

**ANALISIS PENGARUH TINGKAT KEPUASAN KERJA
DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus PT. Bina Artha Ventura Regional 6 Jateng)**



IAIN PURWOKERTO

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

Oleh:



IAIN PURWOKERTO
MUGI APRIYADI
NIM. 1423203017

**JURUSAN EKONOMI SYARI'AH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PURWOKERTO
2018**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **M Ugi Apriyadi**

NIM : **1423203017**

Jenjang : **S.1**

Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis Islam**

Jurusan : **Ekonomi Syari'ah**

Program Studi : **Ekonomi Syari'ah**

Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH TINGKAT KEPUASAN
KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN (Studi Kasus PT. Bina Artha Ventura Regional 6 Jateng)**

Menyatakan bahwa naskah skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, Juni 2018

Yang menyatakan,



M Ugi Apriyadi
NIM. 1423203017

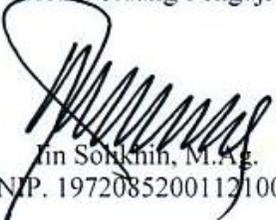
IAIN PURW

PENGESAHAN
Skripsi Berjudul

**ANALISIS PENGARUH TINGKAT KEPUASAN KERJA
DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus PT. Bina Artha Venture Regional 6 Jateng)**

Yang disusun oleh Saudara **M Ugi Apriyadi** NIM. 1423203017 Jurusan/Program Studi **Ekonomi Syariah** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto, telah diujikan pada hari **Selasa**, tanggal **07 Agustus 2018** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E)** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Penguji



In Sonkhin, M.Ag.
NIP. 19720852001121002

Sekretaris Sidang/Penguji



Chandra Warsito, SE., S.TP., M.Si.
NIP. 19790323201101107

Pembimbing/Penguji



H. Sochimir, Lc., M.Si.
NIP. 196910092003121001

Purwokerto, Agustus 2018

Mengetahui/Mengesahkan
Dekan,



Dr. H. Fathul Aminudin Aziz, M.M.
NIP. 19680403 199403 1 004

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam IAIN Purwokerto
Di
Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari saudara M Ugi Apriyadi NIM. 1423203017 yang berjudul :

**ANALISIS PENGARUH TINGKAT KEPUASAN KERJA
DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN (Studi Kasus PT. Bina Artha Ventura Regional 6 Jateng)**

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut di atas sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi Syari'ah (S.E.).

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Purwokerto, Juni 2018

IAIN PUR Pembimbing **TO**



H. Sochim, Lc. M.Si
NIP. 196910092003121001

MOTTO

Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras. Tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan.

Tidak ada kemudahan tanpa doa

(Ridwan Kamil)



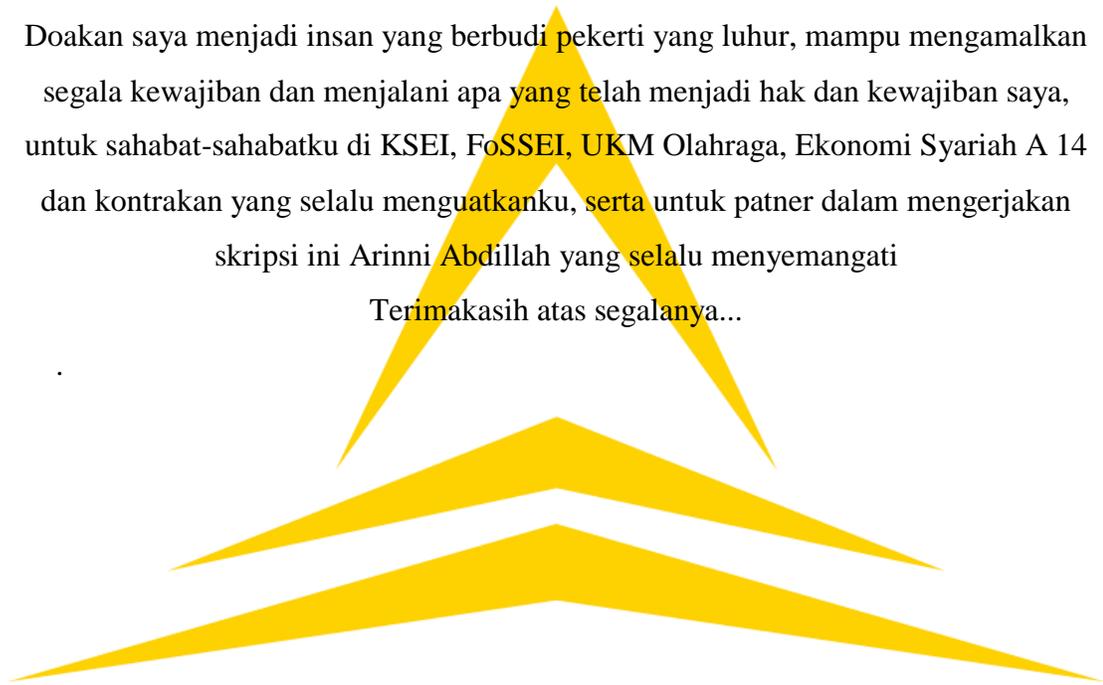
IAIN PURWOKERTO

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan mengucap rasa syukur kepada Allah SWT, kupersembahkan karya sederhana ini teruntuk:

kedua orang tuaku, Ibu Lutfiyah dan Bapak Nasirin, dan untuk adikku serta keluargaku, Saya akan berusaha menjadi anak yang terus berbakti kepada orang tua. Doakan saya menjadi insan yang berbudi pekerti yang luhur, mampu mengamalkan segala kewajiban dan menjalani apa yang telah menjadi hak dan kewajiban saya, untuk sahabat-sahabatku di KSEI, FoSSEI, UKM Olahraga, Ekonomi Syariah A 14 dan kontrakan yang selalu menguatkan, serta untuk patner dalam mengerjakan skripsi ini Arinni Abdillah yang selalu menyemangati
Terimakasih atas segalanya...



IAIN PURWOKERTO

**ANALISIS PENGARUH TINGKAT KEPUASAN KERJA
DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus PT. Bina Artha Ventura Regional 6 Jateng)**

Oleh: M Ugi Apriyadi
NIM:1423203017

ABSTRAK

Kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan dampak dan semua pelaksanaan pekerjaan dan tingkah laku. Sedangkan, Komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan, serta hasrat terus bekerja di sana. Tingkat kinerja karyawan PT Bina Artha Ventura Regional 6 Jateng terbilang baik. Pengaruh kepuasan kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Bina Artha Ventura Regional 6 Jateng. Tentunya, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam kegiatan memerlukan hal yang membuat karyawan mencapai kepuasan kerja dan komitmen organisasi akan tumbuh sehingga kinerja karyawan pun akan baik dan bisa meningkatkan kualitas PT Bina Artha Ventura Regional 6 Jateng di mata masyarakat dan mitranya.

Menurut Wexley dan Yulk yang dikutip oleh Bangun mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Menurut Moorman, yang dikutip oleh Priyatama menyatakan bahwa komitmen didefinisikan sebagai suatu hasrat bertahan untuk menjaga nilai dari hubungan itu sendiri. Hubungan yang mempunyai nilai berkaitan erat dengan kepercayaan bahwa komitmen dapat eksis hanya saja jika hubungan tersebut penting untuk dipertimbangkan. Data yang digunakan adalah data primer melalui kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode Cluster Sampling dimana jumlah populasi sebanyak 128 dan sampelnya 48 responden. Analisis data dilakukan secara kuantitatif dengan metode regresi berganda menggunakan alat bantu SPSS 16.0 for windows. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Bina Artha Ventura Regional 6 Jateng. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $F = 5,941$ dengan $\text{sig} = 0,005$. Nilai F table adalah 3,19 Karena probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,005 < 0,05$ dan nilai F hitung $> F$ tabel yaitu $5,941 > 3,19$.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan.

