

**PENGARUH *WORK SATISFACTION* TERHADAP
ORGANIZATIONAL COMMITMENT DENGAN *WORK*
ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

Shinta Anisah Mahdiyani, Andreas Wahyu Gunawan P

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trisakti, Jakarta, Indonesia

Email : shinta122012011063@std.trisakti.ac.id, andreasmmfebtrisakti@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Work Satisfaction* terhadap *Organizational Commitment* dengan *Work Engagement* sebagai variabel mediasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan staff marketing kredit di perbankan wilayah Jabodetabek. Teknik pengambilan sampel menggunakan sensus sebanyak 100 responden. Analisis data menggunakan metode persamaan model struktural berbasis varian dengan pendekatan partial least square menggunakan aplikasi SmartPLS versi 3.2.1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Satisfaction* berpengaruh terhadap *Work Engagement*, *Work Satisfaction* berpengaruh terhadap *Organizational Commitment*, *Work Engagement* tidak berpengaruh terhadap *Organizational Commitment* dan *Work Satisfaction* tidak berpengaruh terhadap *Organizational Commitment* melalui variabel *Work Engagement*. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah pertama, untuk meningkatkan *Work Satisfaction* sebaiknya karyawan ditempatkan sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan kompetensi dari pekerja tersebut. Kedua, untuk meningkatkan *Organizational Commitment* pada karyawan perbankan, perusahaan mempertahankan karyawan dengan memberikan kepastian jenjang karir di perusahaan tersebut. Ketiga, untuk meningkatkan *Work Engagement* sebaiknya ide dari karyawan untuk kemajuan perusahaan dapat dipertimbangkan agar karyawan merasa dilibatkan dalam organisasinya.

Keywords: *Work Satisfaction, Organizational Commitment, Work Engagement*

Abstract

This study aims to examine the effect of Work Satisfaction on Organizational Commitment with Work Engagement as a mediating variable. The population in this study were credit marketing staff employees in the Jabodetabek area banking. The sampling technique used a census of 100 respondents. Data analysis used the variant-based structural model equation method with the partial least squares approach using the SmartPLS version 3.2.1 application. The results showed that Work Satisfaction had an effect on Work Engagement, Work Satisfaction had an effect on Organizational Commitment, Work Engagement had no effect on Organizational Commitment and Work Satisfaction had no effect on Organizational Commitment through the Work Engagement variable. The managerial implications of

this research are first, to increase work satisfaction, employees should be placed according to the educational background, work experience, and competency of the worker. Second, to increase Organizational Commitment to banking employees, companies retain employees by providing career path certainty in the company. Third, to improve Work Engagement, ideas from employees for the betterment of the company can be considered so that employees feel involved in their organization.

Keywords: *Work Satisfaction, Organizational Commitment, Work Engagement*

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan mempunyai tujuan yang akan dicapai dalam menjalankan usahanya. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan fungsi manajemen yang baik. Keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari kemampuan terbaik yang diberikan oleh karyawannya. Adapun dalam mencapai target perusahaan, karyawan perlu dibina dan diarahkan agar sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Disisi lain perlu ditumbuhkannya kesadaran atas komitmen organisasi. Menurut (Ursula & Agustina, 2015), komitmen organisasi (*organizational commitement*) merupakan dorongan yang tercipta dari dalam individu untuk berbuat sesuatu guna meningkatkan keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dengan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan individu. Dengan adanya *organizational commitement*, karyawan akan menjadi setia kepada perusahaan dan bersikap loyal agar mencapai tujuan perusahaan. Seperti yang terjadi pada perusahaan Perbankan di Jabodetabek. Peralihan market yang semakin matang menggunakan inovasi teknologi dalam proses transformasi digital membuat beberapa perbankan merestrukturisasi perusahaannya dengan menutup beberapa kantor cabang guna dapat beradaptasi dengan kemunculan obyek-obyek bisnis baru. Hal ini membuat bank secara masif bisa menimbulkan dampak pemutusan hubungan kerja. Namun, perusahaan lain di industri jasa keuangan yang sedang menjamur seperti fintech lending atau pinjaman online membutuhkan pekerja, sehingga korban PHK dapat mencari pekerja baru di sana. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) merilis data adanya penutupan kantor cabang bank yang tutup sejak tahun 2019 hingga tahun 2022. Ada sekitar 2.597 kantor cabang bank tutup atau menjadi 28.350 unit dari 107 jumlah bank. Pada tahun 2020 berdasarkan data OJK jumlah kantor bank tercatat 30.733 unit dari 109 bank. Lalu pada tahun 2021 jumlah kantor bank tercatat 29.999 unit dari 107 bank. Data OJK juga menyebutkan jika jumlah kantor dari empat bank BUMN tercatat sebanyak 14.595 unit. Angka ini turun 3.026 unit dari periode 2019 yang berjumlah 17.621 unit kantor cabang. Selanjutnya untuk Bank Pembangunan Daerah (BPD) tercatat 4.983 unit dari total 27 bank BPD. Kemudian bank swasta nasional tercatat 8.925 unit kantor cabang dari jumlah 68 unit bank pada periode Februari 2022. Angka ini turun 149 unit dibandingkan periode 2019 yang tercatat 9.074 unit dari 71 jumlah bank swasta. Beredarnya fenomena tersebut di menyebabkan karyawan perbankan merasa ketidak pastian dalam pekerjaan dan karirnya, khususnya pada karyawan staf marketing kredit perbankan yang menjadi ujung tombak perusahaan dalam mencapai target yang menghasilkan keuntungan dari sisi penyaluran kredit. Dikarenakan kebanyakan karyawan staf marketing kredit perbankan biasanya menggunakan pemasaran produk yang konvensional.

