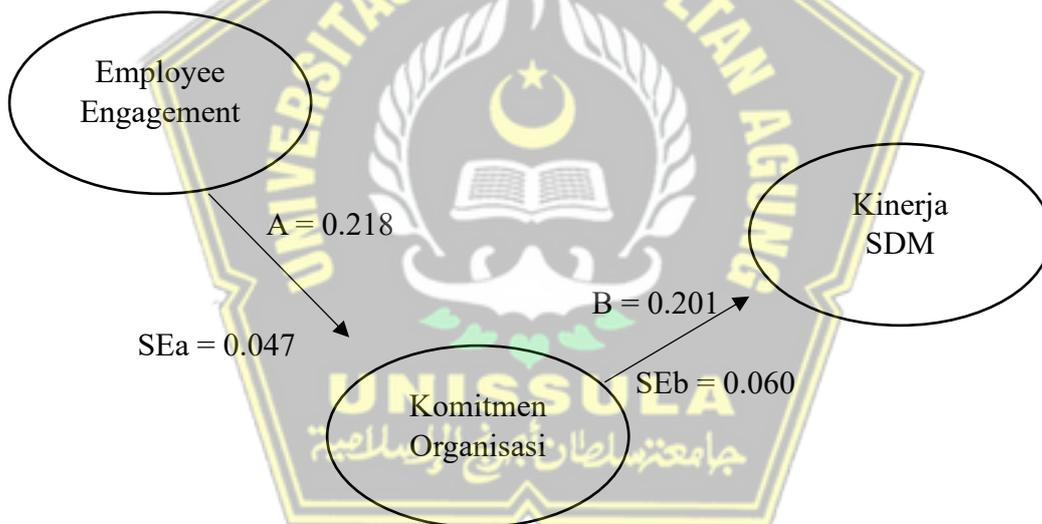
Nilai koefisien regresi untuk variabel komitmen organisasi secara signifikan menunjukkan berpengaruh positif terhadap kinerja SDM. ini

diperkuat oleh hasil uji statistik, dimana nilai t hitung sebesar 3,382 melebihi t Tabel 1,658 dengan signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. oleh karena itu, hipotesis 5 dalam penelitian ini diterima, menunjukkan bahwa kenaikan nilai komitmen organisasi berkorelasi dengan peningkatan nilai Kinerja SDM

4.6 Uji Sobel

Pengujian uji sobel pada penelian ini bertujuan untuk mengetahui apakah komitmen organisasi mampu memediasi antara *employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap kinerja SDM, dengan melihat nilai z dari hasil uji sobel.

4.6.1 Uji Sobel *Employee Engagement* terhadap Kinerja SDM melalui Komitmen Organisasi



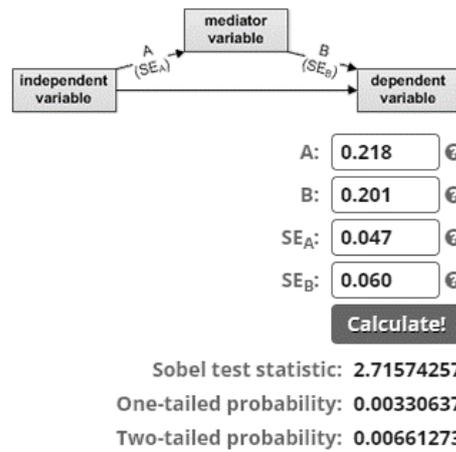
Keterangan :

