

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada BNI KCU UNDIP SEMARANG)

Anita Ayu Pangstu, Mudji Rahardjo¹

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

ABSTRACT

Work satisfaction and organizational commitment influence staff performance . The purpose of this research to explain how the variable of work satisfaction and organizational commitment influence to BNI KCU Undip Semarang staffs. In addition on it is use to recognize which variable influences dominantly to the performance

The data of this research are obtained by giving the quistionare to the 32 BNI KCU Undip Semarang staffs . The data tes technique in this research are istrument test (reliability test , validity test), clasical asumption test (normality test , heterosekdesitas test , linearity test , multilinear regression analysis , T-test , F-test , Coefisien of determination test using SPSS 20.0 aplication .

The result shows that the work satisfaction and organizasional commitment influence positively and significantly to the staff performace, variables used in this research give positive responce , meaning the work satisfaction and organizational commitment improving the performance BNI KCU Undip Staff. Value of determination coefisien or R square is 0,663, which means staff performance is affected by staff satisfication and organizational commitment as 66,3%.

Keywords: work satisfaction , organizational commitment , work performance

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawannya. Karena dengan kepuasan kerja yang tinggi dapat menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi kemajuan suatu perusahaan. Karena dengan kinerja karyawan yang baik suatu organisasi dapat mempertahankan eksistensi dan menunjang keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan (Hasibuan, 2001). Sehubungan dengan hal tersebut, suatu organisasi hendaknya memberikan perhatian lebih pada kinerja karyawannya, terutama pada karyawan yang memiliki kinerja di bawah standar yang ditetapkan oleh organisasi yang bersangkutan. Sumber daya manusia yang masih memiliki kinerja dibawah standar organisasi tersebut, harus terus dibina dan diarahkan untuk dapat menunjang keberhasilan organisasi dalam mencapainya. Karena dengan meningkatkan kinerja karyawan, pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

¹ Corresponding author

Pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas dalam dunia perbankan sudah menjadi keharusan. Mengingat persaingan dalam industri perbankan. Terlebih lagi ketika tantangan yang dirasakan semakin lama semakin kompleks. Keinginan dari perbankan untuk memiliki keunggulan bersaing, menuntut mereka untuk selalu meningkatkan kualitas sumber daya yang dimiliki, sedangkan kualitas sumber daya manusia banyak ditentukan oleh sejauh mana sistem yang berlaku, sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun perusahaan

Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya (T.Hani Handoko, 2001). Perusahaan hendaknya memberikan perhatian terhadap kepuasan kerja karyawannya

Karyawan yang mempunyai komitmen terhadap organisasinya mengembangkan pola pandang yang lebih positif terhadap organisasi dan dengan senang hati tanpa paksaan mengeluarkan energi ekstra demi kepentingan organisasi (Luthan, 1995).

Dari hasil penelitian-penelitian terdahulu tentang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai, terdapat hasil yang tidak konsisten tentang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Chungtai & Zafar (2006) menyebutkan bahwa ada pengaruh positif antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan dengan koefisien korelasi sebesar 0,32. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan Muthuveloo dan Rose (2005) yang mengatakan komitmen organisasi tidak selalu meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu penelitian yang dilakukan Muthuveloo dan Rose (2005) menyimpulkan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Muhammad Riaz Khan (2010) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien korelasi sebesar 0,374. Sedangkan hasil penelitian Crossman, A. Dan B. Abou-Zaki (2003) menunjukkan hubungan negatif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan dengan koefisien korelasi sebesar -0.01.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai?