Kepuasan dalam bekerja (*Work Satisfaction*) menjadi tolak ukur karyawan staf marketing kredit perbankan dalam komitmennya terhadap organisasi untuk mencapai target. Ketika telah terpenuhi, perusahaan akan memberikan reward berupa promosi jabatan, bonus, hingga kenaikan gaji. Menurut (Raziq & Maulabakhsh, 2015) kepuasan kerja adalah komponen penting untuk motivasi karyawan dan dorongan menuju kinerja yang lebih baik.

Disisi lain, dalam mencapai tujuan perusahaan tidak terlepas dari pengaruh keterlibatan kerja karyawan staf marketing pada pekerjaannya yang diarahkan oleh atasan maupun perusahaannya untuk dapat mencapai target dengan baik. Menurut (Mufarrikah et al., 2020), *Work Engagement* adalah sikap yang menggambarkan individu secara penuh

terlibat dengan pekerjaannya, baik secara emosi maupun fisik dengan menunjukkan perilaku yang penuh semangat, penuh dedikasi, dan penghayatan dalam menunaikan pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian (Håvold et al., 2021), menemukan bahwa keterikatan kerja dipengaruhi secara signifikan oleh kepercayaan pada pemimpin dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja memediasi hubungan antara kepercayaan pada pemimpin dan keterlibatan kerja. Adapun pengembangan pribadi, afiliasi, kepemilikan dan kebutuhan dasar untuk pemenuhan pekerjaan secara signifikan mempengaruhi pekerjaan kepuasan. Demikian pula, kebutuhan dasar pemenuhan pekerjaan dan empati rekan kerja secara signifikan mempengaruhi kepercayaan dalam pemimpin. Sedangkan penelitian (Boonsiritomachai & Sud-On, 2022), menemukan bahwa sikap kewirausahaan secara signifikan dan positif berkontribusi pada keterlibatan kerja, meskipun dapat mengalihkan perhatian karyawan mengenai tingkat komitmen. Menariknya, temuan penelitian menunjukkan bahwa karyawan akan berkomitmen pada suatu organisasi jika karyawan telah terlibat dengan perusahaan, bahkan jika karyawan memiliki sikap kewirausahaan yang tinggi. Dua penelitian terbaru tersebut yakni (Håvold et al., 2021) maupun (Boonsiritomachai & Sud-On, 2022) telah menegaskan kembali pentingnya *Work Engagement* sebagai penentu utama hasil yang terkait dengan organisasi dan karyawan seperti komitmen afektif, dan meningkatkan kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Namun menurut (Sutiyem et al., 2020) menemukan bahwa *Work Satisfaction* tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan perbankan di Padang. Hal ini dikarenakan, bagi pegawai perbankan sudah memiliki komitmen organisasi sejak bergabung dengan perusahaan. Jadi, bukan karena ada atau tidaknya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan saat bekerja. Bagi karyawan sendiri sebagai banker telah memberikan nilai lebih berupa prestise yang tinggi di masyarakat. Selain itu, bagi sebagian karyawan, selama memiliki pekerjaan dan pekerjaan itu untuk menunjang kehidupan, maka karyawan memiliki komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi tempat bekerja.