A = Koefisien Regresi Komitmen organisasi dipengaruhi *Employee Engagement*

B = koefisien Regresi Kinerja SDM dipengaruhi Komitmen organisasi

SEa = Standar Error Komitmen organisasi dipengaruhi *Employee Engagement*

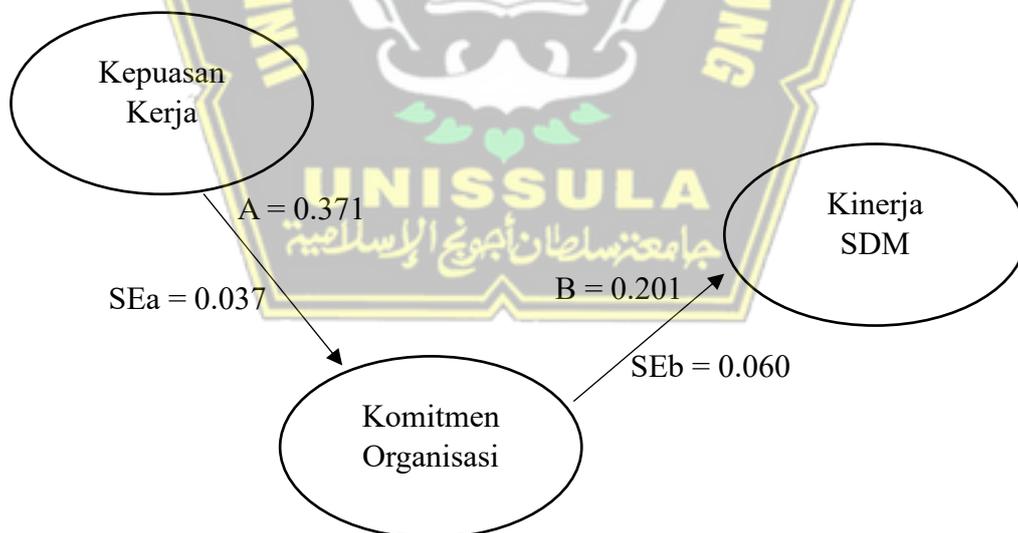
SEb = Standar Error Kinerja SDM dipengaruhi Komitmen organisasi



Sumber: print out uji sobel, 2023

Dengan nilai sobel test 2,715 dan taraf signifikansi $0,006 < 0,05$, dari hasil perhitungan sobel test menunjukkan komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja SDM.

4.6.2 Uji Sobel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja SDM melalui Komitmen Organisasi

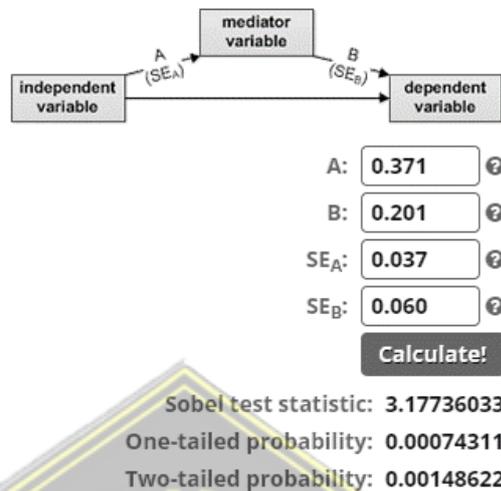


Keterangan:

- A = Koefisien Regresi Komitmen organisasi dipengaruhi Kepuasan Kerja
 B = Koefisien Regresi Kinerja SDM dipengaruhi Komitmen organisasi

SEa = Standar Error Komitmen organisasi dipengaruhi Kepuasan Kerja

SEb = Standar Error Kinerja SDM dipengaruhi Komitmen organisasi



Sumber: print out uji sobel, 2023

Dengan nilai sobel test 3,177 dan taraf signifikansi $0,001 < 0,05$, dari hasil perhitungan sobel test menunjukkan komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja SDM.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Variabel Komitmen Organisasi dipengaruhi *Employee Engagement*

Studi ini menunjukkan variabel *Employee engagement* secara signifikan menunjukkan berpengaruh positif terhadap Komitmen organisasi, artinya ketika karyawan memiliki rasa keterikatan dalam pekerjaannya dan merasa mempunyai peran yang penting dalam bekerja maka akan mempunyai komitmen yang lebih tinggi. peningkatan *employee engagement* yang ditunjukkan dengan semangat saat bekerja, dedikasi serta penyerapan yang dilakukan oleh karyawan.