**ANALYSIS OF THE INFLUENCE THE LEVEL OF JOB SATISFACTION
AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON PERFORMANCE
OF EMPLOYEES (STUDY CASE PT. BINA ARTHA VENTURA REGIONAL
6 CENTRAL JAVA)**

M Ugi Apriyadi
NIM. 1423203017

ABSTRACT

Job satisfaction and organizational commitment is a factor important improvements to employees. job satisfaction is the impact and all the execution of the work and behavior. Whereas, organizational commitment is a measure of the willingness employees stick with a company in time will often reflect commitments come trust employees against the mission and objectives of the Organization, the willingness of doing business in complete the job, as well as the continued desire to work there. Performance levels of employees of PT Bina Artha Ventura Regional 6 central java is good. The influence of job satisfaction are indispensable for improving the performance of employees PT Bina Artha Ventura Regional 6 Central Java. Of course, with the aim of improving the performance of employees in activities requiring things that make employees achieve job satisfaction and organizational commitment will grow so that any employee performance will be good and can improve the quality of PT Bina Artha Ventura Regional 6 central java in the eyes of the community and its partners.

According to Wexley and Yulk cited by Bangun said that job satisfaction is a generalization of attitudes towards improvements According to Moorman, cited by Priyatama stated that commitment is defined as a desire for keeping the value of the relationship itself. The relationship that has a value associated with the belief that commitment can exist only if the relationship is important to consider. The data used are the primary data through questionnaires, interviews, observation and documentation. The technique of sampling method using Cluster Sampling in which the population as much as 128 and sample 48 respondent. Analysis carried out quantitatively by the method of multiple regression using SPSS 16.0 for tool windows. The results of this study stated that the variable job satisfaction and organizational commitment effect simultaneously on performance of employees of PT Bina Artha Ventura Regional 6 Central Java. This is indicated by the value $F = 5.941$ with $\text{sig} = 0.005$ F table Value is 3.19 Because the probability of significance smaller than 0.05 i.e. $0.005 < 0.05$ and the value of F calculate $> F$ table i.e. $5.941 > 3.19$.

Keywords: *Job Satisfaction, Organizational Commitment, The Performance Of Employees.*

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-INDONESIA

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI. Nomor 158/1987 dan Nomor : 0543b/U/1987.

Konsonan tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ša	Š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	h}a	h}	ha
خ	kha'	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	zet (dengan titik di atas)
ر	ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	šad	Š	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍ ad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	Ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ža	Ž	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik ke atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi

ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	‘el
م	Mim	M	‘em
ن	Nun	N	‘en
و	Wawu	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	hamzah	‘	Apostrof
ي	ya	Y	Ye

Konsonan Rangkap karena syaddah ditulis rangkap.

متعددة	Ditulis	Muta’addiah
عدة	ditulis	‘iddah

Ta’marbutah di akhir kata bila dimatikan ditulis h.

حكمة	Ditulis	Hikmah
جزية	ditulis	Jizyah

(ketentuan ini tidak diperlukan pada kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam Bahasa Indonesia, seperti zakat, salat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya).

a. Bila diikuti dengan kata sanadang “a” serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كرامة الاولياء	Ditulis	Karamah al-auliya’
----------------	---------	--------------------

b. Bila ta’marbutoh hidup atau dengan harakat, *fathah* atau *kasrah* atau *dammah* ditulis dengan

زكاة لظفري	Ditulis	Zakatulfitri
------------	---------	--------------

Vokal pendek

َ	Fathah	ditulis	A
ِ	Kasrah	ditulis	I
ُ	Dammah	Ditulis	U

Vokal panjang

1.	Fathah + alif	ditulis	A
	جاهلية	ditulis	Jahiliyah
2.	Fathah + ya'	ditulis	A
	تنس	ditulis	tansa
3.	Kasrah + ya' mati	ditulis	i
	كريم	ditulis	Karim
4.	Dammah + wawu mati	ditulis	U
	فروض	ditulis	furud

Vokal rangkap

1.	Fathah + ya' mati	ditulis	Ai
	بينكم	ditulis	Bainakum
2.	Fathah + wawu mati	ditulis	Au
	قول	ditulis	qaul

IAIN PURWOKERTO

Vokal yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof

أنتم	ditulis	a'antum
أعدت	ditulis	u'iddat
تن شكرتم	Ditulis	la'in syakartum

c. Kata sandang alif + lam

1. Bila diikuti huruf qomariyyah

القرآن	ditulis	Al Qur'an
القياس	ditulis	Al Qiyas

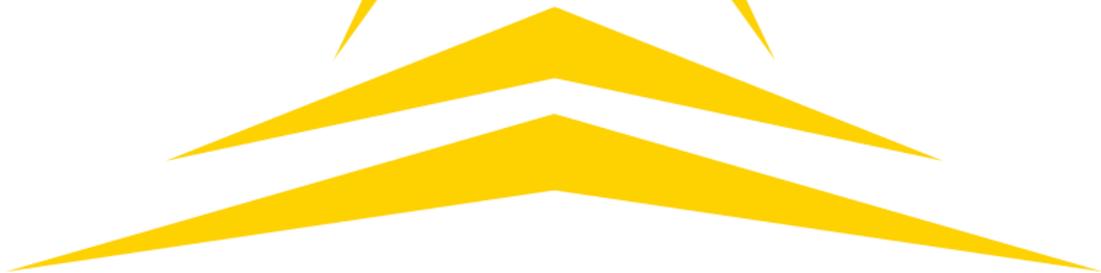
2. Bila diikuti huruf syamsiyyah ditulis dengan menggunakan huruf syamsiyyah yang mengikutinya, serta menggunakan huruf I (el)-nya.

السماء	ditulis	As Syama'
الشمس	ditulis	As Syamsi

Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya.

ذوئ الفروض	ditulis	Zawi al-furud
أهل السنة	ditulis	Ahl as-sunnah



IAIN PURWOKERTO

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kesempatan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Pengaruh Tingkat Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bina Artha Ventura Regional 6 Jateng)”. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Agung Muhammad SAW, Sang revolusioner Umat Islam.

Dalam penulisan skripsi ini tidak lepas dari adanya bimbingan, bantuan, dan dukungan dari beberapa pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada :

1. Dr. H. A. Luthfi Hamidi, M.Ag, selaku Rektor IAIN Purwokerto.
2. Dr. H. Munjin, M. Pd.I., selaku Wakil Rektor I IAIN Purwokerto.
3. Drs. Asdlori, M. Pd.I., selaku Wakil Rektor II IAIN Purwokerto
4. Dr. H. Supriyanto, Lc., M.S.I, selaku Wakil Rektor III IAIN Purwokerto.
5. Dr. H. Fathul Aminudin Aziz, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto.
6. Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I., selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah IAIN Purwokerto.
7. H. Sochim, Lc. M.S., selaku Dosen Pembimbing terima kasih karena telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberikan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Segenap Dosen dan staff administrasi IAIN Purwokerto atas segala dukungan dan bantuannya.
9. Segenap staff akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama ini dan segala bantuan serta fasilitas yang diberikan.

10. Ayahanda dan Ibunda serta Adikku terima kasih atas motivasi, bimbingannya, do'a dan dukungannya serta terimakasih atas semua perhatiannya dan kasih sayangnya yang telah diberikan selama ini.
11. Sahabat seperjuangan Ekonomi Syari'ah angkatan 2014 khususnya kelas ES A yang telah memberikan semangat motivasi dan bantuan sehingga terwujud skripsi ini.
12. Sahabat KSEI, FoSSEI, UKM Olahraga dan kontrakan yang telah memberikan semangat dan bantuan sehingga tersusunlah skripsi ini.
13. Karyawan PT Bina Artha Ventura Regional 6 Jateng yang telah berkenan meluangkan waktu dan pendapatnya dalam mengisi kuesioner.