Oleh karena itu, dalam penelitian ini akan menggunakan penelitian (Håvold et al., 2021) sebagai pengembangan penelitian yang akan dilakukan, dengan menambahkan variabel terikat seperti *Organizational Commitment* yang didasarkan pada penelitian (Boonsiritomachai & Sud-On, 2022). Adapun perbedaan pada model penelitian dalam ini yakni menggunakan *Work Satisfaction*. Selain itu, pada penelitian ini mengajukan subyek yang akan diuji adalah para karyawan staf marketing kredit Bank di Jabodetabek, Indonesia. Berdasarkan pada latar-belakang dan gap yang telah diuraikan, maka dalam penelitian ini mengajukan judul “Pengaruh *Work Satisfaction* terhadap *Organizational Commitment* dengan *Work Engagement* sebagai variabel mediasi”.

TINJAUAN PUSTAKA

Work Satisfaction

Work Satisfaction adalah perasaan yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaan dan merupakan kumpulan emosi dan persepsi yang dimiliki individu tentang pekerjaannya saat ini (Håvold et al., 2021).

Organizational Commitment

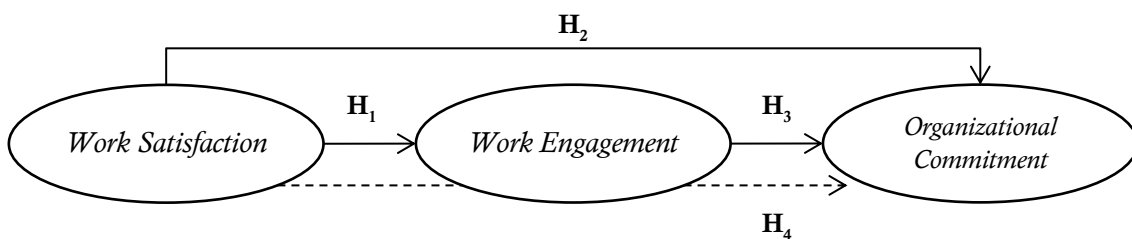
(Albdour & Altarawneh, 2014) menyatakan bahwa *Organizational Commitment* yang tinggi secara teoritis menampilkan banyak perilaku ditempat kerja yang positif. Hal tersebut ditunjukkan dengan kinerja yang tinggi, dan perilaku kewargaan di dalam organisasi, yang keduanya akan memberikan manfaat pada organisasi.

Work Engagement

Menurut (Pri & Zamralita, 2017), *Work Engagement* adalah keadaan motivasional yang positif dan adanya pemenuhan diri dalam pekerjaan yang dikarakteristikkan dengan adanya vigor (kekuatan), dedication (dedikasi), dan absorption (absorpsi).

Kerangka Pemikiran

Menurut penelitian (Benawa., 2021) komitmen organisasi dapat dibangun diatas kepemimpinan yang baik dan kepercayaan yang tinggi. Jadi disarankan jika kita ingin mendapatkan komitmen organisasi yang tinggi, kita harus meningkatkan kepemimpinan dan kepercayaan. Dalam penelitian menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun Rerangka konseptual pada proposal penelitian ini digambarkan dalam gambar berikut:



Pengembangan Hipotesis

Pengaruh *Work Satisfaction* terhadap *Work Engagement*

Hasil penelitian yang dilakukan (Håvold et al., 2021) terhadap 137 pegawai rumah sakit keterikatan kerja secara signifikan dipengaruhi oleh kepercayaan pada pemimpin dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja Sebagian memediasi hubungan antara kepercayaan kepada pemimpin dan keterlibatan kerja. (Pepe et al., 2019) dalam penelitian yang dilakukan pada guru di Palestina *Work Engagement* berpengaruh terhadap *Work Satisfaction*. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: *Work Satisfaction* berpengaruh terhadap *Work Engagement*.

Pengaruh *Work Satisfaction* terhadap *Organizational Commitment*

(Ahmad & Raja, 2021) dalam penelitiannya terhadap 440 karyawan bank di india menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap *Organizational Commitment*. Adapun kepuasan kerja karyawan berperan penting dalam peningkatan komitmen organisasi dan kinerja bisnis. Dalam penelitian (Tarigan & Ariani, 2015) terhadap 206 karyawan pada perusahaan manufaktur di Yogyakarta dan Surakarta adalah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2: *Work Satisfaction* berpengaruh terhadap *Organizational Commitment*.

