

**EFEK MODERASI PENGALAMAN DALAM  
MEMPENGARUHI  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
LABORATORIUM PATOLOGI KLINIK DENGAN  
MEDIASI KOMITMEN ORGANISASI DI RSUD  
Dr. MOEWARDI SURAKARTA**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan sebagai  
Sarjana Sains Terapan**



**Oleh :**

**NAMA : TETI HERAWATI  
NIM : 06130234N**

**PROGRAM STUDI D-IV ANALIS KESEHATAN  
FAKULTAS ILMU KESEHATAN  
UNIVERSITAS SETIA BUDI  
SURAKARTA  
2014**

## **LEMBAR PERSETUJUAN**

**SKRIPSI :**

**EFEK MODERASI PENGALAMAN DALAM MEMPENGARUHI  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
LABORATORIUM PATOLOGI KLINIK DENGAN  
MEDIASI KOMITMEN ORGANISASI DI RSUD  
Dr. MOEWARDI SURAKARTA**

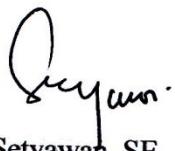
**Oleh :**  
**TETI HERAWATI**  
**06130234 N**

Surakarta, 15 Agustus 2014

Menyetujui Untuk Ujian Sidang Skripsi

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

  
Didik Setyawan, SE., MM., M.Sc  
NIS: 01.08.094

  
Widi Haryanti, SE., M.Si  
NIS: 01.05.091

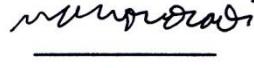
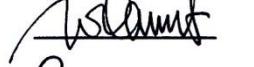
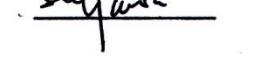
## **LEMBAR PENGESAHAN**

**SKRIPSI :**

**EFEK MODERASI PENGALAMAN DALAM MEMPENGARUHI  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
LABORATORIUM PATHOLOGI KLINIK DENGAN  
MEDIASI KOMITMEN ORGANISASI DI RSUD  
Dr. MOEWARDI SURAKARTA**

**Oleh :**  
**TETI HERAWATI**  
**06130234N**

Telah dipertahankan di depan Tim Pengaji  
Pada Tanggal : 15 Agustus 2014

<b>Nama</b>	<b>Tanda Tangan</b>
<b>Pengaji I : Dra. Elina Endang S., M.Si</b>	
<b>Pengaji II : Nang Among Budiadi, SE., M.Si</b>	
<b>Pengaji III : Widi Hariyanti, SE., M.Si</b>	
<b>Pengaji IV : Didik Setyawan, SE., MM., M.Sc</b>	

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan  
Universitas Setia Budi



## **PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil pekerjaan saya sendiri dan tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila skripsi ini merupakan jiplakan dari penelitian, karya ilmiah atau skripsi orang lain, maka saya siap menerima sanksi baik secara akademis maupun hukum.

Surakarta, Juli 2014



Teti Herawati

06130234N

## PERSEMBAHAN

Agar bisa berhasil, keinginan kita untuk sukses harus lebih besar dari pada ketakutan kita akan kegagalan \_ Bill Cosby\_  
In order to succeed, your desire for success should be greater than your fear of failure.

Beranilah menjadi sosok yang berbeda, dan jadilah seseorang yang memiliki tujuan serta imajinasi tinggi. Jangan hanya menjadi sosok yang tidak berani ambil resiko dan tak melakukan apa-apa.\_Cecil Beaton\_ Be daring, be different, be anything that will assert integrity of purpose and imaginative vision against the play - it - safety.

Bermimpi lah agar semua keinginan bisa tercapai.. karena dengan mimpi kita bisa mengapresiasi dengan tercapainya semua harapan dan cita-cita kita... amiiin...\_ Penulis\_

Skripsi ini ku persembahkan kepada:

- ~ Ayah dan Ibuku tercinta, yang selalu memberikan yang terbaik beribu-ribu, dan berjuta-juta kasih sayang dan cintanya yang tak henti untukku.
- ~ Kakak, adik dan ponakan ku (Raisa) yang selalu memberikan dukungan dan semangat untukku.
- ~ Sahabat-sahabat terbaikku ( Eva, Ika, Leli, Resty, Irna, mba Dian, mba Agus) yang setia menemani kala susah dan senang.
- ~ Someone yang S'lu memberikan semangat dan do'a sampai sekarang ini.
- ~ Dan teman-teman seperjuangan D-IV Analis Kesehatan Setia Budi 2014.