Hasil empiris penelitian ini mendapatkan bahwa penilaian responden atas *employee engagement* hanya mendapatkan skor pada katagori baik, hal ini berarti bahwa relative tingginya penilaian atas *employee engagement* yang dilakukan pemilik UD Luthfi akan membuat karyawan untuk berkomitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi.

Sebelumnya (Monica et al., 2021) serta (Mahardika Vita et al., 2022) mengatakan *Employee engagement* secara signifikan menunjukkan berpengaruh positif terhadap Komitment organisasi. Berdasarkan data empiris dan hasil pengujian hipotesis ini maka hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Monica et al., 2021) serta (Mahardika Vita et al., 2022).

4.7.2 Komitment organisasi dipengaruhi Kepuasan Kerja

Studi ini menunjukkan variabel kepuasan kerja berdampak secara signifikan terhadap Komitment organisasi, artinya apabila karyawan puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki komitmen yang tinggi. Jadi hal ini menunjukkan bahwa pentingnya manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang dapat memberikan kepuasan untuk karyawan. Kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan mendapatkan gaji, lingkungan kerja serta hubungan sosial yang baik, maka akan memiliki kontribusi yang besar dalam meningkatkan komitmen organisasinya.

Hasil empiris penelitian ini mendapatkan bahwa penilaian responden atas kepuasan kerja mendapatkan skor yang berda pada katagori baik, hal ini berarti apabila kepuasan kerja yang diindikasikan oleh pemilik UD Luthfi dengan baik akan meningkankan komitmen organisasinya.

Sebelumnya (Riantisari et al., 2021) serta (Tjendana, 2022) menyatakan kepuasan kerja berdampak signifikan terhadap Komitment organisasi. Berdasarkan data empiris dan hasil pengujian hipotesis ini maka hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan (Riantisari et al., 2021) serta (Tjendana, 2022).

4.7.3 Kinerja SDM dipengaruhi *Employee Engagement*

Studi ini terlihat bahwa keterlibatan karyawan memiliki dampak yang signifikan pada Kinerja SDM. Ini mengindikasikan bahwa ketika karyawan merasa terlibat dalam pekerjaan mereka dan menyadari peran penting mereka dalam tugas-tugas tersebut, kemungkinan besar kinerjanya akan lebih baik. peningkatan *employee engagement* yang ditunjukkan dengan semangat saat bekerja, dedikasi serta penyerapan yang dilakukan oleh karyawan. maka akan memiliki kontribusi yang besar dalam meningkatkan kinerjanya.

Hasil empiris penelitian ini mendapatkan bahwa penilaian responden terhadap *employee engagement* mendapatkan skor pada katagori baik, hal ini berarti bahwa relative tingginya penilaian atas *employee engagement* yang dilakukan pemilik UD Luthfi akan membuat karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

Penelitian sebelumnya oleh (Noviardy & Aliya, 2020) serta (Dewi & Setyowati, 2022) menyatakan bahwa *employee engagement* berdampak signifikan terhadap kinerja SDM. Berdasarkan data empiris dan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini maka sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Noviardy & Aliya, 2020) serta (Dewi & Setyowati, 2022).

4.7.4 Kinerja SDM dipengaruhi Kepuasan Kerja

Studi ini menunjukkan kinerja SDM dipengaruhi Kepuasan Kerja, hal ini berarti bahwa ketika karyawan puas dengan pekerjaannya maka akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Jadi hal ini menunjukkan bahwa pentingnya manajemen dalam mengelola lingkungan kerja yang baik. Job satisfaction ditunjukkan dengan mendapatkan gaji, lingkungan kerja serta hubungan sosial yang baik, maka akan memiliki kontribusi yang besar dalam meningkatkan kinerjanya.