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Komitmen karyawan merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja organisasi. menemukan bahwa ada hubungan positif di antara komitmen organisasional dan kinerja karyawan. Al-Ahmadi (2009) menyatakan bahwa kinerja karyawan juga berhubungan positif dengan komitmen organisasional, yang mengkonfirmasi penemuan oleh peneliti-peneliti terdahulu bahwa komitmen organisasional merupakan determinan yang kuat dari kinerja karyawan. Kepuasan kerja pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Semua penyedia pelayanan menunjukkan pelayanan yang lebih baik ketika mereka puas dengan pekerjaannya dan ketika mereka merasa berkomitmen dengan organisasinya Al-Ahmadi (2009)

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda sesuai dengan sistem nilai – nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak aspek – aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan sebaliknya. Menurut T. Hani Handoko (2001) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya mereka. Ini terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan

segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Para atasan harus selalu memantau kepuasan kerja, karena hal itu mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Menurut Robbins (2001) aspek – aspek yang dapat membentuk kepuasan kerja karyawan antara lain : faktor individual (umur, jenis kelamin, sikap pribadi terhadap pekerjaan), faktor hubungan antar karyawan (hubungan antar manajer dan karyawan, hubungan sosial antara sesama karyawan, sugesti dari teman sekerja), faktor fisik dan kondisi tempat kerja, emosi dan situasi kerja) faktor eksternal (keadaan keluarga, rekreasi, pendidikan). Aspek tersebut memberikan motivasi agar kepuasan kerja tercapai bagi karyawan. Apabila seorang pegawai mengalami kepuasan kerja, tentunya akan berdampak pada kinerja kerjanya

Menurut Keith Davis & John Newstrom (1985) kepuasan kerja yang tinggi diinginkan oleh para manajer karena dapat dikaitkan dengan hasil positif yang mereka harapkan. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda bahwa organisasi yang dikelola dengan baik pada dasarnya merupakan hasil manajemen perilaku yang efektif

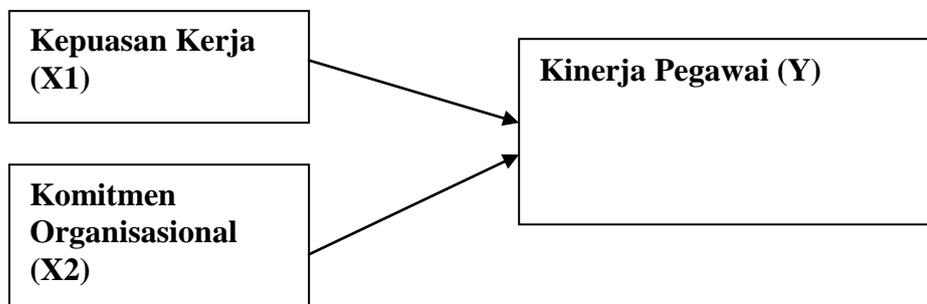
H1 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasional dapat meningkatkan kinerja pegawai. Karena, dengan terciptanya komitmen organisasional yang tinggi, akan membuat pegawai mencintai dan turut merasa memiliki perusahaan, yang diwujudkan dalam bentuk kinerja organisasional dipandang sebagai rasa cinta pegawai terhadap organisasi. Mengakui nilai organisasional dengan tinggal di organisasi tersebut dan kewajiban moral untuk tetap berada di dalam organisasi. Pegawai yang mencintai dan mengabdikan diri sepenuhnya kepada organisasi akan meningkatkan hasil kerja bagi organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan meningkatkan kinerja perusahaan

Komitmen organisasional bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan. Menurut Robbins (2001) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan – tujuannya dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut

H2 : Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai



METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiono,1999). Dalam penelitian ini variabel bebas (X) nya adalah kepuasan kerja (X1) dan Komitmen organisasional (X2). Variabel Terikat / Variabel Dependen Variabel Terikat / variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiono, 1999) Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y)

Kepuasan kerja diukur dengan :

- Kepuasan terhadap gaji,
- Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
- Kesempatan promosi jabatan
- Hubungan dengan rekan kerja

Sedangkan komitmen organisasional diukur dengan

- Affective commitment
- Normative commitment
- Continuance commitment

Sedangkan kinerja karyawan dapat diketahui dengan

- Karyawan melaksanakan tugas sesuai dengan perintah atau aturan perusahaan,
- Karyawan dapat mencapai target
- Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan secara tepat waktu
- Karyawan berkaitan dengan pekerjaan utamanya adalah baik
- Kemampuan karyawan terhadap pekerjaannya baik

Penentuan Sampel Penelitian

Pada penelitian ini, populasi yang akan diteliti adalah pegawai BNI KCU Undip Semarang, sebanyak 32 orang . Karena jumlah populasi hanya 32 orang, maka seluruh populasi diambil sebagai responden dengan metode sensus .

