

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN

C. Catur Widayati¹, Magito², Agung Soihin³, Rani Triana⁴

^{1,2,4}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana

³Fakultas Bisnis dan Ilmu Sosial Universitas Dian Nusantara

Corresponding author

E-mail: catur.widayati@mercubuana.ac.id



Diterima : 14/10/2020
Direvisi : 28/10/2020
Dipublikasi : 10/11/2020

Abstrak: Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Frontliner, pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan Frontliner. Objek penelitian ini adalah karyawan Frontliner PT Bank Mandiri (Persero), Tbk Area Tangerang Bintaro yang berjumlah 50 responden. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian yang digunakan adalah desain penelitian kausal. Data yang diambil merupakan kuesioner terhadap karyawan Frontliner PT Bank Mandiri (Persero), Tbk Area Tangerang Bintaro. Analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dalam bentuk uji regresi linier berganda dengan aplikasi SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Frontliner, variabel komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Frontliner PT Bank Mandiri (Persero), Tbk Area Tangerang Bintaro.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Mengingat persaingan dalam industri perbankan, ketika tantangan yang dirasakan semakin kompleks. Keinginan perbankan untuk memiliki keunggulan bersaing, menuntut mereka untuk selalu meningkatkan 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. Oleh karena itu, pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas dalam dunia perbankan sudah menjadi keharusan.

Banyak pandangan yang menjelaskan bahwa variabel kepuasan kerja dapat berdampak positif terhadap kinerja individu baik secara langsung maupun tidak langsung. Kepuasan diartikan sebagai perasaan positif atau negatif yang muncul pada diri seorang pegawai sebagai bentuk

perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan tentang kondisi kerja yang dihadapi dapat menimbulkan dorongan pada pegawai untuk berperilaku tentunya. (Widayati, C., et al., 2019) Fenomena dalam penelitian ini adalah terjadinya penurunan kinerja yang disebabkan rendahnya kepuasan kerja karyawan terlihat dari sistem pemberian gaji, dalam hal ini pemberian gaji karyawan yang dirasa masih belum sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan. Keyakinan terhadap diri sendiri yang kurang pada setiap individu dalam menjalankan suatu tugas, dalam hal ini karyawan tidak yakin terhadap kemampuannya melaksanakan tugas yang disebabkan oleh kurangnya pendidikan dan pelatihan bagi karyawan baru.

Faktor lain yang menyebabkan kinerja karyawan frontliner menurun adalah menurunnya tingkat komitmen organisasi dari karyawan. Dalam penelitian Dea Ananda (2015) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berhubungan dengan kinerja yang menurun. Berikut adalah hasil wawancara peneliti lakukan dengan beberapa karyawan frontliner PT Bank Mandiri (Persero) Tbk terkait beberapa faktor karyawan frontliner yang merasa tidak puas dan memiliki komitmen organisasi yang rendah sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun:

- 1) Masih banyak karyawan yang datang terlambat dan sering ijin pulang lebih awal.
- 2) Masih banyak yang berstatus karyawan kontrak padahal karyawan sudah cukup lama bekerja di perusahaan.
- 3) Karyawan merasa tidak sepenuhnya menjadi bagian dari perusahaan, sehingga semangat karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan kurang.
- 4) Karyawan belum menggambarkan kemauan besar untuk melakukan pengorbanan pribadi untuk kebaikan perusahaan.

Rendahnya komitmen organisasi karyawan ini merupakan sebuah masalah yang perlu untuk mendapatkan perhatian dari manajemen. Mereka yang lebih komitmen terhadap organisasinya akan lebih siap melakukan berbagai upaya demi keberhasilan organisasi. Kolaborasi antara kepuasan kerja dan komitmen diharapkan mampu menjadi kesatuan yang kokoh sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik dan sesuai dengan pencapaian tujuan. Untuk menjaga konsistensi dalam hal pelayanan dan kepuasan karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Tangerang Bintaro diperlukan suatu strategi untuk meningkatkan kinerja para karyawannya. Hal ini harus di ikuti dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang baik.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah sebagai berikut: (1) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?; (2) Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

Tujuan penelitian adalah sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan; (2) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Menurut Mangkunegara (2013) manajemen sumber daya merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap

pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2013), manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan menurut Handoko (2011), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya. Kepuasan kerja ditentukan oleh beberapa faktor yakni kerja yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, serta kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

Sutrisno (2011) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Dikatakan selanjutnya bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja.

