

## **PENGARUH KOMITMEN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK KANTOR CABANG BRI SLEMAN**

### ***THE INFLUENCE OF WORKING COMMITMENT AND WORK SATISFACTION OF EMPLOYEES PERFORMANCE PT BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK BRI SLEMAN BRANCH OFFICE***

Oleh: **Muhammad Harfiansyah Makarim**

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta

Email: [harfi.makarim@gmail.com](mailto:harfi.makarim@gmail.com)

**Prof. Dr. Nahiyah Jaidi, M.Pd.**

Dosen Jurusan Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT Bank BRI Kantor Cabang Sleman. Periode yang digunakan untuk mengukur komitmen kerja dan kepuasan kerja selama 2 bulan. Populasi dari penelitian ini 357 dan sampel yang digunakan 100 responden. Teknik pengumpulan sampel menggunakan quota sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Berdasarkan hasil analisis data, komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa nilai Sig. variabel komitmen kerja adalah 0,027. Kontribusi komitmen kerja untuk menjelaskan kinerja pegawai adalah sebesar 26,9%. Nilai Sig. variabel komitmen adalah 0,014. Kontribusi kepuasan kerja untuk menjelaskan kinerja pegawai adalah 27,8%. Berdasarkan Anova dapat diketahui bahwa nilai Sig. F adalah 0,00. Kontribusi komitmen kerja dan kepuasan kerja untuk menjelaskan kinerja pegawai adalah sebesar 32,2%.

**Kata kunci: Komitmen Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja**

#### **Abstract**

*This study aims to determine the effect of work commitment and job satisfaction on employee performance PT Bank BRI Branch Office Sleman. The period used to measure work commitment and job satisfaction is 2 months. The population of this study was 357 and the sample used was 100 respondents. The sampling technique uses sample quota. Data analysis technique used is multiple regression. Based on the results of data analysis, work commitment has a positive and significant impact on performance. Job satisfaction has a positive and significant impact on performance. The result of regression analysis shows that the value of Sig. work commitment variable is 0.027. The contribution of work commitment to explain employee performance is 26.9%. Sig. value of commitment variable is 0.014. Contribution of job satisfaction to explain employee performance is 27.8%. Based on Anova can be seen that the value of Sig. F is 0.00. Contribution of work commitment and job satisfaction to explain employee performance is 32.2%.*

**Keywords: Working Commitment, Working Decision, Performance**

#### **PENDAHULUAN**

Era Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) telah berlangsung sejak tahun 2015. Pada era MEA

terjadi kebebasan sumber daya manusia bekerja pada lintas negara. Akibatnya terjadi persaingan kualitas sumber daya manusia

antar negara maupun di dalam negara. Negara yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas akan mampu bersaing pada era MEA. Oleh karena itu semua negara berusaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia ditempuh melalui pendidikan dan pelatihan. Untuk itu, semua negara berusaha meningkatkan kualitas pendidikannya agar menghasilkan lulusan yang kompeten.

Era MEA ini mempermudah seseorang untuk bekerja di negara lain, bekerja sebagai akademisi atau sebagai pengusaha di negara lain yang mengakibatkan meningkat arus peredaran uang. Tingginya arus peredaran uang dalam arus globalisasi dan MEA menjadi sektor perbankan sebagai sektor yang paling strategis dalam perdagangan karena fungsi bank sebagai perantara, menunjukkan peranan yang penting dalam perdagangan dan pembangunan. Bank sangat terkait dengan penyediaan modal bagi usaha atau perdagangan, sehingga perekonomian dapat berputar, sehingga agenda liberalisasi menuju target sasaran empuk yakni sektor perbankan. Rumusan seperti ini juga sudah pernah dijelaskan oleh Karl Marx dalam bukunya yang terkenal *Das Capital*.

Keberhasilan perbankan dalam menghadapi persaingan di tingkat Asean ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Banyak bank yang tidak mampu bersaing karena kualitas sumber daya manusianya belum baik. Sumber daya manusia yang kurang baik tidak mampu beradaptasi dengan kemajuan teknologi yang berkembang sedemikian cepat. Akibatnya produktivitas pegawai tidak bisa optimal karena keterbatasan kemampuannya.