S'moga salalu didekatkan pada Allah S.W.T

*Amin... ☺*

## **PRAKATA**

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan tepat pada waktunya. Shalawat serta salam semoga tetap tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat dan para pengikutnya.

Adapun skripsi ini berjudul "**Efek Moderasi Pengalaman dalam Mempengaruhi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Laboratorium Patologi Klinik dengan Mediasi Komitmen Organisasi di RSUD Dr. Moewardi Surakarta**", merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan program pendidikan D-IV Analis Kesehatan di Universitas Setia Budi Surakarta. Penyusunan skripsi ini berdasarkan pemeriksaan laboratorium, serta ditunjang dengan pustaka yang ada.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini telah banyak mendapat bantuan serta bimbingan dari berbagai pihak, sehingga dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Winarso Suryolegowo, SH., M.Pd. selaku Rektor Universitas Setia Budi Surakarta.
2. Ratno Agung Samsumaharto, S.Si., M.Sc. selaku Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Setia Budi Surakarta.
3. Drs. Edy Prasetya selaku Ketua Jurusan Program Studi D-IV Analis Kesehatan Universitas Setia Budi Surakarta.
4. Didik Setyawan, SE., MM., M.Sc. selaku pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, nasehat serta arahan dalam penulisan skripsi.

5. Widi Hariyanti, SE., M.Si selaku pembimbing II yang telah memberikan telah memberikan bimbingan, nasehat serta arahan dalam penulisan skripsi.
6. B. Rina A Sidharta, Sp.PK (K) selaku Kepala Laboratorium Patologi Klinik RSUD Dr. Moewardi yang memberikan ijin untuk penelitian.
7. Ibu dan Ayah tercinta yang telah memberikan dukungan berupa moril, materil maupun spiritual.
8. Teman-teman analis yang telah membantu dan memberikan dukungan serta rasa kebersamaan selama penelitian hingga skripsi ini dapat diselesaikan.
9. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu, yang telah banyak memberikan masukan, dorongan, arahan dan bantuan selama penyelesaian skripsi ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna, baik secara sistematika maupun isinya. Mengingat terbatasnya kemampuan dan pengetahuan sehingga tidak menutup kemungkinan terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu segala kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi sempurnanya skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca. Amin.

Surakarta, Juli 2014

Penulis

## DAFTAR ISI

	Halaman
PRAKATA .....	i
DAFTAR ISI .....	iii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR TABEL .....	ix
DAFTAR LAMPIRAN .....	x
INTISARI .....	xi
ABSTRACT .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>6</b>
2.1 Gambaran Umum RSUD Dr.Moewardi.....	6
2.1.1 Visi, Misi dan Tujuan RSUD Dr. Moewardi .....	6
2.1.2 Tugas Pokok RSUD Dr. Moewardi.....	7
2.1.3 Jenis dan Kemampuan Pelayanan .....	7
2.2 Landasan Teori.....	8
2.2.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.2.2 Kepuasan Kerja .....	10

2.2.3 Komitmen Organisasi .....	12
2.2.4 Kinerja Karyawan.....	15
2.3 Pengaruh Antar Variabel .....	17
2.3.1 Pengaruh antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi .....	17
2.3.2 Peran Pengalaman sebagai Variabel Moderasi dalam Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi .....	18
2.3.3 Pengaruh antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan .....	19
2.3.4 Peran Pengalaman sebagai Variabel Moderasi dalam Mempengaruhi Hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan .....	20
2.3.5 Pengaruh antara Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan .....	21
2.3.6 Peran Pengalaman sebagai Variabel Moderasi dalam Mempengaruhi Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan .....	22
2.3.6 Peran Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi dalam Mempengaruhi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	22
2.4 Model Kerangka Penelitian .....	23
2.5 Hipotesis .....	24