Terimakasih atas segala bantuan yang telah diberikan dan semoga Allah berkenan membalas semua kebaikan yang telah kalian berikan kepada penulis. Dengan terselesaikannya skripsi ini, penulis menyadari masih banyak terdapat kesalahan maupun kekurangan dalam skripsi ini. Oleh karena itu penulis mohon maaf atas segala kekurangan dan khilaf. Namun, besar harapan penulis untuk mendapatkan masukan agar apa yang tertulis dalam skripsi ini dapat memberikan sumbangan, menjadi bahan masukan dan memberikan manfaat bagi semua pihak. *Aamiin ya robbal 'alamiin.*

IAIN PURWOKERTO Purwokerto, Juni 2018

Penulis



M Ugi Aprivadi
NIM. 1423203017

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	ix
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan dan Kegunaan	8
D. Sistematika Pembahasan	9
BAB II : LANDASAN TEORI	11
A. Kajian Pustaka.....	11
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2. Kinerja Karyawan	15
3. Komitmen Organisasional.....	19
4. Kepuasan Kerja	23

IAIN PURWOKERTO

B. Penelitian Terdahulu	26
C. Kerangka Teori.....	28
D. Landasan Teologis.....	30
E. Kerangka Pemikiran.....	32
F. Rumusan Hipotesis.....	33
BAB III : METODE PENELITIAN.....	34
A. Jenis Penelitian.....	34
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	34
C. Populasi dan Sampel Penelitian	34
D. Variabel dan Indikator Penelitian.....	37
E. Pengumpulan Data Penelitian	44
F. Uji Validitas dan Uji Realibilitas	45
G. Analisis Data Penelitian	47
BAB IV : PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN	51
A. Profil PT Bina Artha Ventura.....	51
B. Gambaran Objek Penelitian	58
C. Hasil Pengujian Instrumen Penelitian	61
D. Pembahasan Hasil Penelitian	70
BAB V : PENUTUP	74
A. Kesimpulan	74
B. Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

IAIN PURWOKERTO

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Daftar karyawan PT. Bina Artha Regional 6 Jateng yang Bertahan
Tabel 1.2	Daftar karyawan PT. Bina Artha Regional 6 Jateng
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu
Tabel 2.2	Kerangka Pemikiran
Tabel 3.1	Daftar karyawan Bina Artha Regional 6 Jateng
Tabel 3.2	Cluster Sampling
Tabel 3.3	Kerangka Variabel dan Indikator
Tabel 4	Struktur Organisasi PT Bina Artha Ventura Regional 6 Jateng
Tabel 4.1	Fasilitas Modal Kerja Tahap Pertama
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Menurut Tahun Lahir
Tabel 4.3	Jumlah dan Persentase Jenis Kelamin Responden
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Menurut Jabatan
Tabel 4.5	Variabel Kepuasan Kerja
Tabel 4.6	Variabel Komitmen Organisasional
Tabel 4.7	Variabel Kinerja Karyawan
Tabel 4.8	Hasil Uji Realibilitas Variabel
Tabel 4.9	Hasil Perhitungan Dalam Model Summary
Tabel 4.10	Uji Statistik F (Uji F)
Tabel 4.11	Uji T

IAIN PURWOKERTO

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	1	Rekomendasi Ujian Skripsi
Lampiran	2	Kuesioner
Lampiran	3	Brosur PT Bina Artha Ventura
Lampiran	4	Dokumentasi
Lampiran	5	Surat Keterangan Penelitian
Lampiran	6	Bagan Organisasi Struktural PT Bina Artha Ventura Regional 6
Lampiran	7	Output Uji Validitas
Lampiran	8	Output Uji Reliabilitas
Lampiran	9	Output Regresi Berganda
Lampiran	10	Output Uji F (Simultan)
Lampiran	11	Output Uji T (Individual)
Lampiran	12	Blanko Bimbingan Skripsi
Lampiran	13	Hasil Wawancara
Lampiran	14	Daftar Riwayat Hidup
Lampiran	15	Sertifikat-Sertifikat



IAIN PURWOKERTO

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini, Keberhasilan dan kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan tergantung bagaimana sumber daya manusianya yang terdapat di dalamnya apakah berkualitas atau tidak, sehingga perusahaan yang mampu mengolah sumber daya manusianya maka keberhasilan dan kesuksesan akan mudah didapat. Peranan Sumber Daya Manusia mempunyai arti penting untuk keberlangsungan suatu perusahaan dan sama pentingnya dengan pekerjaan itu sendiri. Di era modern ini banyak sekali perusahaan yang mulai menggunakan teknologi yang canggih untuk mempermudah suatu pekerjaan akan tetapi semua pekerjaan itu apabila tidak dilakukan oleh sumber daya manusia yang kompeten maka tujuan untuk mempermudah suatu pekerjaan tidak akan tercapai, apalagi organisasi atau perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa maka sangat bergantung pada sumber daya manusia untuk mencapai sebuah keberhasilan, dan sebagai motor penggerak untuk memperoleh profit suatu perusahaan adalah karyawannya serta seorang karyawan menginginkan sebuah kepuasan dalam bekerja, dengan kepuasan kerja seorang pegawai atau karyawan dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak untuk dikerjakan.¹ Menurut Louis A. Allen yang dikutip oleh Bangun mengungkapkan bahwa betapapun sempurnanya rancangan rencana organisasi dan pengawasan serta penelitannya, bila mereka tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya di capainya.² Suatu organisasi didirikan tentunya memiliki tujuan yang ingin dicapai, sebagaimana yang dikatakan oleh Gerloff yang dikutip oleh Sunuharjo dan Ruhana bahwa

¹ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT Gelora Aksara Pramata, 2012), hlm. 327

² Wilson Bangun, *Manajemen...*, hlm. 327.

“Karakteristik utama organisasi dapat diringkas sebagai 3P yaitu: *Purpose*, *People*, dan *Plan*. Sesuatu tidak disebut organisasi bila tidak memiliki tujuan, orang, dan rencana.³

Kemauan karyawan untuk berpartisipasi dalam organisasi, tergantung pada tujuan karyawan yang ingin dicapai di dalam organisasi tersebut, kontribusi nyata dari karyawan akan semakin meningkat bila organisasi tersebut mampu memenuhi kemauan dari karyawannya atau memberikan kepuasan bagi karyawannya. Dengan kata lain apabila organisasi mampu memberikan keinginan dari karyawan maka karyawan akan melakukan timbal balik bagi organisasi yaitu melakukan kontribusi nyata untuk kemajuan organisasi tersebut. Tetapi dalam kenyataannya keinginan dari karyawan tidak selalu berbanding lurus dengan kontribusi positif dari karyawan karena di perusahaan terdapat karyawan yang tidak mengikuti tata tertib perusahaan dikarenakan kurangnya kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap perusahaan tersebut. Menurut Kementerian Tenaga Kerja mencatat sepanjang 2017, ada 9.822 pekerja yang di PHK latar belakang terjadinya PHK ini dikarenakan terdapat pelanggaran terhadap tata tertib perusahaan dan karena adanya perkembangan digitalisasi serta habis kontrak.⁴ Terdapat pelanggaran terhadap tata tertib perusahaan ini menunjukkan kepuasan kerja dan komitmen yang tidak baik terhadap perusahaan sehingga karyawan melakukan pelanggaran terhadap tata tertib perusahaan.

LAIN PURWOKERTO
 PT Bina Artha Ventura adalah Perusahaan Modal Ventura yang aktif bergerak di sektor keuangan mikro di Indonesia sejak Desember 2011. Bina Artha menawarkan modal kerja melalui versi modifikasi dari metodologi keuangan mikro kelompok Gramen tradisional secara eksklusif untuk wanita yang tidak memiliki atau hanya memiliki satu usaha kecil. Bina Artha menyediakan

³ Bambang Swasto Sunuharjo dan Ika Ruhana, “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel JatimSelatan, Malang)” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 34 No. 1 Mei. 2016.

