

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Riche Fermayani¹, Romi Rianto Harahap², Purnama Ramadhan³

^{1,2,3}STIE Perbankan Indonesia

*Corresponding author : richefermayani@gmail.com

ARTICLE INFO

Received 15 Mei 2023

Accepted 26 Juni 2023

Published 27 Juni 2023

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Employee Performance

DOI :

<http://dx.doi.org/10.24036/jmpe.v6i2.14637>

ABSTRACT

This study objectives to find out the influence of job satisfaction and organizational commitment on employee performance at Bank Nagari Bukittinggi. Sample from this study were 87 respondents who were employees of Bank Nagari Bukittinggi Branch. Based on the partial t test, it can be seen that the job satisfaction variable has a significance value of $0.000 < 0.05$, the conclusion is that the job satisfaction variable has a positive and significant effect on employee performance. The organizational commitment variable has a significance value of $0.000 < 0.05$, the conclusion is that the organizational commitment variable has a positive and significant effect on employee performance. Based on the simultaneous f test, it is obtained a significance value of $0.000 < 0.05$, the conclusion is that job satisfaction and organizational commitment as a whole have a significant effect on employee performance. The amount of influence of the independent variable on the dependent variable is 91.3%, the remaining 8.7% is influenced by variables other than the research model.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2023 by author.

PENDAHULUAN

Tingginya persaingan di dunia usaha telah membuat sebagian besar perusahaan untuk melakukan tindakan dalam mempertahankan kelangsungan usahanya. Manajemen perusahaan harus memikirkan cara memenangkan persaingan. Setiap perusahaan tentunya memiliki tujuan dalam pendiriannya diantaranya dapat meningkatkan kesejahteraan pemiliknya atau pemegang saham melalui peningkatan nilai perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan kontribusi dari semua lapisan manajemen sumber daya yang ada, seperti halnya sumber daya

manusia. Manajemen harus mampu mengelola sumber daya manusia agar dapat meningkatkan ide dan kreativitasnya dalam upaya untuk memenuhi kebutuhan konsumen sehingga mampu memenangkan persaingan.

Dunia perbankan harus memiliki kemampuan untuk memenuhi kebutuhan nasabah sekaligus memaksimalkan produk dan layanan, oleh karena itu manajemen harus mengupayakan kualitas produk yang dihasilkan dan kemampuan maksimal dalam melayani nasabah. Perusahaan yang mengejar kualitas akan mendapatkan pertumbuhan yang sehat di masa yang akan datang (Keramas, 2019). Peningkatan kualitas dari perusahaan perbankan dapat terlihat dari bagaimana memaksimalkan kinerjanya, agar dapat berjalan dengan baik. Mengingat bank merupakan lembaga yang berfungsi sebagai intermediasi antara nasabah yang kelebihan dana dalam bentuk simpanan dengan nasabah yang kekurangan dana dalam bentuk kredit. Bank juga berfungsi sebagai lembaga yang dapat memenuhi kebutuhan finansial seperti pembayaran tagihan ataupun pengisian pulsa. Maka peranan perbankan dalam perekonomian sangat krusial sehingga manajemen harus berhati-hati dalam pengelolaannya.

Penelitian ini berfokus pada Bank Nagari Cabang Bukittinggi selaku Bank Pembangunan Daerah di Sumatera Barat, khususnya wilayah Bukittinggi yang berfungsi sebagai penyanggah dana dalam pembangunan daerah. Kinerja karyawan adalah suatu hasil dari pekerjaan yang telah diperoleh individu berdasarkan pada persyaratan pekerjaan tersebut (Nugraha, 2019). Artinya kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diperoleh oleh karyawan pada periode tertentu sebagai akibat dari pelaksanaan kegiatan yang ditugaskan dan menjadi tanggung jawabnya. Kinerja karyawan dapat terlihat dari seberapa banyak pekerjaan tersebut diselesaikan pada periode tertentu, serta juga dapat terlihat dari kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Beberapa pekerjaan pada situasi tertentu membutuhkan standar kerja yang harus diterapkan oleh karyawan sehingga apabila standar tersebut telah terpenuhi maka dapat dikatakan telah memiliki kinerja yang baik.

Kinerja karyawan adalah pencapaian dari sebuah aktivitas pada tingkat karyawan yang dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, manajemen pekerjaan, serta karakteristik individu (Sedarmayanti, 2017). Kinerja merupakan hasil dari produktivitas dan efektivitas berdasarkan jumlah jasa yang dihasilkan ataupun sumber daya yang digunakan dalam produksi. Kinerja juga dapat merujuk pada perilaku seseorang yang relevan dengan tujuan perusahaan. Penilaian terhadap kinerja karyawan perlu dilakukan dengan baik karena apabila karyawan memiliki penurunan kinerja dapat dilakukan pendidikan dan pelatihan agar mendapatkan pekerjaan yang lebih baik di masa yang akan datang.