<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>25</b>
3.1 Metode Penelitian.....	25
3.2 Populasi dan Sampel .....	25
3.3 Bahan Penelitian.....	26
3.4 Definisi Operasional.....	26
3.5 Jenis Data dan Sumber Data.....	27
3.5.1 Jenis Data .....	27
3.5.2 Sumber Data.....	27
3.6 Teknik Pengumpulan Data .....	28
3.7 Skema Penelitian .....	29
3.8 Pengujian Instrumen Penelitian.....	29
3.8.1 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	29
3.8.2 Teknik Analisis Data .....	30
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>36</b>
4.1 Deskripsi Data.....	36
4.1.1 Deskripsi Responden Jenis Kelamin .....	36
4.1.2 Deskripsi Responden Usia .....	36
4.1.3 Deskripsi Responden Pendidikan Terakhir .....	37
4.1.4 Deskripsi Responden Pengalaman Bekerja.....	38
4.2 Analisis Data .....	38
4.2.1 Uji Instrumen .....	38
4.2.2 Analisis Regresi.....	40

4.3 Pembahasan .....	44
4.3.1 Pengaruh antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi .....	44
4.3.2 Peran Pengalaman sebagai Variabel Moderasi dalam Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi .....	45
4.3.3 Pengaruh antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan .....	45
4.3.4 Peran Pengalaman sebagai Variabel Moderasi dalam Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan .....	46
4.3.5 Pengaruh antara Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan.....	47
4.3.6 Peran Pengalaman sebagai Variabel Moderasi dalam Mempengaruhi Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan .....	48
4.3.7 Peran Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi dalam Mempengaruhi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	49
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>50</b>
5.1 Kesimpulan..... .	50
5.2 Keterbatasan Penelitian .....	51
5.3 Saran..... .	51

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	P-1
<b>LAMPIRAN .....</b>	L-1

## **DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
Gambar 1. Arsitektur Manajemen SDM .....	9
Gambar 2. Model Kerangka Penelitian .....	23
Gambar 3. Skema Penelitian .....	29

## **DAFTAR TABEL**

	Halaman
Tabel 1. Definisi Operasional dan indikator.....	26
Tabel 2. Variabel Moderator .....	32
Tabel 3. Deskripsi Responden Jenis Kelamin .....	36
Tabel 4. Deskripsi Responden Usia.....	37
Tabel 5. Deskripsi Responden Pendidikan Terakhir .....	37
Tabel 6. Deskripsi Responden Pengalaman Bekerja .....	38
Tabel 7. Hasil Uji Validitas Kuesioner.....	39
Tabel 8. Hasil Uji Realibilitas Kuesioner .....	39
Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi yang di Moderasi Pengalaman .....	40
Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang di Moderasi Pengalaman .....	41
Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan yang di Moderasi Pengalaman.....	42
Tabel 12. Hasil Analisis Regresi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi.....	43

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Halaman

Lampiran 1.	Surat Ijin Penelitian dari Universitas Setia Budi Surakarta .....	L-1
Lampiran 2.	Surat Pernyataan Penelitian dari Laboratorium Patologi Klinik RSUD Dr. Moewardi Surakarta.....	L-2
Lampiran 3.	Kuesioner .....	L-3
Lampiran 4.	Tabulasi skore kuesioner.....	L-7
Lampiran 5.	Hasil uji validitas Kuesioner .....	L-8
Lampiran 6.	Hasil Uji Reliabilitas butir-butir Kuesioner dalam Variabel Kepuasan Kerja.... .....	L-9
Lampiran 7.	Hasil Uji Reliabilitas butir-butir Kuesioner dalam Variabel Komitmen Organisasi .....	L-10
Lampiran 8.	Hasil Uji Reliabilitas butir-butir Kuesioner dalam Variabel Kinerja Karyawan.....	L-11
Lampiran 9.	Analisis Regresi dengan Pengalaman Kerja sebagai Variabel Moderasi .....	L-12
Lampiran 10.	Analisis Regresi dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi .....	L-21
Lampiran 12.	Foto Bersama Pimpinan Laboratorium PK.....	L-24