⁴ www.detik.com diakses pada hari kamis 28 Juni 2018 pukul 13.00 WIB.

pinjaman untuk usaha.⁵ PT Bina Arha Ventura memiliki 6 Regional yang terdiri dari Jawa Tengah, Jawa Barat, Jawa Timur, DKI Jakarta, DI Yogyakarta, dan Banten. Di antara ke-6 Regional, yang memiliki prestasi untuk pengendalian PAR (*Portofolio At Risk*) < 30% adalah Regional Jateng pada tahun 2014-2016 bahkan tidak terdapat adanya PAR (*Portofolio At Risk*) pada Cabang Kembaran.⁶

Organisasi pada umumnya menyakini bahwa untuk mencapai keunggulan dalam organisasi harus mengusahakan kinerja individu dengan maksimal, karena pada dasarnya kinerja individu akan mempengaruhi kinerja dari organisasi secara keseluruhan. Kepuasan merupakan dampak dan semua pelaksanaan pekerjaan dan tingkah laku manusia. Dalam konteks organisasi, karyawan terdorong untuk bekerja adalah untuk memuaskan kebutuhan kebutuhannya. Apabila hasil kerja yang ia hasilkan memberikan imbalan yang sesuai, maka ia akan merasa puas atas pekerjaannya. Jika imbalan yang diterima tidak sesuai dengan beban hasil kerjanya, maka akan muncul ketidakpuasan dalam diri karyawan. Bila kondisi ini terjadi berlarut-larut, maka dalam dirinya akan terjadi frustrasi, sedih dan kekecewaan yang mendalam, akibatnya produktivitas kerjanya akan menurun.⁷ Hal yang menunjukkan kepuasan kerja di PT Bina Artha Ventura diantaranya dalam proses kerjanya sangat mementingkan lingkungan kerja yang harmonis terbukti dengan waktu yang padat masih terdapat humor antar karyawan untuk mecairkan suasana, gaji sesuai UMR, selain itu fasilitas yang diberikan PT Bina Artha terhadap karyawan sangat baik misalnya dengan adanya uang bensin setiap hari, jas hujan dan perawatan motor setiap bulan.⁸

Komitmen karyawan menjadi hal yang penting untuk keberlangsungan perusahaan tersebut. Komitmen dapat tercapai apabila individu dalam organisasi

⁵ <http://www.binaarthaventura.com> diakses pada hari kamis 05 oktober 2017 pukul 17.30 WIB

⁶ Wawancara dengan Branch Manager PT Bina Artha Ventura Cabang Kembaran Pak Heri pada hari kamis 10 Januari 2018 pukul 11.00 WIB.

⁷ Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2010), hlm. 174

⁸ Wawancara dengan Branch Manager PT Bina Artha Ventura Cabang Kembaran Pak Heri pada hari kamis 04 Januari 2018 pukul 13.00 WIB.

sadar akan hak dan kewajibannya dalam organisasi tanpa melihat jabatan dan kedudukan masing-masing individu, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif.⁹ Jika komitmen seorang pegawai telah tinggi maka efektifitas sumber daya organisasi secara umum akan lebih terjamin. Menurut Moorman, yang dikutip oleh Priyatama menyatakan bahwa komitmen didefinisikan sebagai suatu hasrat bertahan untuk menjaga nilai dari hubungan itu sendiri. Hubungan yang mempunyai nilai berkaitan erat dengan kepercayaan bahwa komitmen dapat eksis hanya saja jika hubungan tersebut penting untuk dipertimbangkan.¹⁰ Kepuasan kerja merupakan pemicu kinerja (*performance driver*) bagi hasil kinerja inti lainnya masing-masing yaitu ketahanan atau komitmen karyawan (*employee retention*) dan produktivitas karyawan (*employee productivity*). Kedua kinerja inti inilah yang pada akhirnya akan membuahkan hasil berupa kinerja organisasional (*organizational outcome*).¹¹ Menurut Tella yang dikutip oleh Rosita bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Jika karyawan puas dengan pekerjaannya, rekan kerja, pembayaran, dan atasannya, dan kepuasan kerja keseluruhan mereka lebih komitmen pada organisasi.¹² Komitmen karyawan PT Bina Artha Ventura terbilang baik terbukti dengan karyawan yang bertahan yaitu 65 orang sejak berdirinya yaitu pada tahun 2011.¹³

IAIN PURWOKERTO
⁹ Chaterina Meliana Turisa dan Ina Rahawati, "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)", *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, September 2012, Vol.19.No. 2 ISSN: 1412-3126 hlm, 170-187

¹⁰ Aldo Priyatama, "Analisis Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Sinar Sosro Semarang)" <http://www.Eprint.undip.ac.id> diakses pada hari kamis 05 oktober 2017 pukul 15.20 WIB

¹¹ Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2010), hlm. 179

¹² Titik Rosita, Tri Yuniati, "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STESIA) Surabaya" *Jurnal dan Riset Manajemen* : Vol 5, No.1, Januari 2016 ISBN : 2461-0593 hlm.4-5

¹³ Wawancara dengan Branch Manager PT Bina Artha Ventura Cabang kembaran pada hari kamis 28 Juni 2018 pukul 14.27 WIB

Tabel 1.1

Daftar karyawan PT. Bina Artha Regional 6 Jateng yang Bertahan

No.	Area Manager	Cabang	Jumlah Karyawan
1.	AM 1 Kebumen-Banjarnegara	Kutowinangun	5 orang
		Gombong	4 orang
		Petanahan	3 orang
		Kebumen	5 orang
		Purworejo	4 orang
		Kutoarjo	5 orang
2.	AM 2 Banyumas-Purbalingga	Kembaran	4 orang
		Klampok	5 orang
		Kalibagor	4 orang
		Purbalingga	6 orang
		Bojongsari	6 orang
		Karanglewas	5 orang
3.	AM 3 Cilacap	Kroya	4 orang
		Kesugihan	4 orang
		Sidareja	5 orang
		Majenang	5 orang
Total			65 orang

IAIN PURWOKERTO

Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Kinerja karyawan secara umum dipengaruhi dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal.¹⁴ Dengan kata lain kinerja karyawan sangat bergantung pada SDM dari suatu perusahaan itu sendiri dan hubungan perusahaan dengan perusahaan lainnya. Organisasi sendiri menginginkan pegawai atau karyawan memiliki kinerja yang baik. Kinerja para

¹⁴ <http://www.media.neliti.com>, diakses pada hari kamis 05 oktober 2017 pukul 15.30 WIB.

pegawai yang bekerja tidak hanya bersedia bekerja sesuai tugas – tugas tertulis saja, tetapi bersedia melakukan tugas yang tidak tertulis dalam deskripsi pekerjaan mereka.¹⁵ Menurut Priyono kepuasan kerja merupakan pemicu kinerja (*performance driver*) bagi hasil kinerja inti lainnya masing-masing yaitu ketahanan atau komitmen karyawan (*employee retention*) dan produktivitas karyawan (*employee productivity*). Kedua kinerja inti inilah yang pada akhirnya akan membuahkan hasil berupa kinerja organisasional (*organizational outcome*).¹⁶

Pencapaian kinerja karyawan PT Bina Artha Ventura didasarkan dengan
:¹⁷

1. Karyawan mengetahui tanggung jawab dari pekerjaannya.
2. Komunikasi antar karyawan dan atasan terbilang baik karena dalam segala aspek yang berhubungan dengan pekerjaan selalu dikomunikasikan dan apabila terdapat ketidaktahuan dari karyawan bisa langsung diberikan solusi dari atasan.
3. Kedisiplinan karyawan dalam hal waktu masuk dan pulang kerja.
4. Ketepatan waktu dan kecermatan karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga hasilnya maksimal.

Karyawan PT Bina Arta Ventura Regional 6 Jateng dengan karyawan sebanyak 128 orang, yang terbagi dalam 16 cabang, dan ditengah persaingan yang semakin kompetitif maka profesionalitas yang tinggi untuk meningkatkan kualitas dan produktifitas perusahaannya, memaksimalkan kemampuan dan potensi yang dimiliki terutama dalam bidang Sumber Daya Manusia dalam hal ini PT Bina Artha Ventura Regional 6 Jateng selalu mengadakan pembenahan-pembenahan

¹⁵ Yoga Putrana, Aziz Fathoni, Moh Mukeri Warso. “Pengaruh Kepuasan Kerja dan komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Gelora Persada Mediatama Semarang”. *Jurnal Of Management*, Vol.2 No.2 Maret 2016.

¹⁶ Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2010), hlm. 179

¹⁷ Wawancara dengan Branch Manager PT Bina Artha Ventura Cabang Kembaran Pak Heri pada hari kamis 04 Januari 2018 pukul 13.45 WIB.

dalam hal kinerja atau yang lainnya agar dapat memberikan manfaat serta solusi terbaik untuk mitra atau nasabah¹⁸.