Pengaruh *Work Engagement* terhadap *Organizational Commitment*

Menurut (Khalid & Khalid, 2015) dalam penelitiannya terhadap 124 karyawan menyatakan bahwa employee engagement memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Commitment*. Karyawan yang lebih terlibat dan puas dengan karirnya ketika diberi kesempatan belajar pada akhirnya tingkat komitmen karyawan dengan organisasi meningkat. Penelitian (Boonsiritomachai & Sud-On, 2022) terhadap 416 karyawan bahwa *Work Engagement* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Commitment*. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H3: *Work Engagement* berpengaruh terhadap *Organizational Commitment*.

Pengaruh *Work Satisfaction* terhadap *Organizational Commitment* dengan *Work Engagement* sebagai mediasi

(Håvold et al., 2021) menyatakan proses keterikatan kerja dapat memberikan lingkungan yang kondusif pada lingkungan kerja yang memuaskan. Kepuasan kerja dikaitkan dengan motivasi dan efisiensi dalam organisasi dan dapat memprediksi ketidakhadiran, kelelahan, perputaran, dan niat berhenti. (Boonsiritomachai & Sud-On, 2022) menggunakan keterlibatan kerja sebagai variabel mediasi terhadap komitmen organisasi. Dimana dalam lanjutan atas implikasi tersebut dapat menghubungkan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dengan keterlibatan kerja sebagai pemediasi. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H4: *Work Engagement* memediasi pengaruh *Work Satisfaction* terhadap *Organizational Commitment*

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan terdiri dari variabel independen, dependen dan variabel mediasi. Variabel independen yaitu *Work Satisfaction*, variabel dependen yaitu *Organizational Commitment* dan *Work Engagement* sebagai variabel mediasi.

Populasi merupakan semua objek yang memiliki beberapa karakteristik, kemudian dipelajari (diteliti) dan ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian yaitu seluruh karyawan staff marketing kredit yang berjumlah 100 responden pada pegawai Perbankan di Wilayah Jabodetabek.

Pengujian instrument dilakukan dengan 2 tahapan, yakni Uji ini untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya.

Uji Validitas adalah untuk mengetahui sah tidaknya instrumen kuisioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji Validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Konvergen

Tabel 1 Hasil Uji Kesesuaian Validitas Konvergen

Variabel (Konstruk) Laten	AVE	Communalitiy	Indikator	Loadings	Keterangan
			WS1	0,938>0,6	Valid
			WS2	0,786>0,6	Valid
			WS3	0,765>0,6	Valid
			WS4	0,816>0,6	Valid
WS	0,710>0,4	0,710>0,4	WS5	0,894>0,6	Valid
			WS6	0,716>0,6	Valid
			WS7	0,760>0,6	Valid
			WS8	0,810>0,6	Valid
			WS9	0,833>0,6	Valid

Variabel (Konstruk) Laten	AVE	Communalitiy	Indikator	Loadings	Keterangan
WE	0,405>0,4	0,405>0,4	WE1	0,604>0,6	Valid
			WE2	0,637>0,6	Valid
			WE3	0,677>0,6	Valid
			WE4	0,620>0,6	Valid
			WE5	0,642>0,6	Valid
			WE6	0,833>0,6	Valid
			WE7	0,704>0,6	Valid
			WE8	0,737>0,6	Valid
			WE9	0,777>0,6	Valid
			WE10	0,720>0,6	Valid
			WE11	0,742>0,6	Valid
OC	0,521>0,4	0,521>0,4	OC1	0,779>0,6	Valid
			OC2	0,736>0,6	Valid
			OC3	0,659>0,6	Valid
			OC4	0,727>0,6	Valid
			OC5	0,773>0,6	Valid
			OC6	0,652>0,6	Valid
			OC7	0,731>0,6	Valid
			OC8	0,708>0,6	Valid
			OC9	0,679>0,6	Valid
			OC10	0,707>0,6	Valid

Hasil pemeriksaan validitas konvergen memiliki kriteria nilai yang memenuhi dari yang ditentukan, yaitu dari 30 indikator memiliki nilai outer loadings > 0,6 dan nilai AVE dan *communalitiy* pada konstruk laten *Work Satisfaction*, *Work Engagement* dan *Organizational Commitment* mampu melebihi dari 0,4 yaitu sebesar 0,710; 0,405; dan 0,521.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator suatu variabel terkait dengan kehandalan jawaban yang konsisten. Untuk mengukur reliabilitas dapat dilakukan dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Jika nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,60 maka disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut handal atau reliabel (Ghozali, 2015).