Hasil empiris penelitian ini mendapatkan bahwa penilaian responden terhadap kepuasan kerja mendapatkan skor pada katagori baik, hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja yang diindikasikan dengan baik oleh pemilik UD Luthfi maka akan meningkatkan kinerja SDM nya.

Sebelumnya (Putra et al., 2020) serta (Briliarto et al., 2020) menyatakan kepuasan kerja berdampak signifikan terhadap kinerja SDM. berdasarkan data empiris dan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini maka sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Putra et al., 2020) serta (Briliarto et al., 2020).

4.7.5 Kinerja SDM dipengaruhi Komitment Organisasi

Dari hasil analisis, komitmen organisasi berdampak signifikan terhadap kinerja SDM. Dengan kata lain, peningkatan komitmen organisasi, yang ditunjukkan dengan komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif, akan memberikan kontribusi dan motivasi yang signifikan untuk meningkatkan kinerja SDM.

temuan empiris penelitian ini, terlihat bahwa evaluasi responden terhadap komitmen organisasi mendapat skor dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa implementasi komitmen organisasi yang efektif oleh pemilik UD Luthfi berpotensi meningkatkan kinerja SDM di perusahaan tersebut.

Sebelumnya (Ardini & Fadli, 2020) serta (Hariyanto et al., 2021) Menyatakan komitmen organisasi berdampak signifikan terhadap kinerja SDM. Berdasarkan data empiris dan hasil pengujian hipotesis, penelitian ini konsisten dengan temuan yang dihasilkan dalam penelitian sebelumnya (Ardini & Fadli, 2020) serta (Hariyanto et al., 2021).

4.7.6 Komitmen Organisasi memediasi *Employee Engagement* terhadap Kinerja SDM

Berdasarkan hasil sobel test bahwa komitmen organisasi mampu memediasi *employee engagement* terhadap kinerja SDM dimana taraf signifikan $0,006 < 0,05$. Artinya apabila karyawan memiliki rasa keterikatan terhadap organisasi maka akan meningkatkan komitmen organisasinya sehingga akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. *Employee engagement* adalah kondisi dimana seorang karyawan telah membangun ikatan yang kuat terhadap organisasi. *employee engagement* mempunyai makna dimana jika seorang karyawan telah mempunyai keterikatan yang kuat terhadap organisasi itu mereka akan merasa antusias saat bekerja sehingga dengan adanya *employee engagement* dapat menjadi kunci seseorang untuk berkomitmen terhadap organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja SDM di UD Luthfi Jepara.

4.7.7 Komitmen Organisasi memediasi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja SDM

Berdasarkan hasil sobel test bahwa komitmen organisasi mampu memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja SDM dimana taraf signifikan $0,001 < 0,05$ artinya apabila karyawan merasa puas saat bekerja maka akan meningkatkan komitmen organisasinya sehingga akan berdampak pada kinerjanya. Kepuasan kerja adalah kondisi dimana individu telah merasa puas terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mempunyai makna dimana jika seorang karyawan telah merasa puas ketika bekerja maka mereka mempunyai komitmen yang baik terhadap organisasi, sehingga dengan adanya kepuasan ketika bekerja dapat menjadi kunci seseorang untuk berkomitmen terhadap organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja SDM di UD Luthfi Jepara.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan perhitungan sobel test diketahui bahwa Komitmen organisasi mampu memediasi variabel *employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap kinerja SDM pada UD Luthfi Jepara. Jadi ketika karyawan memiliki rasa keterikatan serta puas ketika bekerja maka dapat meningkatkan komitmen organisasinya sehingga karyawan tersebut akan termotivasi untuk selalu meningkatkan Kinerjanya.
2. *Employee engagement* berdampak signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan jika karyawan memiliki rasa keterikatan yang tinggi terhadap organisasi, maka tingkat komitmen organisasi yang dilakukan oleh karyawan UD Luthfi jepara juga semakin tinggi. Karena ketika karyawan telah memiliki vigor, dedication serta absorption itu sesuai dengan apa yang karyawan inginkan, maka akan meningkatkan komitmen organisasinya pada karyawan UD Luthfi jepara.
3. Kepuasan kerja berdampak signifikan terhadap komitmen organisasi. Ketika karyawan merasa puas dengan berbagai aspek pekerjaan, termasuk gaji, lingkungan kerja, hubungan sosial, dan kepuasan terhadap pekerjaannya, hal ini juga akan meningkatkan tingkat komitmen organisasi. Oleh karena itu, apabila tingkat kepuasan kerja meningkat, hal ini akan

