

ABSTRACT

This research is meant to test the influence of job satisfaction to the performance of the employees with the organization commitment as the intervening variable. The first hypothesis is to test whether job satisfaction has an influence on the performance of the employees. The second hypothesis is to test whether job satisfaction has an influence on the employee performance. The third hypothesis is to test whether job satisfaction has an influence on the employee performance with the organization commitment as the intervening variable.

The population is all employees of PT Pharos Indonesia Surabaya, in warehouse department, IT, quality control, accounting, marketing and Head of operational. The sample are 125 respondents and they have been selected by using simple random sampling technique. The data of this research has been collected from the respondents and it has been analyzed by using linear regressions, model feasibility test, coefficient determination, t-test and path analysis.

The result of this research shows that job satisfaction has direct influence on the performance of the employees positively and significant. Job satisfaction has direct influence on the performance of the employees positively and significant and organization commitment has indirect influence between job satisfaction and performance of the employees. Other results which can be concluded that work motivation variable also has significant influence which means that it is the moderating variable in the correlation between compensation variable and performance variable. It means that high commitment which conforms with job satisfaction will bring high organization performance at PT Pharos Indonesia Surabaya.

Keywords: *Job Satisfaction, Organization Commitment and the Performance of the Employees.*

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Hipotesis pertama menguji apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hipotesis kedua menguji apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hipotesis ketiga menguji apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi merupakan variabel intervening.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Pharos Indonesia Surabaya, pada bagian gudang, IT, *quality control*, *accounting*, marketing dan Ka.Bag. Operasional. Sampel dalam penelitian berjumlah 125 responden, penelitian dipilih dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Data penelitian dikumpulkan dari hasil responden dan dianalisis dengan regresi linier, uji kelayakan model, koefisien determinasi, uji t dan uji analisis jalur (*Path Analysis*).

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan serta komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil lain yang dapat disimpulkan adalah bahwa variabel motivasi kerja juga mempunyai pengaruh signifikan hal ini berarti juga merupakan variabel moderasi dalam hubungan antara variabel kompensasi dan variabel kinerja. Artinya komitmen tinggi yang sesuai dengan kepuasan kerja akan membawa kinerja organisasi yang tinggi pada PT Pharos Indonesia Surabaya.

Kata kunci : Kepuasan kerja, Komitmen organisasi dan Kinerja karyawan