Tabel 1.2¹⁹

Daftar karyawan PT. Bina Artha Regional 6 Jateng

No.	Area Manager	Cabang	Jumlah Karyawan
1.	AM 1 Kebumen-Banjarnegara	Kutowinangun	8 orang
		Gombang	8 orang
		Petanahan	8 orang
		Kebumen	8 orang
		Purworejo	8 orang
		Kutoarjo	8 orang
2.	AM 2 Banyumas-Purbalingga	Kembaran	8 orang
		Klampok	8 orang
		Kalibagor	8 orang
		Purbalingga	8 orang
		Bojongsari	8 orang
		Karanglewas	8 orang
3.	AM 3 Cilacap	Kroya	8 orang
		Kesugihan	8 orang
		Sidareja	8 orang
		Majenang	8 orang
Total			128 orang

Maka berdasarkan permasalahan di atas, penulis tertarik untuk meneliti dengan judul Analisis Pengaruh Tingkat Kepuasan Kerja Dan Komitmen

¹⁸ Wawancara dengan Area Manager PT Bina Artha Ventura Jawa Tengah pada hari jumat 13 oktober 2017 pukul 11.46 WIB.

¹⁹ Wawancara dengan Branch Manager PT Bina Artha Ventura Cabang kembaran pada hari jumat 23November 2017 pukul 13.27 WIB.

Organisasional Terhadap kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bina Artha Ventura Regional 6 Jateng)

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan tentang latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka penelitian sebagai berikut:

1. Apakah tingkat kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah komitmen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan dan Kegunaan

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui apakah tingkat kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan?
- b. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan?
- c. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan?

2. Kegunaan Penelitian

- a. Bagi Penulis

Penulis dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang telah didapat di bangku perkuliahan dalam menganalisis Analisis Pengaruh Tingkat Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bina Artha Ventura Regional 6 Jateng), pengetahuan ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan bagi penulis

tentang pengaruh tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan..

b. Bagi PT Bina Artha Ventura dan Masyarakat

- 1) Bahan pertimbangan dan masukan dalam memahami pengaruh tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus di PT Bina Artha Ventura Regional 6 Jateng)
- 2) Memberikan informasi kepada masyarakat luas mengenai pengaruh tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus di PT Bina Artha Ventura Regional 6 Jateng)

D. Sistematika Pembahasan

Untuk memperoleh gambaran dan memudahkan pembahasan dalam tugas ini, maka akan disajikan sistematika penulisan yang merupakan garis besar dari tugas ini. Sistematika penulisan tugas ini adalah sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian pustaka, metode penelitian, sistematika penulisan.

BAB II: LANDASAN TEORI

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai kajian pustaka dan beberapa teori yang dapat digunakan sebagai kerangka pemikiran teori atau landasan penelitian

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, subjek dan objek penelitian, sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan uji validitas dan reliabilitas.

BAB IV: HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai gambaran umum tempat penelitian, gambaran umum responden, hasil analisis data, analisis data penelitian, serta pembahasan hasil penelitian.

IAIN PURWOKERTO

BAB V: PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini, dan saran-saran yang ditujukan untuk pihak terkait.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya merupakan kemampuan untuk berbuat sesuatu, dan memanfaatkan kesempatan yang ada, dan kemampuan untuk bisa membebaskan diri dari kesulitan yang dialami. Manusia dengan dibekali daya cipta, rasa dan karsa akan memiliki kemampuan untuk membebaskan diri dari kesulitan dan berusaha mencari keuntungan pada setiap peluang yang ada disekitarnya.²⁰ Manusia dengan budaya yang dimiliki dapat menentukan tinggi rendahnya nilai terhadap suatu sumber daya sehingga perlu meningkatkan SDM itu sendiri.²¹

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai 'input' untuk diubah menjadi 'output' berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digurunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Diantara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting.²²

Menurut Noe dkk yang dikutip oleh Kuswari manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang meliputi antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan lain-lain, manajemen sumber daya manusia menangani SDM yaitu orang yang siap, bersedia dan mampu memberi kontribusi terhadap tujuan *stakeholder*, MSDM memperhatikan

²⁰ I Komang Ardana, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 5

²¹ I Komang Ardana, *Manajemen...*, hlm. 5

²² Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2010), hlm. 3

kesejahteraan manusia dalam organisasi agar dapat bekerja secara efektif dan berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi.²³

Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM).²⁴

a. Fungsi-fungsi MSDM

Terdapat beberapa macam fungsi utama MSDM, yaitu:²⁵

1) Perencanaan untuk kebutuhan SDM

Fungsi perencanaan kebutuhan SDM setidaknya meliputi dua kegiatan utama, yaitu:

- a) Perencanaan dan peramalan permintaan tenaga kerja organisasi baik dalam jangka pendek maupun panjang.
- b) Analisis jabatan dalam organisasi untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan. Kedua fungsi tersebut sangat esensial dalam melaksanakan kegiatan MSDM secara efektif.

2) Staffing sesuai dengan kebutuhan organisasi

Setelah kebutuhan SDM ditentukan, langkah selanjutnya adalah mengisi formasi yang tersedia.

Dalam tahapan pengisian staf ini terdapat dua kegiatan yang diperlukan, yaitu:

- a) Penarikan (rekrutmen) calon atau pelamar pekerjaan
- b) Pemilihan (seleksi) para calon atau pelamar yang dinilai paling memenuhi syarat.

IAIN PURWOKERTO

²³ Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 6

²⁴ Kaswan, *Manajemen...*, hlm. 3

²⁵ Priyono dan Maris, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2014), hlm. 6-8

Umumnya rekrutmen dan seleksi diadakan dengan memusatkan perhatian pada ketersediaan calon tenaga kerja baik yang ada di luar organisasi (*eksternal*) maupun dari dalam organisasi (*internal*).

3) Penilaian kinerja

Kegiatan ini dilakukan setelah calon atau pelamar dipekerjakan dalam kegiatan organisasi. Organisasi menentukan bagaimana sebaiknya bekerja dan kemudian memberi penghargaan atas kinerja yang dicapainya. Sebaliknya organisasi juga harus menganalisis jika terjadi kinerja negatif dimana pekerja tidak dapat mencapai standar kinerja yang ditetapkan. Dalam penilaian kinerja ini dilakukan dua kegiatan utama, yaitu:

- a) Penilaian dan pengevaluasian perilaku pekerja.
- b) Analisis dan pemberian motivasi perilaku pekerja.

Kegiatan penilaian kinerja ini dinilai sangat sulit baik bagi penilai maupun yang dinilai. Kegiatan ini rawan dengan munculnya konflik.

4) Perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja

Saat ini pusat perhatian MSDM mengarah pada tiga kegiatan strategis, yaitu:

- a) Menentukan, merancang dan mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan SDM guna meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan
- b) Memperbaiki kualitas lingkungan kerja, khususnya melalui kualitas kehidupan kerja dan program-program perbaikan produktifitas.
- c) Memperbaiki kondisi fisik kerja guna memaksimalkan kesehatan dan keselamatan pekerja.

5) Pencapaian efektifitas hubungan kerja

Setelah tenaga kerja yang dibutuhkan dapat terisi, organisasi kemudian mempekerjakannya, memberi gaji dan memberi kondisi

yang akan membuatnya merasa tertarik dan nyaman bekerja. Untuk itu organisasi juga harus membuat standar bagaimana hubungan kerja yang efektif dapat diwujudkan. Dalam hal ini terdapat tiga kegiatan utama, yaitu:

- a) Mengakui dan menaruh rasa hormat (respek) terhadap hak-hak pekerja.
- b) Melakukan tawar-menawar (*bargaining*) dan menetapkan prosedur bagaimana keluhan pekerja disampaikan.
- c) Melakukan penelitian tentang kegiatan-kegiatan MSDM.

b. Tujuan MSDM

Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada pentahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi

Menurut Cushway, tujuan MSDM meliputi:²⁶

- 1) Memberi pertimbangan rasional dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- 2) Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- 3) Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- 4) Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- 5) Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.