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Model regresi dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta dari persamaan regresi

b₁ : Koefisien regresi dari variabel X (kepuasan kerja dan komitmen organisasional)

e : eror

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Sampel Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan BNI KCU Undip Semarang (Staf, Penyelia, Teller , Customer Service, Back Office) serta pimpinan BNI KCU Undip Semarang . Sesuai dengan metode pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini, yaitu metode sensus dimana semua responden dalam penelitian ini merupakan bagian dari sampel. Dari metode ini, didapatkan jumlah responden sampel sebanyak 32 orang

Tabel 1
Sampel Penelitian
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Pria	14	43,75
Wanita	18	56,25
Jumlah	32	100

Tabel 2
Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
D3	5	15,625
S1	27	84,375
Jumlah	32	100

Tabel 3
Data Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
20-30 tahun	11	34,375
31-40 tahun	11	34,375
Lebih dari 40 tahun	10	31,25
Jumlah	32	100

Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
< 1 tahun	2	6,25
1-10 tahun	10	31,25
11-20 tahun	12	37,5
Lebih dari 20 tahun	8	25
Jumlah	32	100

Data Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
20-30 tahun	11	34,375
31-41 tahun	11	34,375
Lebih dari 40 tahun	10	31,25
Jumlah	32	100

Uji Asumsi Klasik

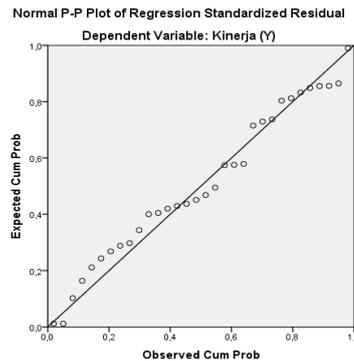
1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan melihat grafik *normal probability plot* dan histogram yang tampak pada gambar berikut:

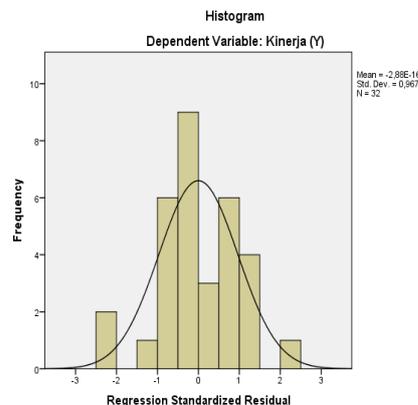
Gambar 1 Hasil Uji Normalitas (Normal P-Plot)

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa *normal probability plot of regression standardized residual* menunjukkan distribusi yang normal. Hal ini terlihat dari titik-titik yang menyebar dekat dengan garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2 Hasil Uji Normalitas (Grafik Histogram)



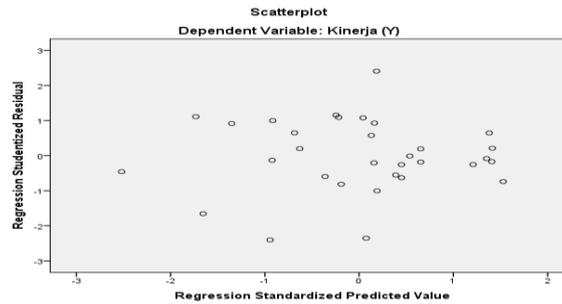
Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan tampilan grafik histogram di atas, dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memiliki pola distribusi yang normal, yaitu berbentuk simetris atau tidak menceng (*skewness*) ke kanan dan ke kiri. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain atau yang disebut homoskedastisitas. Hasil uji heterokedastisitas adalah *scatterplot* seperti gambar berikut:

Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas (*Scatterplot*)



Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Dari grafik *scatterplots* di atas terlihat titik-titik menyebar secara acak (*random*) baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi tersebut sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

3. Uji Multikolonieritas

Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Variabel independen dikatakan tidak terjadi multikolonieritas apabila memiliki tolerance > 0,10 atau VIF < 10. Berikut hasil uji multikolonieritas:

Tabel 2
Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Kepuasan (X1)	,416	2,406
Komitmen (X2)	,416	2,406

pengujian pada tabel dapat tolerance semua > 0,10 dan nilai VIF < 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan adanya multikolonieritas antara variabel independen

Berdasarkan hasil multikolonieritas dilihat bahwa nilai variabel independen

Hasil Analisis regresi

Analisis regresi bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen (bebas) yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasional, terhadap variabel dependen (terikat) yaitu kinerja pegawai (Y). Hasil uji regresi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1,811	2,719		-,666	,511		
Kepuasan (X1)	,344	,141	,395	2,443	,021	,416	2,406
Komitmen (X2)	,452	,151	,485	3,000	,005	,416	2,406

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

. Penelitian ini menggunakan hasil uji regresi dalam bentuk *standardized coefficients*, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,395 X_1 + 0,485 X_2$$

Variabel kepuasan kerja (X₁) memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 0,395. Kemudian pada variabel komitmen organisasional (X₂) didapatkan hasil bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,485 yang merupakan variabel paling besar pengaruhnya terhadap kinerja

Hasil Uji Goodness Of Fit

Hasil Uji F (Uji Signifikansi Simultan)

Uji ini digunakan untuk menguji model pengaruh dukungan sosial sebagai variabel bebas terhadap variabel terikat *burnout* secara simultan. Tingkat signifikansi yang digunakan yaitu sig.<0,05. Hasil uji F disajikan sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	472,332	2	236,166	31,483	,000 ^b
Residual	217,543	29	7,501		
Total	689,875	31			

Sumber : Data Primer yang diolah, 2014

Berdasarkan hasil uji F diatas, didapatkan F_{hitung} sebesar 31,483 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai p < daripada 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen (kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasional) secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Hasil Uji t (Uji Parsial)

Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk membuktikan apakah variabel kepuasan kerja secara parsial/individu mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan .Uji ini dapat

dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung (Imam Ghozali, 2009). Apakah variabel komitmen organisasional mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan

Uji Hipotesis Kepuasan Kerja terhadap kinerja .Hasil pengujian memperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja (X_1) sebesar 2,443 dan nilai signifikansi 0,021

Uji Hipotesis Komitmen Organisasional terhadap Kinerja . Hasil pengujian memperoleh nilai t hitung untuk variabel komitmen organisasional (X_2) sebesar 3,000 dan nilai signifikansi 0,005. Dengan kata lain, hasil uji hipotesis menyatakan bahwa komitmen mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Berikut hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 5
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,827 ^a	,685	,663	2,739

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,663 yang berarti bahwa variabel independen kepuasan kerja , komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja . Variabel dependen kinerja karyawan sebesar 66,3%. Sedangkan sisanya 33,7% memberikan kontribusi terhadap variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

KESIMPULAN

Hasil analisis regresi dalam penelitian menunjukkan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Begitu pula dengan hasil analisis variabel komitmen organisasional yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil Uji simultan (Uji F) menunjukkan variabel independen (kepuasan kerja dan komitmen organisasional) secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pada hasil uji regresi, diperoleh bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai beta pada kepuasan menunjukkan nilai 0,395 dengan tingkat signifikansi 0,021. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat kepuasan karyawan memiliki hubungan positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan melalui hasil analisis yang menunjukkan tingkat signifikansi kurang dari 0,05, sehingga dapat dikatakan signifikan. Berdasarkan hasil tersebut, H_1 yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima..Pegawai yang mengalami kepuasan kerja tentunya juga akan berpengaruh terhadap kinerjanya . Dengan tingginya kepuasan kerja meningkat pula kinerja karyawannya . Menurut tampilan tabel angka indeks, indikator tunjangan yang diberikan karyawan cukup besar memiliki tingkat indeks yang paling tinggi. Hal ini dikarenakan tunjangan merupakan hal yang penting dan bermakna bagi seorang pegawai . Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya mereka. Ini

terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya

Hasil uji regresi menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai *beta* 0,485 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,005. Hasil analisis tersebut dapat dikatakan signifikan karena tingkat signifikansi yang dihasilkan kurang dari 0,05. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi komitmen maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawannya pada karyawan BNI KCU Undip Semarang. Hasil uji *t* juga membuktikan hal serupa, bahwa secara parsial komitmen organisasional memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil profitabilitas sebesar 0,005 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Sehingga H_2 yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Tingkat angka indeks menyatakan bahwa indikator kinerja karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan perintah / aturan adalah yang paling tinggi. Hal ini disebabkan dalam menghadapi masalah pekerjaan, aturan ataupun perintah haruslah didengar dan dilaksanakan

Ketika karyawan memiliki Komitmen Organisasional yang kuat untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan dan kelemahan. Karena keterbatasan dan kelemahannya yang ada, hal tersebut dapat dijadikan sumber bagi penelitian yang akan datang. Adapun keterbatasan-keterbatasan yang ditemukan dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini hanya menggunakan variabel saja yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasional

Dari berbagai hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasional terbukti dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Maka beberapa saran dapat diberikan sebagai tindak lanjut dari hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian, kepuasan kerja yang dialami oleh pegawai BNI KCU Undip Semarang mempengaruhi secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja seorang karyawan, semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut. Bagi BNI KCU Undip hal tersebut bisa dijadikan petunjuk bahwa dengan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja. Seperti kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap tunjangan, kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap teman sekerja yang akan membuat karyawan memiliki perasaan puas sehingga akan membantu dalam peningkatan kinerja karyawannya
2. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawannya, sedangkan variabel independennya adalah kepuasan kerja, komitmen organisasional. Untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk meneliti variabel lainnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan seperti motivasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi. Untuk penelitian selanjutnya, penelitian mengenai kinerja karyawan dapat dilakukan kembali hanya saja menggunakan objek penelitian yang berbeda seperti guru, dokter, suster, karyawan BUMD

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan dan kelemahan. Karena keterbatasan dan kelemahannya yang ada, hal tersebut dapat dijadikan sumber bagi penelitian yang akan datang. Adapun keterbatasan-keterbatasan yang ditemukan dalam penelitian ini adalah: Penelitian ini hanya menggunakan variabel saja yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasional

Saran

Dari berbagai hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasional terbukti dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Maka beberapa saran dapat diberikan sebagai tindak lanjut dari hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian, kepuasan kerja yang dialami oleh pegawai BNI Kcu Undip Semarang mempengaruhi secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja seorang karyawan, semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut. Bagi BNI Kcu Undip hal tersebut bisa dijadikan petunjuk bahwa dengan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja. Seperti kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap tunjangan, kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap teman sekerja yang akan membuat karyawan memiliki perasaan puas sehingga akan membantu dalam peningkatan kinerja karyawannya
2. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawannya, sedangkan variabel independennya adalah kepuasan kerja, komitmen organisasional. Untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk meneliti variabel lainnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan seperti motivasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi. Untuk penelitian selanjutnya, penelitian mengenai kinerja karyawan dapat dilakukan kembali hanya saja menggunakan objek penelitian yang berbeda seperti guru, dokter, suster, karyawan BUMD