Tabel 2 Nilai Reliabilitas Konsistensi Internal

Variabel (Konstruk) Laten	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Keterangan
WS	0,924 \geq 0,70	0,927 \geq 0,60	Reliabel
WE	0,773 \geq 0,70	0,639 \geq 0,60	Reliabel
OC	0,897 \geq 0,70	0,869 \geq 0,60	Reliabel

Ketiga variabel yaitu *Work Satisfaction*, *Work Engagement* dan *Organizational Commitment* memiliki nilai *composite reliability* sebesar 0,924; 0,773; dan 0,897 (ketiga nilai $cr \geq 0,7$) dan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,927; 0,639; dan 0,869 (ketigat nilai $ca \geq 0,6$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk tahap analisis model struktural.

Demografi Responden

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer. Populasi penelitian ini adalah Karyawan Marketing Kredit Perbankan di wilayah Jabodetabek. Responden yang didapatkan dalam penelitian ini sebanyak 100 responden. dengan mengisi kuesioner melalui *google form*. Adapun demografi responden adalah sebagai berikut:

Tabel 3 Demografi Responden

Demografi	Jumlah Responden	Persentase (%)
<i>Gender:</i>		
Laki-laki	57	57
Perempuan	43	43
Total	100	100
<i>Usia:</i>		
21-30 tahun	29	29
31-35 tahun	33	33
36-40 tahun	30	30
>40 tahun	8	8
Total	100	100
<i>Pendidikan:</i>		
Strata-1	97	97
Strata-2	3	3
Strata-3	-	-
Total	100	100
<i>Jabatan:</i>		
<i>Senior Officer / Account Officer</i>	77	77
<i>Asst. Manager</i>	19	19
<i>Manager</i>	3	3
<i>Vice President</i>	1	1
Total	100	100
<i>Pengalaman Kerja:</i>		
3-5 tahun	27	27
6-10 tahun	70	70
11-15 tahun	2	2
>15 tahun	1	1
Total	100	100

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah metode pengolahan data yang digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari minimum, maximum, mean dan standar deviasi. Adapun hasil statistik deskriptif dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4 Statistik Deskriptif

Variabel	Mean	Std. Deviation
<i>Work Satisfaction</i>	3,68	1,01
<i>Work Engagement</i>	3,86	0,92
<i>Organizational Commitment</i>	3,93	0,93

Hasil tabel data statistik deskriptif tersebut menunjukkan bahwa variabel *Work Satisfaction* memiliki nilai rata-rata sebesar 3,68 dan standar deviasi sebesar 1,01, variabel *Work Engagement* memiliki nilai rata-rata sebesar 3,86 dan standar deviasi sebesar 0,92 dan variabel *Organizational Commitment* memiliki nilai rata-rata sebesar 3,93 dan standar deviasi sebesar 0,93.

Uji Pengaruh Langsung

Tabel 5 Hasil Uji Pengaruh Langsung

Hipotesis	T-Statistic	p-value	Keputusan
H1: Terdapat pengaruh <i>Work Satisfaction</i> terhadap <i>Work Engagement</i>	1,786	0,035	H1 Didukung
H2: Terdapat pengaruh <i>Work Satisfaction</i> terhadap <i>Organizational Commitment</i>	3,022	0,001	H2 Didukung
H3: Tidak terdapat pengaruh <i>Work Engagement</i> terhadap <i>Organizational Commitment</i>	1,063	0,083	H3 Tidak Didukung

Sumber: Diolah Menggunakan SmartPLS

Untuk Hipotesis 1, pengaruh langsung WS terhadap WE memiliki nilai t-hitung sebesar 1,786 ($> 1,64$) dan *p-value* yaitu 0,035 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan pada Hipotesis 1 didukung, yang berarti bahwa *Work Satisfaction* berpengaruh positif terhadap *Work Engagement*.

Untuk Hipotesis 2, pengaruh langsung WS terhadap OC memiliki nilai t-hitung sebesar 3,022 ($> 1,64$) dan *p-value* yaitu 0,001 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan pada Hipotesis 2 didukung, yang berarti bahwa *Work Satisfaction* berpengaruh positif terhadap *Organizational Commitment*.

Untuk Hipotesis 3, pengaruh langsung WE terhadap OC memiliki nilai t-hitung sebesar 1,063 ($< 1,64$) dan *p-value* yaitu 0,083 ($> 0,05$). Hal ini menunjukkan pada Hipotesis 3 tidak didukung, yang berarti bahwa *Work Engagement* tidak berpengaruh terhadap *Organizational Commitment*.