Sumber Daya Manusia (SDM) pada perusahaan adalah pegawai yang merancang dan menghasilkan barang dan jasa, mengalokasikan sumber daya finansial, mengawasi mutu, serta merumuskan seluruh strategi untuk mencapai sasaran Hardjanto (2010). Dengan demikian semakin disadari bahwa dalam suatu perusahaan, SDM merupakan unsur yang paling penting, seperti yang diungkapkan oleh Hardiansyah (2010)

bahwa manusia sebagai tenaga kerja dalam organisasi mempunyai peranan yang penting dalam mencapai tujuan dan memberikan pelayanan yang baik bagi organisasi dan masyarakat. Hal ini menunjukkan pentingnya kualitas SDM.

Kualitas sumber daya manusia menentukan kinerja perusahaan yang didukung tenaga kerjanya. Kinerja tenaga kerja atau pegawai merupakan hasil kerja yang yang dicapai dalam satuan waktu tertentu. Pada dasarnya kinerja tenaga kerja mempengaruhi produktivitas tenaga kerja yang selanjutnya mempengaruhi produktivitas perusahaan dimana pegawai itu bekerja. Untuk itu perlu diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai .

Komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan sangat penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja. Setiap perusahaan menginginkan pegawai nya memiliki komitmen tinggi. Komitmen yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan baik. Komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan serta loyalitas seseorang terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai organisasi. Komitmen organisasi yang kuat akan menyebabkan individu berusaha mencapai tujuan organisasi, berpikiran positif dan berusaha untuk berbuat yang terbaik bagi organisasinya. Hal ini terjadi karena individu dalam organisasi akan merasa ikut memiliki organisasinya.

Komitmen organisasi yang rendah akan menyebabkan individu tersebut hanya mementingkan dirinya sendiri atau kelompoknya sehingga. Pada akhirnya kinerja individu tersebut akan rendah pada organisasinya. Rendahnya kinerja individu terhadap organisasinya karena pengaruh rendahnya komitmen, secara tidak langsung akan mengakibatkan sulit dicapainya keberhasilan pada kinerja pegawai

PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk (BRI atau Bank BRI) adalah salah satu bank milik pemerintah yang terbesar di Indonesia. Pada awalnya Bank Rakyat Indonesia (BRI) didirikan di Purwokerto, Jawa

Tengah oleh Raden Bei Aria Wirjaatmadja dengan nama *De Poerwokertosche Hulp en Spaarbank der Inlandsche Hoofden* atau "Bank Bantuan dan Simpanan Milik Kaum Priyayi Purwokerto", suatu lembaga keuangan yang melayani orang-orang berkebangsaan Indonesia (pribumi). Lembaga tersebut berdiri tanggal 16 Desember 1895, yang kemudian dijadikan sebagai hari kelahiran BRI.

Hasil pra-survei dengan melakukan observasi terhadap pegawai diperoleh informasi bahwa kepuasan kerja pegawai Bank BRI Kantor Cabang Sleman masih menjadi kendala karena masih ada pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja. Hal ini sangat berpengaruh pada kinerja mereka. Kinerja pegawai Bank BRI Kantor Cabang Sleman diukur dari rata-rata hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2009:42).

Indikasi adanya ketidakpuasan kerja pegawai Bank BRI KC Sleman yaitu pada target yang harus dicapai. Target yang harus dicapai terkadang susah untuk dicapai karena target tersebut disampaikan oleh Bank BRI Pusat di Jakarta. Selain itu, kerjasama antara rekan kerja tidak terjalin dengan baik dan tidak saling mendukung. Hal Ini ditunjukkan dari cara menangani nasabah yang lamban dan saling melempar tanggung jawab. Indikasi lainnya disebabkan karena tingkat promosi pegawai yang berstatus pegawai kontrak menjadi pegawai tetap memerlukan waktu selama 3-4 tahun untuk dapat di promosikan. Berikut adalah tabel hasil pra survei:

Tabel 1. Data Pra Survei

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	Jumlah Jawaban	Persentase
Lingkungan kerja	6	20%
Motivasi	4	30%
Komitmen kerja	9	13%
Beban kerja	4	23%
Kepuasan kerja	7	13%
Jumlah	30	100%

Berdasarkan hasil observasi terhadap 30 pegawai Bank BRI cabang Kantor Cabang Sleman diperoleh informasi bahwa komitmen kinerja dan kepuasan kerja menjadi faktor-faktor yang menjadi kendala pegawai Bank BRI Kantor Cabang Sleman. Komitmen kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja, sehingga kinerja mereka masih kurang disiplin.