Setiap perusahaan harus mampu mengukur kinerja karyawannya agar dapat dilakukan evaluasi dan mutasi karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Pengukuran kinerja karyawan merujuk pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nugraha (2019) yaitu, kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. Salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah kepuasan kerja (Novita, 2016). Kepuasan kerja adalah suatu ukuran yang menjelaskan tentang sejauh mana perusahaan dapat memenuhi harapan karyawan, dimana hal tersebut sangat berkaitan erat dengan berbagai aspek dalam pekerjaan serta jabatan yang menjadi tanggung jawabnya. Pada dasarnya kepuasan kerja ialah perasaan bahagia maupun pilu dari seseorang karyawan dalam bekerja dimana ungkapan emosional tersebut dapat bersifat positif ataupun negatif yang dapat merangsang peningkatan pada kinerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan pandangan seorang karyawan tentang pekerjaan pokoknya selama dia berada di perusahaan yang ditunjukkan dengan pelaksanaan tugas pokok tersebut sehingga kepuasan kerja jadi sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan (Lasmi, 2018). Seseorang yang puas dalam bekerja akan menunjukkan hasil pekerjaannya sehingga bakal tingkatan kinerja karyawan tersebut. Hingga kepuasan kerja memiliki akibat yang positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah suatu ukuran yang bisa menjelaskan tentang sejauh mana perusahaan dapat memenuhi harapan karyawan, dimana hal tersebut sangat berkaitan erat dengan berbagai aspek dalam pekerjaan serta jabatan yang menjadi tanggung jawabnya (Novita, 2016). Pencapaian kepuasan kerja seorang karyawan dapat meningkatkan hasil pekerjaannya dengan baik sehingga kepuasan kerja perlu dilakukan pengukuran. Indikator pengukuran kepuasan kerja merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh (Novita, 2016) ialah; pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja dan keadaan kerja.

Kinerja karyawan bukan hanya dipengaruhi oleh kepuasan kerja, namun pula dipengaruhi oleh komitmen karyawan tersebut pada organisasinya (Lasmi, 2018). Komitmen organisasi merupakan tingkatan keberpihakan karyawan pada organisasi dan tujuan serta keinginannya dalam mempertahankan keanggotaan pada organisasi tersebut. Ada banyak alasan kenapa karyawan memiliki komitmen pada organisasi seperti kesamaan nilai, misi, tujuan, dan sejalan antara keinginan karyawan dan perusahaan. Bila seseorang karyawan sudah mempunyai komitmen pada organisasi maka dia akan memberikan kontribusi terbaiknya pada organisasi tersebut sehingga kinerjanya akan semakin tinggi.

Komitmen organisasi ialah identifikasi rasa, keterlibatan, dan loyalitas yang ditampakkan oleh seorang karyawan terhadap perseroan yang menjadi tempat pengabdianya dalam bekerja (Priansa, 2017:109). Komitmen organisasi karyawan dapat ditunjukkan pada perilaku serta keyakinannya yang kokoh terhadap nilai-nilai yang ditunjukkan oleh perusahaan. Adanya dorongan yang kuat dalam mempertahankan keterlibatannya dalam perusahaan merupakan dampak yang menimbulkan peningkatan pada kinerja karyawan. Karyawan yang bertahan dalam situasi apapun merupakan sikap yang menandakan telah komitmen pada perusahaan sehingga karyawan tersebut akan melakukan pekerjaan terbaiknya dalam menghasilkan produk dan jasa yang diinginkan perusahaan.