Komitmen Organisasional

Dalam studi manajemen sumber daya manusia, komitmen karyawan sebagai salah satu aspek yang mempengaruhi perilaku manusia dalam organisasi. Visi, misi dan tujuan organisasi akan tercapai jika adanya komitmen dari anggota organisasinya. Komitmen organisasional dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karena, dengan terciptanya komitmen organisasional yang tinggi, akan membuat karyawan mencintai dan turut merasa memiliki perusahaan, yang diwujudkan dalam bentuk kinerja organisasional dipandang sebagai rasa cinta karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang mencintai dan mengabdikan diri sepenuhnya kepada organisasi akan meningkatkan hasil kerja bagi organisasi. Menurut Robbins (2008) komitmen karyawan didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Menurut Moorhead dan Griffin (2013) komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Menurut kreitner dan kinicki (2014) bahwa

komitmen organisasi (*organizational commitment*) mencerminkan tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya. Sedangkan menurut Robbins (2008) komitmen karyawan didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Mangkunegara (2007) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian kinerja menurut Moehariono (2012) yaitu kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Sedangkan menurut Wibowo (2007) menyebutkan bahwa kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan hanya sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Wirawan (2009) menyebutkan bahwa kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam Bahasa Inggris adalah *performance*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang di proyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat para ahli tersebut, dapat ditafsirkan bahwa kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

1) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Ni Komang Sri Wahyudi (2016) mengungkapkan bahwa pada dasarnya 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. Robbins dan Judge (2011) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki perasaan – perasaan positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang tidak puas dengan pekerjaannya akan memiliki perasaan negatif mengenai pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Ni Komang Sri Wahyudi (2016) dengan judul “ Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan di Natya Hotel, Kuta Bali”, menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

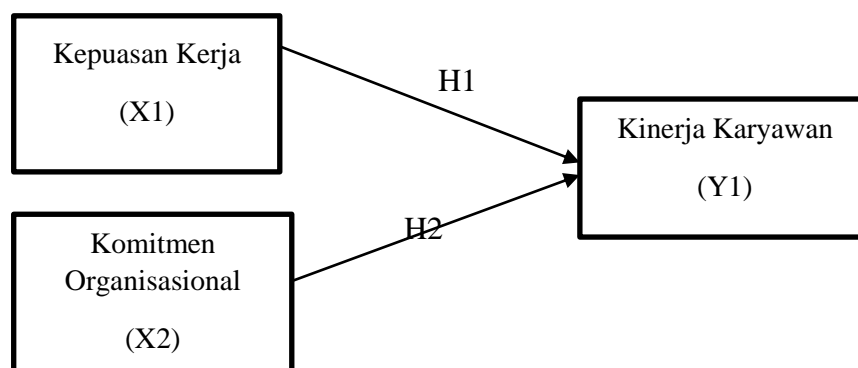
Menurut Vicencia Maggy Luntungan (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah perasaan dedikasi terhadap pekerjaan seseorang terhadap organisasi, kemauan untuk bekerja keras dan niat untuk tetap bertahan dengan organisasi tersebut. Raju dan Srivastava juga menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah faktor yang mempromosikan keterikatan individu ke organisasi. Karyawan dianggap berkomitmen terhadap sebuah organisasi jika mereka rela melanjutkan hubungan mereka dengan organisasi dan mencurahkan banyak usaha untuk mencapai tujuan organisasi, tingkat usaha yang lebih tinggi oleh karyawan dengan komitmen organisasional yang tinggi akan mengarah pada tingkat kinerja yang lebih tinggi dan efektivitas baik individu maupun tingkat organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Fadel Muhammad Reza Piliang (2015) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Perumnas Regional 5 Semarang”, berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja, dan komitmen organisasional, berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan.

H2: Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah-masalah penelitian, yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris Sumadi Suryabrata (2008). Dalam penelitian ini, hipotesis dikemukakan dengan tujuan untuk mengarahkan serta memberi pedoman bagi penelitian yang akan dilakukan. Berdasarkan penjelasan di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Rerangka Konseptual.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah desain penelitian kausal. Kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat menurut Sugiyono (2014). Dalam desain penelitian kausal mengetahui pengaruh antara variabel bebas (independent variable) terhadap variabel terikat (dependent variable). Hal tersebut untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variable X yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasional, terhadap variabel Y yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh

kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri Area Tangerang Bintaro.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif lapangan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data yang berupa angka dan penelitiannya mengkaji kehidupan nyata di lapangan (Purwanto, 2010).

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah pendapatan data menurut Sugiyono (2009). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuesioner (angket). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya menurut Sugiyono (2014). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah Pegawai *Frontliner* PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Tangerang Bintaro yang berjumlah 50 pegawai. Metode pengambilan pengambilan sampel menggunakan teknik non probability sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan atau peluang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2013). Dengan menggunakan sampling jenuh sebagai teknik penentuan sampelnya. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013). Sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 responden.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan analisis statistik dalam bentuk uji regresi linier berganda dengan aplikasi SPSS versi 23.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Koefisien Determinasi

Koefisiensi determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi digunakan adjusted R square.