Semua permasalahan yang ditimbulkan akibat rendahnya komitmen pegawai suatu perusahaan tidak terlepas dari adanya peran seorang pemimpin dalam perusahaan. Kepemimpinan mendapat perhatian dari para ahli untuk memberi hidup baru dalam organisasi dan kepemimpinan tersebut adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan ini dapat menciptakan sesuatu baru dari sesuatu lama. Praktik kepemimpinan transformasional mampu membawa perubahan-perubahan yang lebih mendasar, seperti perubahan nilai-nilai, tujuan, dan kebutuhan pegawai .

Faktor lain yang diduga mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen pegawai adalah motivasi. Keberhasilan perusahaan erat kaitannya dengan motivasi kerja pegawai . Mereka yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memiliki semangat kerja, hasrat, keinginan dan energi yang besar dalam dirinya untuk melaksanakan tugas seoptimal mungkin. Motivasi kerja pegawai yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan dan akan mempengaruhi terciptanya komitmen organisasi.

Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Hersey and Blanchard, 1993:174). Oleh sebab itu pegawai harus memiliki pemahaman terhadap apa yang akan di kerjakan dan bagaimana mengerjakannya agar tidak menghambat produktivitas perusahaan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu peraturan perusahaan, rekan kerja, pengawasan, kemampuan memotivasi dan pelatihan (Aamodt, 2010:250). Jadi kinerja

ditentukan oleh faktor dalam diri pegawai dan di luar pegawai .

Penelitian Dhermawan (2012) tentang kinerja pegawai menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja, sebesar 0,013, namun tidak signifikan. Namun hasil penelitian ini kemungkinan hanya berlaku pada perusahaan yang ditelitinya.

Faktor lain yang kemungkinan mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Menurut Luthans (2006:243) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Menurut Mudiarta (2001:257) sebab-sebab ketidakpuasan beraneka ragam seperti hasil yang diterima rendah atau dirasakan kurang cukup memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi baik dengan rekan kerja maupun dengan atasan, dan pekerjaan yang kurang sesuai. Robbins (2013:19) menyatakan bahwa kepuasan kerja mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas, dengan melihat permasalahan dan kendala yang dihadapi seorang pegawai Bank BRI Kantor Cabang Sleman dalam bekerja, yang tidak mencapai output kinerja maksimal sesuai ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan untuk mencapai salah satu predikat yang ditentukan oleh manajemen Bank BRI Kantor Cabang Sleman.

## METODOLOGI

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2005:30).

Penelitian ini dilaksanakan di PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sleman pada bulan Maret sampai dengan Mei tahun 2018.

Subjek penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sleman yang berjumlah 357 pegawai.

Sampel dipilih secara acak sebanyak 100 pegawai. Hal ini tidak jauh berbeda dengan pendapat Gay dan Diehl, Roscoe (1975) yang menyatakan ukuran sampel lebih dari 30 dan kurang dari 500 adalah tepat untuk kebanyakan penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Instrumen yang digunakan kuesioner dan teknik pengumpulan data menggunakan metode survei.

Teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis adalah analisis regresi linear berganda yang mensyaratkan untuk melakukan uji prasyarat analisis yang terdiri dari uji normalitas, uji linearitas. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Uji t-statistik (Parsial), Uji F (*Goodness of Fit*).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menurut Ghazali (2012:24) adalah analisis yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian maksimum, dan minimum. Hasil penelitian yang dilakukan secara deskriptif dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Komitmen kerja	82	20	32	24,66	2,85
Kepuasan kerja	82	25	38	30,26	2,49
Kinerja	82	30	38	33,77	1,76

#### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dilakukan yaitu:

##### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji statistik non-parametrik

Kolmogorov-Sminov dengan dasar pengambilan keputusan apabila signifikansi hasil perhitungan data (Sig) > 5%, maka data berdistribusi normal dan apabila signifikansi hasil perhitungan data < 5%, maka data berdistribusi tidak normal. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3 berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

	Residual
N	82
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,174

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai *asympt.* Signifikansi lebih besar atau sama dengan 5% (0,096>0,05), maka data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum (Ghozali, 2012:166). Hasil uji linieritas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Linieritas

No	Variabel	Sig. Deviation from Linearity	Ket.
1	komitmen kerja terhadap kinerja	0,265	Linier
2	kepuasan kerja terhadap kinerja	0,185	Linier

Hasil uji linieritas pada Tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 (sig>0,05), hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian adalah linier, artinya hubungan antara variable bebas dengan variable terikat bersifat linear (garis lurus).

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang cukup kuat antara sesama variabel independen. Ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance* (T). Jika nilai *tolerance* < 0,100 dengan nilai VIF > 5, maka tidak terjadi multikolinieritas antar sesama variabel

independen (Santoso, 2012). Hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5 berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kepuasan	0,514	1,945	Tidak terjadi multikolinieritas
Komitmen	0,514	1,945	Tidak terjadi multikolinieritas

Berdasar tabel 4 dapat dilihat bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada kedua variabel bebas tersebut.

4. Uji Anova

Analisis of variance atau ANOVA merupakan salah satu uji parametrik yang berfungsi untuk membedakan nilai rata-rata lebih dari dua kelompok data dengan cara membandingkan variansinya (Ghozali, 2012). Hasil Anova ditampilkan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Anova

Model	F	Sig.
Regression	18,725	0,000

Tabel 5 menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai secara sangat signifikan ( F=18,725, dan p = 0,000). Pengaruh masing-masing ubahan bebas disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi

Model	Standardized Coefficients		
	Beta	t	Sig.
(Constant)		11,271	0,000
kepuasan	0,324	2,504	0,014
komitmen	0,292	2,259	0,027

Tabel 7 menunjukkan bahwa pengaruh ubahan kepuasan kerja terhadap kinerja dengan mengendalikan ubahan komitmen kerja adalah signifikan ( t = 2,504, p = 0,014). Demikian pula pengaruh ubahan komitmen kerja terhadap kinerja dengan mengendalikan ubahan kepuasan kerja adalah signifikan ( t = 2,259, p = 0,027)

Tabel 8. Besarnya korelasi antara komitmen kerja dan kepuasan kerja

Variabel	R	R Squared
----------	---	-----------

kinerja * komitmen	0,517	0,268
-----------------------	-------	-------

Berdasarkan tabel 8, dapat disimpulkan bahwa R Squared komitmen kerja terhadap kinerja sebesar 0,268 yang artinya kontribusi variabel komitmen kerja terhadap kinerja adalah sebesar 26,8%.

Tabel 9. Besarnya korelasi antara kepuasan kerja dan kinerja

Variabel	R	R Squared
kinerja * kepuasan	0,527	0,278

Berdasarkan tabel 9, R Squared kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0,278 yang artinya kontribusi variabel kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 27,8%. Selanjutnya tabel 23 menunjukkan bahwa kontribusi komitmen kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 32,2%.

Tabel 10. Korelasi ganda komitmen kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja

Model	R	R Square
1	0,567	0,322

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh ubahan kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar beta ( $\beta$ ) 0,324, dan pengaruh ubahan komitmen kerja terhadap kinerja sebesar beta ( $\beta$ ) 0,292. Jadi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja lebih besar dibanding pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja.

### Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan antara komitmen kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Penjelasan lebih lanjut adalah sebagai berikut.

#### 1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi diperoleh nilai koefisien beta ( $\beta$ ) sebesar 0,324 dengan nilai signifikansi ( $p$ ) sebesar 0,000. Kontribusi ubahan kepuasan kerja untuk menjelaskan kinerja pegawai adalah sebesar 27,8%.