IAIN PURWOKERTO

²⁶ Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2010), hlm. 9

- 6) Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- 7) Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Sementara itu menurut Schuler et al setidaknya MSDM memiliki 3 tujuan utama yaitu:

- 1) Memperbaiki tingkat produktifitas
- 2) Memperbaiki kualitas kehidupan kerja
- 3) Meyakinkan bahwa organisasi telah memenuhi aspek - aspek legal.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan.²⁷ Kinerja juga dapat di artikan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerja.²⁸

Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Kinerja karyawan secara umum dipengaruhi dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal.²⁹ Dengan kata lain kinerja karyawan sangat bergantung pada SDM dari suatu perusahaan itu sendiri dan hubungan perusahaan dengan perusahaan lainnya. Organisasi

sendiri menginginkan pegawai atau karyawan memiliki kinerja yang baik. Kinerja para pegawai yang bekerja tidak hanya bersedia bekerja sesuai tugas – tugas tertulis saja, tetapi bersedia melakukan tugas yang tidak tertulis dalam deskripsi pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan pemicu kinerja (*performance driver*) bagi hasil kinerja inti lainnya masing-masing yaitu ketahanan atau komitmen karyawan (*employee retention*) dan produktivitas

²⁷ <http://www.media.neliti.com>, diakses pada hari kamis 05 oktober 2017 pukul 16.30 WIB.

²⁸ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : PT Gelora Aksara Pramata, 2012), hlm. 231

²⁹ <http://www.media.neliti.com>, diakses pada hari kamis 05 oktober 2017 pukul 15.30 WIB.

karyawan (*employee productivity*). Kedua kinerja inti inilah yang pada akhirnya akan membuahkan hasil berupa kinerja organisasional (*organizational outcome*).³⁰

a) Penilaian kinerja

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh samapai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seseorang karyawan tersebut pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berjinjerja rendah.³¹

Penilaian kinerja dapat ditinjau kedalam jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan karyawan pada periode tertentu. Kinerja karyawan dapat dinilai berdasarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam batas waktu tertentu.

b) Tujuan dan manfaat penilaian kinerja³²

Bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain evaluasi antar individu dalam organisasi, pengembangan dalam diri individu, pemeliharaan sistem dan dokumentasi.

IAIN PURWOKERTO

1) Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi

³⁰ Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2010), hlm. 179

³¹ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : PT Gelora Aksara Pramata, 2012) hlm. 231

³² Wilson Bangun, *Manajemen...*, hlm. 232

2) Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya. Bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

3) Pemeliharaan sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem yang lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik.

4) Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan dimasa akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan- keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia dan sebagai kinerja untuk pengujian validitas.

c) Mengukur Kinerja Karyawan³³

Standar pekerjaan dapat ditentukan dari sisi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan standar pekerjaan harus dapat diukur dan diukurnya secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang dtuntut suatu pekerjaan tertentu.

1) Jumlah pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

³³ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : PT Gelora Aksara Pramata, 2012). hlm. 233

Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga karyawan harus memiliki persyaratan tersebut.

2) Kualitas pekerjaan

Setiap perusahaan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu

3) Ketepatan waktu

Suatu pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya

4) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu.

5) Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan.³⁴

3. Komitmen Organisasional
IAIN PURWOKERTO
 Menurut Meyer dan Allen yang dikutip oleh Panggabean mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi, yaitu *affective*, *normative*, dan *continuance commitment*. *Affective commitment* adalah tingkat seberapa jauh karyawan secara emosi

³⁴ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : PT Gelora Aksara Pramata, 2012). hlm. 234

terikat, mengenal, dan terlibat dalam organisasi.³⁵ *Normative commitment* merujuk kepada tingkat seberapa jauh seseorang secara *psychological* terikat untuk menjadi karyawan dari sebuah organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, afektif, kehangatan, pemilikan, kebanggaan, kesenangan, kebahagiaan, dan lain – lain.³⁶

Menurut Moorman, yang dikutip oleh Priyatama menyatakan bahwa komitmen didefinisikan sebagai suatu hasrat bertahan untuk menjaga nilai dari hubungan itu sendiri. Hubungan yang mempunyai nilai berkaitan erat dengan kepercayaan bahwa komitmen dapat eksis hanya saja jika hubungan tersebut penting untuk dipertimbangkan.³⁷

Komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan, serta hasrat terus bekerja di sana. Komitmen biasanya lebih kuat diantara karyawan lama, mereka yang telah mengalami kesuksesan pribadi dalam organisasi, dan mereka yang bekerja di dalam tim yang berkomitmen.³⁸

Dalam QS Al Fath 10 dan QS Fushilat 30³⁹

إِنَّ الَّذِينَ يُبَايِعُونَكَ إِنَّمَا يُبَايِعُونَ اللَّهَ يَدُ اللَّهِ فَوْقَ أَيْدِيهِمْ فَمَنْ نَكَثَ فَإِنَّمَا يَنْكُثُ عَلَىٰ نَفْسِهِ

وَمَنْ أَزْفَرَ بِمَا عَاهَدَ عَلَيْهِمُ اللَّهُ فَمَا لُفَّتْ أَعْرَابُهُمْ (١٠)

IAIN PURWOKERTO
Artinya : "Bahwasanya orang-orang yang berjanji setia kepada kamu sesungguhnya mereka berjanji setia kepada Allah. Tangan Allah di atas tangan mereka, maka barangsiapa yang melanggar janjinya niscaya akibat ia

³⁵ Mutiara Sirbani Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bogor : Ghalia Indonesia, 2004), hlm. 135

³⁶ Mutiara Sirbani Panggabean, *Manajemen...*, hlm. 135

³⁷ Aldo Priyatama, *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Sinar Sosro Semarang)* <http://www.Eprint.undip.ac.id> diakses pada hari kamis 05 oktober 2017 pukul 15.20 WIB

³⁸ Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2012), hlm. 293

³⁹ QS Al Fath 10, QS Fushilat 30

melanggar janji itu akan menimpa dirinya sendiri dan barangsiapa menepati janjinya kepada Allah maka Allah akan memberinya pahala yang besar.”

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا

بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنتُمْ تُوعَدُونَ (٣٠)

Artinya : “Sesungguhnya orang-orang yang berkata, “Tuhan kami adalah Allah” kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat-malaikat akan turun kepada mereka (dengan berkata), “Janganlah kamu merasa takut dan janganlah kamu bersedih hati; dan bergembiralah kamu dengan (memperoleh) surga yang telah dijanjikan kepadamu.”

Dari ayat diatas dapat dipahami bahwa dengan adanya keteguhan hati yang kuat (keyakinan) dalam diri anggota organisasi, maka hal ini mendorong anggota organisasi untuk tetap konsisten dan bertanggung jawab secara lahir maupun batin dan menjalankan kontak dengan organisasi hingga tercapainya tujuan yang menjadi kesepatan bersama.

a. Tahapan Komitmen Organisasional⁴⁰

Menurut Steer yang dikutip oleh Amin memberikan analisis tentang model tahapan komitmen organisasional menjadi tiga tahap yaitu ; Tahap pertama : *Organization entry*, pada tahap ini adalah tahap dimana individu memilih organisasi atau perusahaan yang akan dimasukinya, dalam hal ini akan mencakup masalah kesesuaian nilai-nilai, profesi dan karir individu dengan organisasi, walaupun sebenarnya pada tahap ini pemilihan terjadi pada kedua belah pihak dimana individu memilih organisasi atau perusahaan yang akan dimasukinya dan organisasi atau perusahaan memilih individu yang akan bekerja atau beraktivitas di dalamnya.

Tahap kedua : *Organizational Commitment*, pada tahap ini individu menetapkan kedalaman keterlibatannya dengan organisasi atau

⁴⁰ Amin Wahyudi, Membangun Komitmen Organisasional Untuk Meningkatkan Kinerja Dan Daya Saing Organisasi

perusahaan. Lebih lanjut pada tahap ini akan diketahui sejauh mana identifikasi individu terhadap tujuantujuan organisasi, nilai-nilai organisasi serta keinginan untuk bekerja keras dalam melaksanakan misi organisasi. Pada tahap ini pula akan dilihat bagaimana komitmen seorang individu, yaitu apakah komitmen organisasionalnya tinggi atau rendah. Yang perlu mendapatkan perhatian pada tahap ini adalah kemungkinan terjadinya penurunan (*degradasi*) komitmen individu terhadap organisasi dari berkomitmen tinggi menjadi rendah. Hal ini pertanda adanya persoalan atau masalah pada individu atau organisasi tersebut, sehingga organisasi perlu melakukan evaluasi untuk mencari faktor-faktor penyebab untuk kemudian melakukan langkah-langkah strategis agar mampu mengembalikan komitmen individu tersebut agar tetap tinggi.