berkontribusi pada peningkatan komitmen organisasi karyawan di UD Luthfi Jepara.

4. *Employee engagement* berdampak signifikan terhadap kinerja SDM. Ketika karyawan telah memiliki vigor, dedication serta absorption sesuai dengan kontribusi yang telah dikerjakannya, maka akan meningkatkan kinerjanya, Artinya, jika tingkat *employee engagement* meningkat, kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) di UD Luthfi juga akan mengalami peningkatan.
5. Kepuasan kerja berdampak signifikan terhadap Kinerja SDM. Ketika karyawan merasa puas dengan aspek-aspek pekerjaan seperti pemberian gaji, lingkungan kerja, hubungan sosial, dan kepuasan terhadap pekerjaannya, kinerja karyawan di UD Luthfi Jepara akan mengalami peningkatan. Oleh karena itu, peningkatan nilai kepuasan kerja akan berkontribusi pada peningkatan kinerja SDM di UD Luthfi Jepara.
6. Komitmen organisasi berdampak signifikan terhadap kinerja SDM. Jika karyawan telah menunjukkan tingkat komitmen organisasi yang tinggi, termasuk memiliki tekad kuat dalam organisasi, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja mereka. Dengan demikian, kenaikan nilai komitmen organisasi akan menyebabkan peningkatan kinerja SDM di UD Luthfi Jepara.