Salah satu faktor yang mempengaruhi baik atau buruknya kinerja pegawai adalah komitmen kerja. Komitmen kerja yang kuat akan menyebabkan individu berusaha mencapai tujuan organisasi, berpikiran positif dan berusaha untuk berbuat yang terbaik bagi organisasinya. Hal ini terjadi karena individu dalam organisasi akan merasa ikut memiliki organisasinya. Sedangkan komitmen organisasi yang rendah akan menyebabkan individu tersebut hanya mementingkan dirinya sendiri atau kelompoknya sehingga pada akhirnya kinerja individu tersebut akan rendah pada organisasinya.

Rendahnya kinerja individu terhadap organisasinya karena pengaruh rendahnya komitmen, secara tidak langsung akan mengakibatkan sulit dicapainya keberhasilan pada kinerja pegawai. Pendapat ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Sapitri (2016) dengan judul "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Pekanbaru". Penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru terbukti para pegawai memiliki komitmen organisasi yang kuat dan kinerja yang tinggi. Maka tujuan serta visi misi perusahaan dapat tercapai dan sesuai target perusahaan.

#### 2. Pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai koefisien beta ( $\beta$ ) sebesar 0,292 dengan nilai signifikansi ( $p$ ) sebesar 0,000. Kontribusi komitmen kerja untuk menjelaskan kinerja pegawai adalah sebesar 26,8%.

Kepuasan kerja pada tingkat tertentu dapat mencegah pegawai untuk mencari pekerjaan diperusahaan lain. Apabila pegawai di perusahaan tersebut mendapatkan kepuasan, pegawai cenderung akan bertahan pada perusahaan walaupun tidak semua aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi. Pegawai yang memperoleh

kepuasan dari perusahaannya akan memiliki rasa keterikatan atau komitmen lebih besar terhadap perusahaan dibanding pegawai yang tidak puas. Pendapat tersebut diperkuat oleh Robbins (2013:179) menyatakan bahwa “Kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya”. Hal ini menunjukkan bahwa penting bagi pihak PT Bank BRI Kantor Cabang Sleman untuk meningkatkan kepuasan kerja para pegawainya dengan cara balas jasa yang adil dan layak serta penempatan yang tepat sesuai keahlian. Pendapat ini diperkuat oleh faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Hasibuan (2005:203)

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Juniantara (2015) dengan judul *”pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai koperasi Di Denpasar*. Dengan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### 3. Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000. Kontribusi komitmen kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama untuk menjelaskan kinerja pegawai adalah sebesar 32,2%.

Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Apabila pegawai banyak melakukan pekerjaan sesuai dengan bidang tugasnya maka kinerjanya cenderung baik, sebaliknya apa bila pegawai yang selalu menunggu perintah dalam melakukan maka kinerjanya cenderung rendah. Kesimpulannya adalah jika seorang ditempatkan sesuai dengan keahliannya maka kinerjanya cenderung baik, sebaliknya apabila pegawai yang selalu menunggu perintah dalam melakukan maka pekerjaannya maka kinerjanya cenderung rendah.

Kepuasan kerja adalah hal yang penting. Dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi kinerja pegawai akan meningkat, sedangkan apabila seorang pegawai memiliki tingkat kepuasan yang rendah maka akan terjadi penurunan terhadap kinerja pada organisasi tersebut. Kepuasan kerja akan mendorong pegawai untuk berprestasi lebih baik. Prestasi yang lebih baik akan menimbulkan imbalan ekonomi dan psikologis yang lebih tinggi. Apabila imbalan tersebut dipandang pantas dan adil maka timbul kepuasan yang lebih besar karena pegawai merasa bahwa mereka menerima imbalan sesuai dengan prestasinya. Sebaliknya apabila imbalan dipandang tidak sesuai dengan tingkat prestasi maka cenderung timbul ketidakpastian.

Komitmen juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Robbins & Judge (2008: 170) komitmen kerja pegawai adalah suatu keadaan yang mana seorang pegawai memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam perusahaan tersebut. Apabila dalam perusahaan pegawai memiliki komitmen yang tinggi maka target yang akan dicapai akan lebih mudah tercapai, sebaliknya jika pegawai memiliki komitmen yang rendah maka target pekerjaan akan sulit tercapai.