Tahap ketiga : *Propensity*, yaitu arah kecenderungan individu dengan kondisi tinggi rendahnya komitmennya terhadap organisasi. Individu dengan komitmen yang rendah biasanya akan cenderung motivasinya rendah, kinerjanya buruk, tingkat keterlibatannya juga rendah bahkan pada titik kulminasi tertentu individu tersebut cenderung ingin keluar dari organisasi tersebut. Sedangkan pada individu dengan komitmen yang tinggi, kecenderungannya adalah dia akan tetap berusaha untuk berada di organisasi tersebut, motivasinya kuat, kinerjanya cenderung meningkat dan keterlibatannya dalam interaksi organisasi sangat tinggi, bahkan pada titik kulminasi tertentu mereka siap berkorban demi tercapainya tujuan organisasi tersebut, karena itu merupakan kepuasan bagi diri individu tersebut.

b. Pedoman meningkatkan komitmen organisasi

Menurut Dessler yang dikutip oleh Kaswan memberikan pedoman khusus untuk mengimplementasikan system manajemen yang mungkin

membantu memecahkan masalah dan meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan yaitu :⁴¹

- 1) Berkomitmen pada nilai utama manusia. Membuat aturan , memekerjakan manajer yang baik dan tepat, dan mempertahankan komunikasi.
- 2) Memperjelas dan mengkomunikasikan misi. Memperjelas misi dan ideologi, berkarisma, menggunakan praktik perekrutan berdasarkan nilai, menekankan orientasi berdasarkan nilai etis dan peatihan, membentuk tradisi.
- 3) Menjamin keadilan organisasi. Memiliki prosedur pentampaian keluhan yang komprehensif, menyediakan komunikasi dua arah yang ekstensif.
- 4) Meraskan rasa komunitas. Membangun homogenitas berdasarkan nilai, keadilan, menekankan kerja sama, saling mendukung, dan kerja tim, berkumpul bersama.
- 5) Mendukung perkembangan karyawan. Melakukan aktualisasi, memberikan pekerjaan menantang pada pekerjaan pertama, memajukan dan memberdayakan, mempromosikan dari dalam, menyediakan aktivitas perkembangan, menyediakan keamanan kepada karyawan.

IAIN PURWOKERTO

o Hasil Komitmen Organisasi⁴²

Ringkasan penelitian dari dulu sampai sekarang menunjukkan hubungan yang positif antara komitmen organisasi dan hasil yang diinginkan seperti kinerja tinggi, tingkat pergantian karyawan yang rendah dan tingkat kemangkiran yang rendah. Jadi terhadap buktibahwa komitmen karyawan berhubungan dengan hasil lain yang diinginkan

⁴¹ Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2012), hlm. 295

⁴² Kaswan, *Manajemen...*, hlm. 296

seperti persepsi iklim organisasi yang hangat dan mendukung dan menjadi anggota tim yang baik yang siap membantu.

4. Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yulk yang dikutip oleh Bangun mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya.⁴³ Berbagai – macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dari tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan – harapannya terhadap pengalaman masa depan. Kepuasan bukan hanya bersifat material (laba) atau kebebasan tetapi juga dapat merefleksikan pemenuhan kerja pribadi.⁴⁴

Kepuasan kerja merupakan pemicu kinerja (performance driver) bagi hasil kinerja inti lainnya masing-masing yaitu ketahanan atau komitmen karyawan (*employee retention*) dan produktivitas karyawan (*employee productivity*). Kedua kinerja inti inilah yang pada akhirnya akan membuahkan hasil berupa kinerja organisasional (*organizational outcome*).⁴⁵

Kepuasan kerja adalah cara karyawan untuk merasakan pekerjaannya, seorang dapat merasakan pekerjaannya menguntungkan atau merugikan dirinya, tergantung pada persepsi mereka apakah pekerjaannya memberikan kepuasan atau ketidakpuasan. Ketika karyawan menilai pekerjaan menyenangkan untuk dikerjakan, mereka mengatakan bahwa pekerjaan itu memberikan kepuasan kerja. Keadaan ini dapat dilihat dari hasil pekerjaannya, kepuasan kerja akan dapat meningkatkan kinerja mereka.⁴⁶

Dalam QS At Taubah 105⁴⁷

⁴³ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT Gelora Aksara Pramata, 2012), hlm. 327

⁴⁴ Sochimim, *Kewirausahaan Teori Aplokatif dan Praktik*, (Yogyakarta : Cinta Buku, 2017), hlm. 19

⁴⁵ Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2010), hlm. 179

⁴⁶ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT Gelora Aksara Pramata, 2012) hlm.11

⁴⁷ QS At Taubah 105

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ (١٠٥)

Artinya : “Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Sebagaimana surat diatas menjelaskan tentang segala bentuk pekerjaan atau perbuatan bagi seorang muslim dengan tujuan sebagai bentuk pengabdian kepada Alloh, dan suatu pekerjaan akan diminta pertanggungjawabannya oleh Alloh kelak oleh karenanya segala aktifitas hidup dan kehidupan merupakan amal yang diperintahkan dalam islam dan harus dikerjakan sebagaimana mestinya.

a. Aspek Aspek Kepuasan Kerja

Berkaitan dengan aspek-aspek kepuasan kerja yang relevan, secara khusus Kreitner dan Kinicki mengemukakan bahwa aspek aspek kepuasan kerja yang relevan terdiri atas kepuasan terhadap pekerjaan, gaji, promosi, rekan kerja, dan penyedia kepuasan kerja juga relevan terhadap penilaian prestasi.⁴⁸ ini berarti bahwa :

- 1) Kepuasan kerja adalah kepuasan terhadap setiap perlakuan yang mereka terima di tempat kerja, termasuk kepuasan terhadap evaluasi pekerjaan, seleksi, pemberian fasilitas dan tunjangan, insentif, atau berhentian.
- 2) Kepuasan kerja bukan merupakan konsep yang berdimensi tunggal, melainkan berdimensi jamak. Seseorang bisa saja merasa puas dengan dimensi yang satu, namun tidak puas dengan dimensi yang lain.

⁴⁸ Mutiara Sirbani Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bogor : Ghalia Indonesia, 2004), hlm. 129

b. Faktor Faktor Penentu Kepuasan Kerja

Karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan karakteristik individu. Karakteristik pekerjaan terdiri atas keanekaragaman keterampilan indentitas tugas, keberartian tugas, otonomi dan umpan balik pekerjaan. Karakteristik organisasi mencakup skala usaha, kompleksitas, formalitas sentralisasi, usia kelompok kerja dan kepemimpinan. Sedangkan karakteristik individu terdiri atas jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia, masa kerja, status perkawinan, dan jumlah tanggungan.⁴⁹

c. Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja bermanfaat dalam meningkatkan motivasi, mengurangi perasaan stress, meningkatkan komitmen organisasi, dan lain-lain. Untuk itu kepuasan kerja karyawan perlu ditingkatkan. Hal berikut cara meningkatkan kepuasan kerja :

- 1) Membuat pekerjaan menjaadi menyenangkan
- 2) Memiliki gaji, tunjangan, dan kesempatan promosi yang adil
- 3) Menyesuaikan orang dengan peerjaan yang sesuai dengan minat dan keahlian mereka
- 4) Merancang pekerjaan agar menarik dan menyenangkan.

