

ABSTRAK

Diva Silvi Oktaviani Suhendar (1229240074): “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan dengan Keterlibatan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Divisi Knitting PT Naga Putra Suteramas (Naputex)”

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam menjaga kelancaran proses produksi pada perusahaan tekstil yang menerapkan sistem kerja berbasis shift. Pencapaian kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor psikologis, di antaranya kepuasan kerja dan komitmen afektif. Namun, hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan masih menunjukkan ketidakkonsistenan, sehingga diperlukan pengujian lebih lanjut dengan mempertimbangkan keterlibatan kerja sebagai variabel mediasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen afektif terhadap kinerja karyawan dengan keterlibatan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan Divisi Knitting PT Naga Putra Suteramas (Naputex).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel penelitian berjumlah 78 responden yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling–Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan bantuan SmartPLS 4.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan komitmen afektif tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja, sedangkan komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, keterlibatan kerja tidak memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, tetapi mampu memediasi pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan lebih efektif dilakukan melalui penguatan komitmen afektif yang mendorong keterlibatan kerja pada lingkungan kerja produksi berbasis shift.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Afektif, Keterlibatan Kerja, Kinerja Karyawan, SEM-PLS.

ABSTRACT

Diva Silvi Oktaviani Suhendar (1229240074): “The Effect of Job Satisfaction and Affective Commitment on Employee Performance with Work Engagement as a Mediating Variable among Employees of the Knitting Division at PT Naga Putra Suteramas (Naputex)”

Employee performance is a crucial factor in ensuring the continuity of production processes in textile companies operating under a shift-based work system. Employee performance is influenced by various psychological factors, including job satisfaction and affective commitment. However, previous studies have reported inconsistent findings regarding the effects of these two variables on employee performance. Therefore, further investigation is needed by incorporating work engagement as a mediating variable.

This study aims to analyze the effect of job satisfaction and affective commitment on employee performance with work engagement as a mediating variable among employees of the Knitting Division at PT Naga Putra Suteramas (Naputex).

This study employed a quantitative approach using a survey method. The sample consisted of 78 respondents selected through a saturated sampling technique. Data were collected using questionnaires and analyzed using Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) with the assistance of SmartPLS 4.

The results indicate that job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, whereas affective commitment does not have a significant direct effect on employee performance. Job satisfaction does not have a significant effect on work engagement, while affective commitment has a positive and significant effect on work engagement. Furthermore, work engagement has a positive and significant effect on employee performance. In addition, work engagement does not mediate the effect of job satisfaction on employee performance but successfully mediates the effect of affective commitment on employee performance. These findings suggest that improving employee performance is more effectively achieved by strengthening affective commitment, which in turn enhances work engagement within a shift-based production work environment.

Keywords: Job Satisfaction, Affective Commitment, Work Engagement, Employee Performance, SEM-PLS.