Komitmen organisasi diukur berdasarkan tingkat pemikiran dan pemahaman karyawan dalam pekerjaannya. Indikator pengukuran komitmen organisasi merujuk pada penelitian (Lasmi, 2018) yaitu, *Affective commitment, Continuance commitment, Normative commitment*. Komitmen organisasi ialah identifikasi rasa, keterlibatan, dan loyalitas yang ditampakkan oleh seseorang karyawan terhadap perseroan yang menjadi tempat pengabdianya dalam bekerja (Priansa, 2017). Komitmen organisasi karyawan dapat ditunjukkan pada perilaku serta keyakinannya yang kokoh terhadap nilai-nilai yang ditunjukkan oleh perusahaan. Adanya dorongan yang kuat dalam mempertahankan keterlibatannya dalam perusahaan merupakan dampak yang menimbulkan peningkatan pada kinerja karyawan. Karyawan yang bertahan dalam situasi apapun merupakan sikap yang menandakan telah komitmen pada perusahaan sehingga karyawan tersebut akan melakukan pekerjaan terbaiknya dalam menghasilkan produk dan jasa yang diinginkan perusahaan. Dalam hal ini komitmen organisasi mempunyai akibat positif terhadap kinerja karyawan sebab karyawan yang memiliki komitmen pada organisasi akan cenderung bertanggung jawab dalam menghasilkan pekerjaan yang terbaik. Berdasarkan paparan diatas, penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa besarkah pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Bukittinggi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kausatif dengan populasi seluruh karyawan Bank Nagari Cabang Bukittinggi yakni 87 orang. Teknik penentuan sampel dengan metode sensus dimana populasi kurang dari 100 sehingga seluruh populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2017). Data dikumpulkan dengan kuesioner dan diolah dengan menggunakan SPSS versi 23. Pengujian

instrumen data menggunakan uji asumsi klasik dan hipotesis dalam riset ini memakai uji regresi linear berganda serta uji statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil uji normalitas menggunakan *one sample of kolmogrov-smirnov test* dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*, di dapat nilainya $0,200 > 0,05$ artinya data telah terdistribusi normal. Untuk uji multikolinearitas VIF untuk variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebesar $4,415 < 10$ serta nilai *tolerance* sebesar $0,227 > 0,1$ maka tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Uji analisis regresi berganda yang dilakukan guna mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1. Koefisien Regresi dan Uji t Statistik

Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Coefficients ^a				
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Model 1 (Constant)		-.089	.788		-.133	.910
Kepuasan Kerja		.588	.072	.547	8.180	.000
Komitmen Organisasi		.417	.063	.440	6.577	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : *Pengolahan Data Statistik, 2021*

Hasil penelitian yang dilakukan didapatkan persamaan regresinya :

$$Y = -0,089 + 0,588X_1 + 0,417X_2 + e$$

Hasil di atas bisa diinterpretasikan sebagai berikut, 1) Jika variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi bersifat tetap atau konstan, maka kinerja karyawan menurun. 2) Nilai dari koefisien regresi kepuasan kerja (X_1) positif 0,588 maksudnya setiap peningkatan kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Yang diperkuat dengan hasil signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ serta t hitung sebesar $8,180 > t$ tabel sebesar 1,987. 3) Nilai koefisien regresi komitmen organisasi (X_2) positif 0,417 artinya setiap peningkatan komitmen organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Diperkuat dengan hasil signifikansinya $0,000 < 0,05$ serta t hitung sebesar $6,577 > t$ tabel sebesar 1,987.

Uji F simultan dilakukan untuk melihat keterkaitan pengaruh secara keseluruhan antara variabel independen terhadap variabel dependennya.

Tabel 2. Uji F Simultan

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2140.265	2	1070.133	452.081	.000 ^b
	Residual	198.838	84	2.367		
	Total	2339.103	86			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

Sumber : *Pengolahan Data Statistik, 2021*

Tabel 2 nilai signifikan yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$ didukung dengan nilai F hitung $452,081 > F$ tabel $3,102$ maka H_a diterima. Disimpulkan variabel kepuasan kerja serta komitmen organisasi secara keseluruhan atau bersama mempengaruhi signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan menjelaskan bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Artinya kepuasan kerja memiliki pengaruh positif serta signifikansi terhadap kinerja karyawan sebab nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$. Kepuasan kerja merupakan pandangan seorang karyawan tentang pekerjaan pokoknya selama dia berada di perusahaan yang ditunjukkan dengan pelaksanaan tugas pokok tersebut sehingga kepuasan kerja jadi sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan (Lasmi, 2018). Seorang yang puas dalam bekerja akan menampilkan hasil pekerjaannya sehingga bakal tingkatan kinerja karyawan tersebut. Hingga kepuasan kerja memiliki akibat yang positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya adalah faktor kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Putu (2013) yang menyatakan kepuasan kerja dan kinerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan artinya, bahwa semakin tinggi kepuasan yang diterima oleh seorang karyawan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang tinggi pula.

Riset ini sama dengan riset lebih dahulu yang dicoba oleh Novita (2016), Nugraha (2019), Lasmi (2018), Nuryanti (2020), dan Susanti (2016) yang menghasilkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika perusahaan memenuhi semua kebutuhan kerja karyawannya maka suasana senang dalam bekerja akan terbangun dengan baik, maka hal tersebut akan mendorong peningkatan kinerja karyawannya.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berlandaskan uji hipotesis yang sudah dilakukan memaparkan komitmen organisasi mempengaruhi signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana tiap kenaikan komitmen organisasi sehingga bakal menaikkan kinerja karyawan. Maksudnya komitmen organisasi mempengaruhi positif serta signifikansi terhadap kinerja karyawan sebab nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$.