REFERENSI

- Aamir Ali Chungthai & Sohail Zafar. 2006. "Antecedents and Consequences of Organizational Commitment Among Pakistani University Teachers". **Journal HRM research, Volume 11 Number 1**
- Aditya Donny, 2011, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Adi Sumarmo Surakarta"
- Al-Ahmadi, H, 2009, "Factors Affecting Performance of Hospital Nurses in Riyadh Region, Saudi Arabia", **International Journal of Health Care Quality Assurance**, Vol. 22, No. 1, pp. 40-54
- Al-Hussami, M., 2008, "A Study of Nurses' Job Satisfaction: The Relationship to Organizational Commitment, Perceived Organizational Support, Transactional Leadership, Transformational Leadership, and Level of Education", **European Journal of Scientific Research**, Vol.22 No.2, pp.286-295
- Anwar Prabu Mangkunegara . 2001 . **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Augusty Ferdinand, 2006. **Metode Penelitian Manajemen. Pedoman untuk Penulisan skripsi, Tesis dan disertasi Ilmu Manajemen**. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Arikunto, **Prosedur Penelitian**. 1997. Aneka Cipta : Jakarta

- Crossman, A. and B. Abou-Zaki, 2003. "Job Satisfaction and Employee Performance of Lebanese Banking Staff". **Journal of Managerial Psychology**, Vol.18, No.4, pg. 368-37
- Chughtai, A.A and S. Zafar, 2006, "Antecedents and Consequences of Organizational Commitment among Pakistani University Teachers", **Journal of Applied HRM Research**, Vol 11 No 1, pg 39-64
- Donnelly, Gibson dan Ivancevich, **Perilaku Organisasi**. Erlangga, Jakarta
- Fuad Mas'ud. 2004. **Survei Diagnosis Organisasional Konsep dan aplikasi**. Badan Penerbit Universitas diponegoro Semarang
- George *Strauss*, Leonard *Sayles*. **Manajemen Personal** Jakarta. PPM, 1992,
- Hariandja, Marihot T.E. 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta:Grasindo
- Ida Ayu Brahmasari. "Motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi sertadampaknya pada kinerja perusahaan"
- Imam Ghozali, 2001. **Analisis Multivariate dengan Progam SPSS**. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Khan, M.R., Ziauddin, F.A. Jam, and M.I. Ramay, 2010, "The Impacts of Organizational Commitment on Employee Job Performance", **European Journal of Social Sciences**, Volume 15, Number 3, page 292-298
- Keith Davis & John Newstrom. **Perilaku Organisasi**. 1985, Erlangga : Jakarta
- Khairun Rozikin, 2012. "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan Unit Kebun Pabatu"
- Kreitner, Robert, Angelo Kinicki. **Perilaku Organisasi**. Jakarta: Salemba Empat
- Luthans, Fred, 1995, **Organizational Behaviour**, Tenth Edition.
- Mahmoud AL-Hussami, RN, "The Relationship Organizational Commitment, Perceived Organizational Support, Transactional Leadership, Transformational Leadership, and Level of Education". **Journal of Management**
- Malayu Hasibuan. 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian dasar, pengertian dan masalah**. Jakarta: PT Toko Gunung Agung
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. 1993. "Commitment organization and occupation", **Journal of applied Psychology**
- Muthuveloo, R. and R.C. Rose, 2005, "Antecedents and Outcomes of Organisational Commitment among Malaysian Engineers", **American Journal of Applied Sciences**, Vol.2 No.6, p.1095-1100 6h8
- Nursyafitri, 2009. "Pengaruh budaya kerja dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada divisi produksi PT Marumitsu Indonesia"
- Rahmatullah Burhanudin Wahab. 2012, "Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Makasar"
- Robert L Mathis. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, 2002, Salemba Empat: Jakarta
- Robbin, Stephen. 2001. **Perilaku Organisasi**. Jakarta : Salemba Empat
- Siagian, Sondang. 2002. **Manajemen Sumber daya Manusia**. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Stephen P Robbins. 1998, **Perilaku Organisasi**, Prenhallindo, Jakarta
- Susilo Martoyo. **Manajemen Sumber Daya Manusia** Edisi ke 3, Yogyakarta : BPFE
- Suratno, 1988. **Metodologi Penelitian**, YKPN : Yogyakarta
- Sugiyono. **Metode Penelitian Bisnis**, 1999, Alfabeta: Bandung
- Suwardi & Joko, 2011, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Setda Pati"
- Wibowo, 2013. **Manajemen Kinerja**. Rajagrafindo Persada. Depok