Tabel 6 Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

Hipotesis	Coefficient Indirect Effect	p-value	Keputusan
H4: Tidak terdapat pengaruh <i>Work Satisfaction</i> terhadap <i>Organizational Commitment</i> dengan <i>Work Engagement</i> sebagai variabel mediasi	-0,015	0,091	H4 Tidak Didukung

Untuk Hipotesis 4, pengaruh tidak langsung WS melalui WE terhadap OC memiliki nilai CIE sebesar -0,015. Oleh sebab itu nilai dengan p-value yaitu 0,091 ($> 0,05$). Hal ini menunjukkan pada Hipotesis 4 tidak didukung, yang berarti bahwa *Work Engagement* tidak mampu memediasi pengaruh *Work Satisfaction* terhadap *Organizational Commitment*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang ditunjukkan untuk menganalisis pengaruh *Work Satisfaction* terhadap *Organizational Commitment* dengan dimediasi *Work Engagement* maka dapat disimpulkan *Work Satisfaction* berpengaruh terhadap *Work Engagement*, *Work Satisfaction* berpengaruh terhadap *Organizational Commitment*, *Work Engagement* tidak berpengaruh terhadap *Organizational Commitment* dan *Work Engagement* tidak memediasi pengaruh *Work Satisfaction* terhadap *Organizational Commitment*

REFERENSI

- Ahmad, M., & Raja, R. (2021). *Employee Job Satisfaction and Business Performance: The Mediating Role of Organizational Commitment*. *Vision: The Journal of Business Perspective*, 25 (2), 168–179.
- Albdour, A. A., & Altarawneh, I. I. (2014). Employee engagement and organizational commitment: Evidence from Jordan. *International Journal of Business*, 19(2), 192.
- Benawa., A. (2021). *Building Commitment on Leadership and Trust*. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, dan Perpajakan*. No. 1. Vol. 4.
- Boonsiritomachai, W., & Sud-On, P. (2022). The moderation effect of work engagement on entrepreneurial attitude and organizational commitment: evidence from Thailand's entry-level employees during the COVID-19 pandemic. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 14(1), 50–71.
- Ghozali, I. , & L. H. (2015). *Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0 untuk penelitian empiris*. In *Partial Least Squares Path Modeling: Basic Concepts, Methodological Issues and Applications*.
- Håvold, O. K. S., Håvold, J. I., & Glavee-Geo, R. (2021). Trust in leaders, work satisfaction and work engagement in public hospitals. *International Journal of Public Leadership*, 17(2), 145–159.
- Khalid, A., & Khalid, S. (2015). Relationship between organizational commitments, employee engagement and career satisfaction a case of university of Gujrat, Pakistan. *Journal of South Asian Studies*, 3(3), 323–330.
- Mufarrihah, J. L., Yuniardi, M. S., & Syakarofath, N. A. (2020). Peran perceived organizational support terhadap work engagement karyawan. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 6(2), 151–164.
- Pepe, A., Addimando, L., Dagdukee, J., & Veronese, G. (2019). Psychological distress, job satisfaction, and work engagement among Palestinian teachers: a cross-sectional study. *The Lancet*, 393, S40.
- Pri, R., & Zamralita, Z. (2017). Gambaran Work Engagement Pada Karyawan Di Pt Eg (Manufacturing Industry). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 295–303.

- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of working environment on job satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717–725.
- Sutiyeem, S., Trismiyanti, D., Linda, M. R., Yonita, R., & Suheri, S. (2020). The impact of job satisfaction and employee engagement on organizational commitment. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 2(1), 55–66.
- Tarigan, V., & Ariani, D. W. (2015). Empirical study relations job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention. *Advances in Management and Applied Economics*, 5(2), 21.
- Taurisa, C. M., & Ratnawati, I. (2012). Analysis of Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment on Job Satisfaction in Improving The Performance of Employees (Study on PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang). *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 19(2), 170-187.
- Ursula, V. M., & Agustina, Y. (2015). Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Interaktif, Iklim Organisasi, Dan Job Satisfaction Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Perusahaan Perbankan Di Kota Bandar Lampung). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 183.
-

Copyright holders:

Shinta Anisah Mahdiyan, Andreas Wahyu Gunawan P (2023)

First publication right:

Gema Ekonomi (Jurnal Fakultas Ekonomi)

This article is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0

International