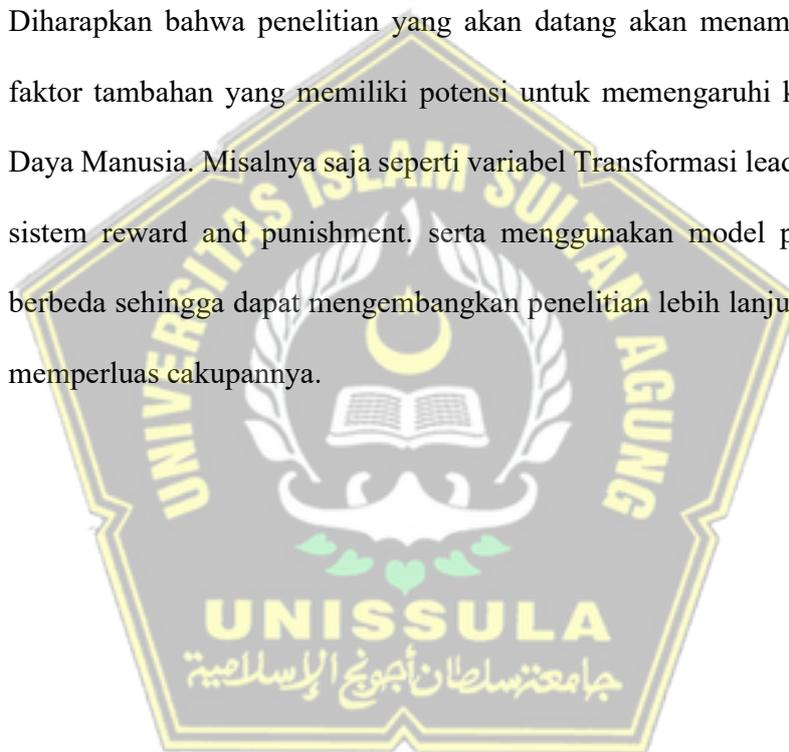
5.2 Implikasi Manajerial

Dari rangkuman yang telah dijelaskan, beberapa implikasi praktis yang diajukan adalah sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil analisis pada variabel *employee engagement* itu absorption memperoleh nilai rata rata yang paling kecil sebesar 3,98 sehingga pihak UD Luthfi diharapkan untuk bisa meningkatkan absorption sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. dengan cara memberikan pelatihan dan pengembangan yang relavan seperti mengadakan Gathering kantor dimana didalamnya nanti juga di isi materi agar karyawan merasa memiliki keterikan terhadap UD Luthfi.
- b. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa pada variabel kepuasan kerja itu gaji memperoleh nilai rata rata yang paling kecil sebesar 3,63 sehingga pihak UD Luthfi diharapkan untuk bisa memberikan gaji sesuai dengan UMR yang di tetapkan oleh pemerintah sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.
- c. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa pada variabel komitmen organisasi itu komitmen berkelanjutan memperoleh nilai rata rata yang paling kecil sebesar 3,66 sehingga pihak UD Luthfi diharapkan untuk bisa memperpanjang kontrak kerjanya sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.
- d. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa pada kinerja SDM itu kualitas kerja memperoleh nilai rata rata yang paling kecil sebesar 3,96 sehingga pihak UD Luthfi diharapkan untuk bisa memaksimalkan kemampuan yang dimiliki karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan cara memberikan pelatihan dan pengembangan seperti mengadakan Gathering kantor dimana didalamnya nanti juga di isi materi agar karyawan dapat mengetahui bagaimana cara melayani pelanggan dengan baik.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Semua variabel dalam penelitian ini diukur dengan memanfaatkan kuesioner yang mengevaluasi kinerja Sumber Daya Manusia dari perspektif masing-masing individu. Hal ini memungkinkan terjadi bias, sebab jawaban responden dalam menilai kinerja sendiri bisa saja berlebihan. Sehingga bisa kita ukur kembali dengan cara melihat kinerjanya berdasarkan nilai laporan yang pihak UD Luthfi berikan kepada para karyawannya.
2. Diharapkan bahwa penelitian yang akan datang akan menambahkan faktor-faktor tambahan yang memiliki potensi untuk memengaruhi kinerja Sumber Daya Manusia. Misalnya saja seperti variabel Transformasi leadership ataupun sistem reward and punishment, serta menggunakan model penelitian yang berbeda sehingga dapat mengembangkan penelitian lebih lanjut sehingga bisa memperluas cakupannya.



DAFTAR PUSTAKA

- Anggun Cahyani, R., & Sundari. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga). In *Jurnal Ekobis Dewantara* (Vol. 3, Issue 1).
- Ardini, R., & Fadli. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi* (Vol. 7, Issue 1).
- Briliarto, K., Probosari, N., Rahatmawati, I., Studi Manajemen, P., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Yayasan Perguruan Hamong Putera di Sleman). In *Jurnal Studi Manajemen Organisasi* (Vol. 17, Issue 2). <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo/article/view/32076>
- Daniel Dami, W., Foeh, J. E., Manafe, H. A., & Dami, W. D. (2022). *Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)*. 1(2), 2829–4599. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i2>
- Deisya Monika Puspa. (2018). Pengaruh *Employee Engagement* Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Generasi Y (Studi pada Bank BRI Kabupaten Wonosobo). *JURNAL MANAJEMEN*, 15, 181–194.
- Dewi, R., & Setyowati, W. (2022). Pengaruh Leader Member Exchange Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pemoderasi Budaya Organisasi (Studi pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Semarang). *Jurnal Magisma*, X.
- Elburdah, R. P. (2018). Pengaruh Gaya kepemimpinan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Riau. *Jurnal Mandiri*, 2, 443–455.
- Febriansyah, H., & Ginting, H. (2020). *Tujuh Dimensi Employee Engagement* (1st ed.).
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 25*. (9th ed.). Universitas Diponegoro Semarang.
- Hariyanto, Mei Indrawati, & Muninghar. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan RS Aisyiyah Bojonegoro. *JMM Online*, 5(2), 277–289.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. www.indomediapustaka.com