## INTISARI

**Herawati, Teti. 2014. *Efek Moderasi Pengalaman dalam Mempengaruhi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Laboratorium Patologi Klinik dengan Mediasi Komitmen Organisasi di RSUD Dr. Moewardi Surakarta.* Program Studi D-IV Analis Kesehatan, Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Setia Budi.**

Kepuasan kerja masih merupakan kajian penting yang dapat membentuk komitmen organisasi dan kinerja karyawan pada organisasi yang digunakan untuk pengambilan kebijakan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran moderasi pengalaman dalam mempengaruhi kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan metode survei yang dilakukan pada karyawan Laboratorium Patologi Klinik di RSUD Dr. Moewardi. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus sebanyak 28 responden. Datanya diolah dengan menggunakan metode program SPSS. Data diolah dengan analisa regresi bertingkat (*hierchycal regression*) , regresi moderasi dengan metode interaksi dan regresi mediasi dengan metode kausal step.

Hasil penelitian menunjukkan adanya keragaman hasil. Berdasarkan hasil pengujian bahwa hipotesis 1a, 1b, 2b, 3a dan 4 tidak terdukung. Selanjutnya hipotesis 2a dan 3b terdukung. Hasil ini memberi arti bahwa pembentukan kinerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Pembentukan kinerja karyawan secara tidak langsung juga dipengaruhi oleh variabel eksternal yaitu pengalaman kerja. Hasil ini tidak dapat digeneralisasi pada objek penelitian lain dan perlu melakukan penyesuaian variabel dan alat analisis yang digunakan.

---

**Kata kunci:** Moderasi Pengalaman, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan.

## ABSTRACT

**Herawati, Teti. 2014. The Effect Moderasi of Experience Influence Work Satisfied to Employee Performance of Laboratory Pathology Clinic by Mediation Commitment Organization in RSUD Dr. Moewardi Surakarta. D-IV Health Analyst Program, Faculty of Health Sciences, Setia Budi University.**

The Work satisfied still important can build commitment organization and employee performance to use organization to make the rule. This research job satisfaction as a purpose to examine the effect moderasi of experience relation, commitment organization and employee performance.

The research used survey method which is employs laboratory pathology clinic in RSUD Dr. Moewardi. The technique used for collecting data is surfeited sampling or census about 28 respondend. The data were processed using SPSS method. The data were processed by analysis *hierichycal regression*, moderasi regression by interaction method and mediasi regression by kausal step method.

The results showed the existence of a diversity of results. Based on the results of testing that hypothesis 1a, 1b, 2b, 3a and 4 are not supported. Further hypotheses 2a and 3b supported. These results mean that performance is affected by the formation of job satisfaction and organizational commitment. The formation of employee performance indirectly also affected by external variables namely of job experience. This result can't the generation to the other obyek research and the need to make adjustments to the variables and analysis tools are used.

---

**Keywords :** **Moderasi of experience, satisfied work, commitment organization, and employee performance**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Rumah sakit merupakan salah satu bentuk organisasi yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan. Pelayanan kesehatan inilah yang selalu dituntut agar selalu bertambah baik. Dalam memberikan pelayanan pasien dalam menghadapi persaingan. Salah satu faktor kunci keberhasilan dalam meningkatkan kinerja organisasi diawali dari kinerja individu karyawan organisasi. Kinerja karyawan yang semakin baik diharapkan dapat membawa dampak yang positif bagi kinerja organisasi (Handayani dan Suhartini, 2005).

Dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral maupun etika, setiap organisasi perlu melakukan pengukuran kinerja. Penilaian kinerja atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi organisasi (Pradina, 2013). Menurut Robbins (2006) kualitas SDM yang berpengaruh kuat terhadap kinerja organisasi adalah komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi memiliki potensi untuk memperbaiki kinerja baik secara individual, kelompok maupun organisasi.