Tabel 1. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.613 ^a	.376	.349	3.52849

a. Predictors: (Constant), KO, KK

b. Dependent Variable: K

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi diatas dapat dilihat bahwa Nilai *R Square* atau koefisien determinasi adalah 0,376 atau 37,6% hal ini dapat diartikan bahwa variabel Kinerja Karyawan dijelaskan oleh kedua variabel independen yaitu Kepuasan Kerja dan

Komitmen Organisasional sebesar 37,6%. Sedangkan sisanya 62,4% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Uji Ketepatan Model

Uji hipotesis dengan F-test digunakan untuk menguji hubungan variabel bebas dengan bersama-sama dengan variabel terikat apakah memiliki signifikan atau tidak. Uji F bisa dilakukan dengan dua cara yaitu melihat tingkat signifikan atau dengan membandingkan F hitung dengan F tabel. Pengujian dengan tingkat signifikan pada *table Anova*, dengan cara pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika probabilitas/signifikan < 0,05, maka model diterima
- 2) Jika probabilitas/signifikan > 0,05, maka model ditolak

Tabel 2. ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	352,618	2	176,309	14,161	,000 ^b
	Residual	585,162	47	12,450		
	Total	937,780	49			

a. Dependent Variable: K

b. Predictors: (Constant), KO, KK

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat perolehan nilai F sebesar 14,161 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,000. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, yaitu 0,000<0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan kepuasan kerja (X1) dan komitmen organisasional (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), maka H model diterima.

1. Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam variabel dependen (Ghozali : 2013). Hasil uji ini ada pada *output SPSS* dapat dilihat pada *table coefficients*. Nilai dari uji t-test dapat dilihat dari nilai probabilitas <level of significant yang ditentukan atau t-hitung (pada kolom t) lebih besar dari t-tabel (dihitung dari *two tailed* $\alpha - 5\%$ dengan $df = n - k$, dimana k merupakan jumlah variabel independen), maka dapat disimpulkan bahwa hasil yang diperoleh signifikan dan terdapat pengaruh masing-masing variabel independen dan dependen.

Tabel 3. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	13.306	6.252			2.128	.039
	KK	.387	.115	.387		3.351	.002
	KO	.451	.114	.457		3.960	.000

a. Dependent Variable: K

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh nilai t hitung untuk kepuasan kerja lebih besar dari nilai t tabel yakni $3,351 > 1,678$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari probabilitas $0,05$ atau $0,002 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Nilai t hitung komitmen organisasional juga lebih besar dari t tabel yakni $3,960 > 1,678$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari probabilitas $0,05$ atau $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka H_a diterima dan H_o ditolak.

Dari hasil uji statistik t tersebut diatas dapat disimpulkan kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan *frontliner* pada PT Bank Mandiri Area Tangerang Bintaro adalah variabel komitmen organisasional dengan nilai t hitung sebesar $(3,960)$ dan nilai signifikansi $(0,000)$.

Pembahasan

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan uji t menunjukkan hasil nilai t hitung sebesar $3,351$ dan nilai signifikansi sebesar $0,002$. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel $1,678$ dan nilai signifikansi kurang dari nilai $0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat mendukung atau sejalan dengan fenomena-fenomena yang terjadi pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Tangerang Bintaro seperti: karyawan yang merasa kurang puas dengan gaji yang didapatkan saat ini, pembagian kerja yang tidak sesuai dengan *jobdesk* yang membuat ketidaksesuaian gaji dan pekerjaan, dan kelambanan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Dari hal tersebut dapat disimpulkan jika kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan tinggi. Sebaliknya jika kepuasan kerja melemah maka kinerja karyawan akan rendah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ni Komang Sri Wahyudi (2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan Yoga Putrana (2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan uji t menunjukkan hasil nilai t hitung sebesar $3,960$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000$. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel $1,678$ dan nilai signifikansi kurang dari nilai $0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat mendukung atau sejalan dengan fenomena-fenomena yang terjadi pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Tangerang Bintaro seperti: masih banyak karyawan yang datang terlambat dan sering ijin pulang lebih awal, karyawan merasa tidak sepenuhnya menjadi bagian dari perusahaan, sehingga semangat karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan kurang. Dari hal tersebut dapat disimpulkan jika komitmen organisasional meningkat maka kinerja karyawan akan tinggi. Sebaliknya jika komitmen organisasional melemah maka kinerja karyawan akan rendah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dea Ananda Putri (2015) menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan..

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *frontliner* PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Tangerang Bintaro, hal ini berarti apabila kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat, sebaliknya jika kepuasan kerja menurun maka kinerja karyawan mengalami penurunan.
2. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *frontliner* PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Tangerang Bintaro, hal ini berarti apabila komitmen organisasional meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat, sebaliknya jika komitmen organisasional menurun maka kinerja karyawan mengalami penurunan.