Kinerja pegawai dipengaruhi komitmen kerja dan kepuasan kerja di PT Bank BRI Kantor Cabang Sleman. Pegawai yang memiliki komitmen kerja rendah dan mereka tidak mendapat kepuasan kerja cenderung menunjukkan kinerja rendah diikuti oleh target yang tinggi dan tuntutan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.. Sebaliknya pegawai yang memiliki komitmen kerja tinggi dan kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja lebih baik, karena mereka memiliki kesadaran yang tinggi untuk segera menyelesaikan pekerjaannya dan didukung dengan kepuasan kerja yang tinggi karena pekerjaannya dapat terselesaikan tepat waktu.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

1. Komitmen kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PT Bank Rakyat Indonesia Tbk Kantor Cabang Sleman ( $F= 18,725$  ,  $p = 0,000$ ).
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PT Bank Rakyat Indonesia Tbk Kantor Cabang Sleman dengan mengendalikan ubahan komitmen kerja ( $t=2,259$ ,  $p=0,014$ ).
3. Komitmen kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PT Bank Rakyat Indonesia Tbk Kantor Cabang Sleman dengan mengendalikan ubahan kepuasan kerja ( $t=2,504$   $p=0,027$ )
4. Kontribusi komitmen kerja untuk menjelaskan kinerja pegawai adalah sebesar 26,8%, kontribusi kepuasan kerja untuk menjelaskan kinerja pegawai adalah 27,8%. dan kontribusi komitmen kerja dan kepuasan kerja untuk menjelaskan kinerja pegawai adalah sebesar 32,2%.
5. Pengaruh ubahan kepuasan kerja terhadap kinerja lebih besar dibanding berpengaruh ubahan komitmen kerja terhadap kinerja.

#### Saran

1. Kepada PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sleman :
  - a. Pimpinan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sleman hendaknya meningkatkan kepuasan kerja dengan cara memberi bonus bagi pegawai yang berprestasi dan memantau disiplin kerja pegawai secara periodik dan random yang hasilnya digunakan untuk pembinaan komitmen kerja pegawai.
  - b. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel kepuasan kerja pegawai pada indikator ” imbalan dari pekerjaan” mendapatkan skor terendah (529), oleh karena itu pimpinan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sleman mengkaji ulang apakah imbalan dalam hal ini pemberian gaji dan bonus sudah sesuai dengan beban pekerjaan yang ditanggung pegawai PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sleman. Langkah-langkah ini

diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

2. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan cara:
  - a. Mengeksplorasi pengaruh variabel kontrol terhadap kinerja pegawai , dan melibatkan variabel lain seperti: pelatihan dan motivasi, karena pada penelitian sebelumnya variabel ini terbukti dapat mempengaruhi kinerja pegawai .
  - b. Mengembangkan model penelitian dengan melibatkan variabel kondisional sebagai variabel moderasi agar dapat mengetahui variabel yang memperkuat atau memperlemah kinerja pegawai .
  - c. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada *stackholder* PT. Bank Rakyat Indonesia seperti pegawai, pimpinan, dan lain-lain.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, M. G. (2010). *Industrial/ Organizational Psychology: An Applied Approach*. Sixth Edition. USA : Wadsworth Cengage Learning.
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus dan I Gde Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan. Vol.6, No.2*
- Hersey, Paul, Blanchard, Kenneth H. (1993). *Management for organizational behavior*, sixth edition. Singapore: Prentice hall.
- Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Luthans, (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.



- Mudiarta Utama, I Wayan. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: Universitas Udayana.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education
- Hardjanto. (2010). *Perencanaan Pengajaran*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hardiansyah, Haris. (2010). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Umar, Husein. (2005). *Metode penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Gay, L.R. dan Diehl, P.L., (1992). *Research Methods for Business and Management*. New York: MacMillan Publishing Company.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Sapitri(2016) “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Pekanbaru”. *JOM Fisip* Vol. 3 No. 2 Oktober 2016.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). *Peningkatan kepuasan kerja pegawai*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Juniantara, Riana (2015). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Koperasi di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*.