Setiap orang yang bekerja di suatu perusahaan atau organisasi, harus mempunyai komitmen dalam bekerja karena apabila suatu perusahaan karyawannya tidak mempunyai suatu komitmen dalam bekerja, maka tujuan dari

perusahaan atau organisasi tersebut tidak akan tercapai (Sopiah, 2008). Tulisan Sopiah (2008) menyebutkan bahwa komitmen organisasi adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan penelitian Yuwono (2005) menunjukkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah kepuasan kerja. Karyawan yang merasa puas pada tugas dan lingkungannya akan merasakan adanya persamaan dengan organisasi dan terlibat pada aktivitas perusahaan. Hasil penelitian Yuwono (2005) menemukan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

Berbagai penelitian lain juga mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan komponen penting dalam membentuk kinerja karyawan. Yousef (2002) menunjukkan bahwa tingkat konflik peran yang tinggi di organisasi akan mempengaruhi tingkat dan berdampak karyawan tidak akan puas dengan pekerjaannya. Berbagai penelitian lain mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan komponen penting yang mempunyai pengaruh yang signifikan dengan kepuasan hidup. Hal yang sama diungkapkan Yousef (2002) yang menunjukkan bahwa kepuasan berpengaruh terhadap komitmen.

Berbagai penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi (Malik *et al.*, 2010). Umumnya, ketika orang puas dengan pekerjaan akan memiliki perasaan sikap positif tentang pekerjaan yang dilakukan. Jika karyawan puas

dengan pekerjaannya, rekan kerja, gaji dan atasannya, dan kepuasan kerja keseluruhan, karyawan akan berkomitmen pada organisasi.

Riset Wardhani (2008) pada obyek penelitian perusahaan jasa, menunjukkan bahwa pengaruh karakteristik biografis yaitu: usia, pengalaman kerja, jenis kelamin, status perkawinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu pengalaman merupakan elemen penting dalam membentuk penguasaan kompetensi seseorang terhadap tugas. Seseorang dengan jumlah pengalaman tertentu dalam mengorganisir orang dalam organisasi yang kompleks akan berbeda penguasaan kompetensi manajerialnya dibandingkan dengan seseorang yang tidak mempunyai pengalaman. Akumulasi pengetahuan dan pengalaman yang menyatu dalam diri orang akan menjadikan seseorang memiliki kompetensi yang tidak disadari dalam dirinya, atau akan terbentuk dalam sikap dan perilaku seseorang (Sudarmanto, 2009).

Berdasarkan review yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya maka penelitian ini menggunakan pengaruh variabel kepuasan terhadap komitmen dalam membentuk kinerja karyawan yang dimoderasi oleh pengalaman. Maka judul yang di ajukan adalah “ **Efek Moderasi Pengalaman dalam Mempengaruhi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Laboratorium Patologi Klinik dengan Mediasi Komitmen Organisasi di RSUD Dr. Moewardi Surakarta.**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi?
2. Apakah pengalaman kerja mempunyai peran memoderasi dalam mempengaruhi kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi?
3. Apakah ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah pengalaman kerja mempunyai peran memoderasi dalam mempengaruhi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah ada pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah pengalaman kerja mempunyai peran memoderasi dalam mempengaruhi komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan?
7. Apakah komitmen organisasi mempunyai peran memediasi antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.
2. Untuk menguji peran moderasi pengalaman kerja dalam mempengaruhi kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.
3. Untuk menguji pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menguji peran moderasi pengalaman kerja dalam mempengaruhi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

5. Untuk menguji pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk menguji peran moderasi pengalaman kerja dalam mempengaruhi komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
7. Untuk menguji peran mediasi komitmen organisasi dalam mempengaruhi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari hasil penelitian ini adalah:

##### 1. Kontribusi teori

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk menganalisa serta memecahkan masalah yang ada secara ilmiah berdasarkan metode penelitian yang ada serta menambah wawasan dan pengalaman dari peneliti.

##### 2. Kontribusi praktek

Diharapkan dapat memberikan kontribusi dan implikasi pada para pengelola organisasi agar dapat memahami hubungan variabel-variabel yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi, kinerja karyawan, dan pengalaman karyawan serta pengaruhnya dalam mengelola organisasi sehingga kinerja organisasi dapat ditingkatkan.

##### 3. Kontribusi kebijakan

Semoga dapat bermanfaat bagi peneliti selanjutnya sebagai bahan acuan, sumber pemikiran, informasi dan pengetahuan dalam melakukan replikasi dan mengembangkan penelitian yang lebih mendalam dan lebih baik sehingga dapat mengembangkan keilmuannya.