Saran

- a) PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Tangerang Bintaro sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) beroperasi sebagai penyedia jasa keuangan, perlu meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memiliki hubungan kerja sama yang baik antara atasan dan karyawan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan, melakukan pembagian kerja sesuai dengan keahliannya dan memberikan upah sesuai dengan pekerjaannya sehingga mendapatkan hasil kerja yang lebih baik lagi.
- b) Komitmen organisasi di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Tangerang Bintaro perlu ditingkatkan lagi dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan agar membuat karyawan lebih semangat bekerja serta memberikan apresiasi kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja. Dengan demikian, diharapkan karyawan semakin merasa memiliki kesanggupan untuk menjadi bagian dari perusahaan sampai akhir karirnya.

Bagi peneliti berikutnya, sebaiknya menambah variabel-variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini, misalnya, variabel motivasi, kompensasi, budaya organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Sehingga penelitian selanjutnya akan lebih sempurna dan memberikan informasi yang lebih banyak.

DAFTAR RUJUKAN

- Anwar, Prabu Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Anwar, Prabu Mangkunegara. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Anugrah, Mukti, Ngadiman dan Sohidin. (2014). "Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional Karyawan di PT Sari Warna Asli Garment, Surakarta." *Jurnal Akuntansi*. Juni 2014. 2 (2), 148-158
- Arijanto, Agus. (2014). *Etika Bisnis Bagi Pelaku Bisnis: Cara Cerdas Dalam Memahami Konsep dan Faktor-faktor Etika Bisnis Dengan Beberapa Contoh Praktis – Ed.3 - Cet.3*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Azwar, Saifuddin. (2010). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Budiutomo, Danu. (2014). "Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening studi pada hotel Grasia Semarang." *Skripsi*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Colquitt, LePine, Wesson. (2009). *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in The Workplace*, Mc Graw Hill International Edition.
- Dessler, Gery. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Indeks.
- Ghozali, Imam. (2011) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang. BP Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Isaac Tweneboah Agyei, Christopher O'Brien. (2016). "Impact Of Recruitment And Selection Criteria On Organization Performance". *Journal Of Management Research & Review*. 6 (1).
- Kanwar, Y.P.S. (2012) "A Study of Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intent among the IT and ITES Sector Employees". 16 (1). 27-35.
- Kaswan., (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu, Jakarta.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2014). *Organizational behavioral-Ed. 5*. Boston: McGraw-Hill
- Luntungan, Vicencia Maggy, Farlane S. Rumokoy. (2016). "The Influence of Job Satisfaction And Organizational Commitment To Employee TurnOver Intention at PT Kawanua Dasa Pratama.Manado." *Journal of Management*. Juni (2016). 4 (2). 086-095
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama Salemba Empat*, Jakarta.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kinerja*, Edisi Revisi. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Naresah Maholtra. (2007). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nawawi, Hadari. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Novita, Bambang Swasto Sunuharjo. (2016). "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia." *Jurnal Administrasi Bisnis*. 34 (1). 38-46

- Priyatno, Duwi. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Edisi Kesatu. Yogyakarta: ANDI
- Purwanto. (2010). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi dan Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Putri, Dea Ananda, Mudji Rahardjo. (2015). "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta." *Journal of Management*. 4 (2). 1-10
- Rivai, Veithzal. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. (2009). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Edisi Kedua Belas Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Samsudin, Sadili. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Schermerhorn, John R, James G. Hunt, Richard N. Osborn, Mary Uhl-Bien. (2011). *Organizational behavior* —11th ed. John Wiley & Sons, Inc.
- Soekidjan. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*, Andi, Yogyakarta.
- Srivastava, Shalini. (2013). "Job Satisfaction and Organizational Commitment Relationship: Effect of Personality Variables". *Journal of Perspective-MDI*. 17 (2). 21-30.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta. Bandung.
- Susanty, Aries, Rizqi Miradipta. (2013). "Employee's Job Performance: The Effect of Attitude toward Works, Organizational Commitment, and Job Satisfaction". *Journal of Engineering Industrial*. Juni (2013). 15 (1), 13-24.
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Usman, Husaini. (2008). *Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan – Ed. 2, Cet.1-*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Widayati, Catur C., Helen Widjaja, P., & Lia D. (2019). The Effect Of Job Satisfaction And Job Environment On Turnover Intention Employees In Engineering And Services Construction Services. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 1(1), 28-43. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v1i1.34>
- Winardi. (2009). *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Witasari, L. (2009). "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Studi Empiris pada Novotel Semarang." *Tesis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro*. Semarang.