- Ismuhadi. (2021). *Pengaruh karakteristik individu dan kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) perawat dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.*
- Khusnah, H., & Pd, S. (2019). Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Maret: Vol. XVII* (Issue 1). <http://jurnalnasional.ump.ac.id/index.php/kompartemen/>
- Lestari, S., Fakultas, K., Dan, E., Program, B., & Manajemen, S. (2020). Pengaruh Etika Kerja Islami Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Pada Organisasi (Studi Kasus pada PT. Berkah Agung Sejati Bekasi). In *KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis* (Vol. 2, Issue 2).
- Lian, B. (2018). *Kepemimpinan Dan Kualitas Kinerja Pegawai.*
- Mahardika Vita, B., Setyowati, W., & Magister Manajemen STIE Bank BPD Jateng, P. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Employee Engagement Terhadap Komitmen Organisasi Serta Organizational Citizenship Behavior (Studi pada Bank Jateng Purbalingga). *Jurnal Magisma*, 10(1).
- Mayriza Sari. (2021). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Bagian Rawat Jalan RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 10(03).
- Monica, F., Bedagama, H., & Tjahjaningsih, E. (2021). *Bagaimana Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Employee Engagement terhadap Kinerja* (Vol. 22, Issue 1). <http://journal.stimykpn.ac.id/indeks.php/tb>
- Mujiyanto, G., Harahap, P., & Santoso, D. (2021). PERAN KECERDASAN SPIRITUAL, INTELEKTUAL, DAN KOMITMEN AFEKTIF BAGI PENINGKATAN KINERJA SDM THE ROLE OF SPIRITUAL INTELLEGENCE, INTELLECTUAL , AND AFFECTIVE COMMITMENT FOR THE IMPROVEMENT OF HUMAN RESOURCES PERFORMANCE. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 64–82. <http://journals.usm.ac.id/index.php/jreb>
- Mujiati, N. W. (2019). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4045. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p02>
- Noviardy, A., & Aliya, S. (2020). Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit. In *Journal Management* (Vol. 19, Issue 3).

- Putra, A. K., Jaya, I., & Wilian, R. (2020). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening (studi pada mitra bangunan Kota Jambi). *Jurnal Dinamika Manajemen*, 8(1).
- Rahadi, D. R. (2017). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*.
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 370–386. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.925>
- Rahmat, A., Bukit, B., & Malusa, T. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Riantisari, R., Rastha Pradipta, F., Manajemen, M., & Teknologi Yogyakarta, U. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kepribadian Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Pemediasi (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Bhumi Merapi Agrowisata). In *Jurnal Manajemen* (Vol. 11, Issue 1). <http://jurnalfe.ustjogja.ac.id>
- Rina, Ariawaty, & Cahyani, M. D. (2019). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Work-Life Balance Karyawan. In *Jurnal Bisma* (Vol. 13, Issue 2). <https://jurnal.unej.ac.id/index.php/BISMA>
- Setya Wicaksono, C., & Suko Priyono, B. (2022). YUME : Journal of Management Analisis Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi pada Kantor Pelayanan Dan Pengawasan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean Tanjung Emas. *YUME : Journal of Management*, 5(3), 601–630. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.34653>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (sutopo, Ed.; 2nd ed.).
- Supartha, W. G. (2017). *Pengantar Perilaku Organisasi*.
- Tjendana, M. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada PT GROWTH INDUSTRI SUMATERA*.