Komitmen organisasi adalah tingkatan keberpihakan karyawan pada organisasi juga maksud dan keinginannya dalam bertahan sebagai anggota organisasi tersebut (Lasmi, 2018). Ada banyak alasan kenapa karyawan memiliki komitmen pada organisasi seperti kesamaan nilai, misi, tujuan, dan sejalan antara keinginan karyawan dan perusahaan. Karyawan yang menyadari tanggung jawabnya terhadap perusahaan maka akan cenderung memiliki tingkat komitmen yang tinggi pada organisasi tersebut. Jika seorang karyawan telah memiliki komitmen pada organisasi maka dia akan memberikan kontribusi terbaiknya pada organisasi tersebut sehingga kinerjanya akan semakin tinggi.

Riset ini sejalan dengan riset lebih dahulu yang dicoba oleh Nugraha (2019), Lasmi (2018), Nuryanti (2020), serta Susanti (2016) dimana simpulannya komitmen organisasi mempengaruhi positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Maksudnya apabila karyawan memiliki rasa komitmen yang besar dalam bekerja sehingga bakal menciptakan pekerjaan yang bermutu tinggi.

Sejalan dengan pendapat Wibowo (2016) bahwa komitmen organisasi yang tinggi akan berpengaruh positif terhadap pegawainya, diantaranya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan loyal dan berkomitmennya karyawan terhadap perusahaan, dengan semakin komitmen karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian dapat disimpulkan : 1. Variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan semakin tinggi kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. 2. Variabel komitmen organisasi mempengaruhi positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Setiap peningkatan komitmen organisasi juga meningkatkan kinerja karyawan. 3. Secara totalitas kepuasan kerja serta komitmen organisasi mempengaruhi signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bodroastuti, Tri. (2016). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis. Volume 13. Nomor 01.
- Cahyani, Riris Anggun (2020). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga)*. Jurnal Ekobis Dewantara. Volume 03. Nomor 01.
- Ghozali, Imam (2017). *Ekonometrika, Teori Konsep dan Aplikasi Dengan IBM SPSS 24*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang
- Keramas, I Nyoman (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Cheese Works Di Gianyar*. Juima. Volume 09. Nomor 02
- Lasmi, Ni Wayan (2018). *Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Bali Relaxing Resort & SPA, Nusa Dua*. Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis. Volume 03. Nomor 02. ISSN: 2528-1208
- Mardiyana, (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daerah Istimewa Yogyakarta*. Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia. Volume 09. Nomor 02. p-ISSN:2088-916X
- Novita. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis. Volume 34. Nomor 01.
- Nugraha, Alifian. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pekerja Produksi Air Mineral Ampo Bagian Cup Di CV Lisa Jaya Mandiri Food)*. Majalah Ilmiah Dian Ilmu. Volume 19. Nomor 01. ISSN Cetak: 0853-2516
- Nuryanti. (2020). *Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan*. E-Jurnal Manajemen. Volume 09. Nomor 03. ISSN : 2302-8912
- Piliang, Fadel Muhammad Reza. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Perum Perumnas Regional 5 Semarang)*. Diponegoro Journal Of Management. Volume 04. Nomor 04. ISSN (Online): 2337-3792
- Priansa, Donni Juni. (2017). *Manajemen Kinerja Pegawai Dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung : Pustaka Setia
- Putrana, Yoga. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Gelora Persada Mediatama Semarang*. Journal Of Management. Volume 02. Nomor 02.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jaufani Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik, Edisi Kedua*. Cetakan Kelima. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Santoso, Singgih. (2018). *Mahir Statistik Parametrik : Konsep Dasar dan Aplikasi Dengan SPSS*. Jakarta : PT. Gramedia
- Sari, Niken Wulan. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kayu Lima Sentosa Di Magelang*. Jurnal Ekobis Dewantara. Volume 01. Nomor 12.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Refika Aditama
- Siagian, Sondang, P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono. (2017). *Statistik Untuk Penelitian*. Alfabeta : Bandung

- Sunaryo, Endik. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Philips Batam*. Dimensi. Volume 07. Nomor 01. ISSN: 2085-9996
- Susanti. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening*. Management Analysis Journal. Volume 05. Nomor 01. ISSN 2252-6552