Bermacam-macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan – harapannya terhadap pengalaman masa depan. Pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pemangkunya. Sebaliknya ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan.⁵⁰

⁴⁹ Mutiara Sirbani Panggabean, *Manajemen...*, hlm. 129

⁵⁰ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT Gelora Aksara Pramata, 2012) hlm 327

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi PT. PLN (Persero) API Semarang) (Heriyanti, 2007)	Terdapat pengaruh positif komitmen organisasional terhadap kinerja	Objek penelitian terdahulu membahas tentang pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan, lokasi penelitian berbeda yaitu : PT. PLN (Persero) API Semarang
2.	Hubungan Antara Komitmen Terhadap Organisasi Dengan Kinerja Dosen Pembelajaran Klinik di AKPER Swasta di Pekanbaru (Bilmoneva dan Kusrianto 2006)	Terdapat hubungan positif dan signifikan antara komitmen organisasional dengan kinerja	Objek penelitian terdahulu membahas tentang kinerja dosen , lokasi penelitian berbeda yaitu : Klinik di AKPER Swasta di Pekanbaru
3.	Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap	Terdapat pengaruh positif komitmen organisasional dan kepuasan kerja	Objek penelitian terdahulu membahas tentang pengaruh budaya organisasi dan Kompensasi, lokasi

	Kinerja Karyawan Kantor Pusat Operasional PT. Bank Aceh (Zubair, 2015)	terhadap kinerja	penelitian berbeda yaitu : Kantor Pusat Operasional PT. Bank Aceh
4.	Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Divisi SDI PT. Bank BRI Syariah Kantor Pusat (Safira Dwi Darma, 2016)	Terdapat pengaruh positif komitmen organisasional terhadap kinerja	Objek penelitian terdahulu membahas tentang pengaruh motivasi dan pelatihan serta terdapat variable intervening, lokasi penelitian berbeda yaitu : Divisi SDI PT. Bank BRI Syariah Kantor Pusat
5.	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Rektorat Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau (Suparjono, 2014)	Terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja	Objek penelitian terdahulu membahas tentang disiplin kerja dan motivasi terdapat variable intervening, lokasi penelitian berbeda yaitu : Pada Kantor Rektorat Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau

IAIN PURWOKERTO

C. Kerangka Teori

1. Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yulk yang dikutip oleh Bangun mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya.⁵¹ Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dari tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan – harapannya terhadap pengalaman masa depan. Hubungan kepuasan kerja dan kinerja menurut McNeese dan AlAhmadi yang dikutip oleh Minarni bahwa kinerja karyawan ditemukan berhubungan positif dengan kepuasan kerja secara keseluruhan (segi kepuasan meliputi kepuasan kerja dengan pekerjaan itu tersendiri, supervisi, hubungan dalam kerja, pembayaran, kesempatan promosi, dan kondisi kerja).⁵² Kepuasan kerja adalah pemicu kinerja (*performance driver*) bagi hasil kinerja inti lainnya masing-masing yaitu ketahanan atau komitmen karyawan (*employee retention*) dan produktivitas karyawan (*employee productivity*). Kinerja organisasional (*organizational outcome*) dihasilkan oleh kedua kinerja yaitu komitmen karyawan dan produktivitas karyawan.⁵³

2. Komitmen (*Commitment*) Organisasional

Menurut Meyer dan Allen yang dikutip oleh Panggabean mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi, yaitu *affective*, *normative*, dan *continuance commitment*. *Affective commitment* adalah tingkat seberapa jauh karyawan secara emosional terikat, mengenal, dan terlibat dalam organisasi.⁵⁴ *Normative commitment* merujuk kepada tingkat seberapa jauh seseorang secara *psychological* terikat

⁵¹ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : PT Gelora Aksara Pramata, 2012), hlm. 327

⁵² Sinta Mirnani, 2015. "Hubungan Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja pada Dosen Universitas Widyatama", Skripsi. Bandung: Universitas Widyatama

⁵³ Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2010), hlm. 179

⁵⁴ Mutiara Sirbani Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bogor : Ghalia Indonesia, 2004), hlm. 135

untuk menjadi karyawan dari sebuah organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, affektif, kehangatan, kepemilikan, kebanggaan, kesenangan, kebahagiaan, dan lain – lain.⁵⁵

3. Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan.⁵⁶ Kinerja juga dapat diartikan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerja. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau jasa.⁵⁷ Menurut Priyono kepuasan kerja adalah pemicu kinerja (*performance driver*) bagi hasil antara ketahanan atau komitmen karyawan (*employee retention*) dan produktivitas karyawan (*employee productivity*). Kinerja komitmen karyawan dan produktivitas karyawan inilah yang pada akhirnya akan membuahkan hasil berupa kinerja organisasional (*organizational outcome*).⁵⁸

D. Landasan Teologis

Islam menekankan kepada umatnya untuk bekerja. Sebagaimana dalam sabda-Nya bahwa “Bekerjalah untuk duniamu seakan-akan kamu hidup selamanya dan beribadallah untuk akhiratmu seakan-akan kamu mati besok”.
IAIN PURWOKERTO
 Firman Allah SWT dalam QS. Az-Zumar: 39⁵⁹

⁵⁵ Mutiara Sirbani Panggabean, *Manajemen...*, hlm. 135

⁵⁶ [Http://www.media.neliti.com](http://www.media.neliti.com), diakses pada hari kamis 05 oktober 2017 pukul 16.30 WIB.

⁵⁷ Candika Satriya Ginanjar. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Federal International Finance Kantor Cabang Weleri. *Jurnal Program Studi Manajemen*, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Dian Nuswanto Semarang.

⁵⁸ Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2010), hlm. 179

⁵⁹ Terjemah QS. Az-Zumar ayat 39

قُلْ يَا قَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىْ اَعْمَلٌ ۙ فَسَوْفَ تَعْلَمُوْنَ (۳۹)

Artinya : “Katakanlah: "Hai kaumku, Bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, Sesungguhnya aku akan bekerja (pula), Maka kelak kamu akan mengetahui.”

Ayat diatas memerintahkan kita untuk bekerja keras sesuai bidang yang menjadi kekuatan kita. Dengan bekerja kita bukan hanya mendapat materi dan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari semata, tetapi juga untuk mendapatkan pahala dari Alloh SWT dengan menjalankan ibadah yaitu mencari nafkah. Seorang muslim harus bekerja dengan niat yang ikhlas karena Allah SWT. Hendaknya para pekerja mengetahui tujuan akhir dari pekerjaan yang mereka lakukan, yaitu tujuan utama dari bekerja menurut Islam adalah memperoleh keridhaan Allah SWT.

Islam merupakan agama yang menjunjung tinggi kerja karena bekerja merupakan salah satu bentuk pengabdian diri seorang hamba yaitu untuk ibadah kepada Alloh SWT. Oleh sebab itu, Islam mewajibkan umatnya untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan mengedepankan kehalalan dan kebaikan sehingga tercipta kemakmuran hidup (kepuasan).

Kepuasan kerja dalam pandangan Islam terdapat dalam Al-Qur'an surat At-Taubah ayat 105, yaitu:⁶⁰

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ

IAIN PURWOKERTO فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ (۱)

Artinya : “Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Sebagaimana surat diatas menjelaskan tentang segala bentuk pekerjaan atau perbuatan bagi seorang muslim dengan tujuan sebagai bentuk pengabdian kepada

⁶⁰ Terjemah QS At-Taubah ayat 105

Alloh, dan suatu pekerjaan akan diminta pertanggungjawabannya oleh Alloh kelak oleh karenanya segala aktifitas hidup dan kehidupan merupakan amal yang diperintahkan dalam islam dan harus dikerjakan sebagaimana mestinya.

Dalam QS Al Fath ayat 10 dan QS ayat Fushilat 30⁶¹

إِنَّ الَّذِينَ يُبَايِعُونَكَ إِنَّمَا يُبَايِعُونَ اللَّهَ يَدُ اللَّهِ فَوْقَ أَيْدِيهِمْ فَمَنْ نَكَثَ فَإِنَّمَا يَنْكُثُ عَلَىٰ نَفْسِهِ

وَمَنْ أَوْفَىٰ بِمَا عَاهَدَ عَلَيْهِ اللَّهُ فَمَنَّا أَجْرًا عَظِيمًا (١٠)

Artinya : *“Bahwasanya orang-orang yang berjanji setia kepada kamu sesungguhnya mereka berjanji setia kepada Allah. Tangan Allah di atas tangan mereka, maka barangsiapa yang melanggar janjinya niscaya akibat ia melanggar janji itu akan menimpa dirinya sendiri dan barangsiapa menepati janjinya kepada Allah maka Allah akan memberinya pahala yang besar.”*

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا

بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنتُمْ تُوعَدُونَ (٣٠)

Artinya : *“Sesungguhnya orang-orang yang berkata, “Tuhan kami adalah Allah” kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat-malaikat akan turun kepada mereka (dengan berkata), “Janganlah kamu merasa takut dan janganlah kamu bersedih hati; dan bergembiralah kamu dengan (memperoleh) surga yang telah dijanjikan kepadamu.”*

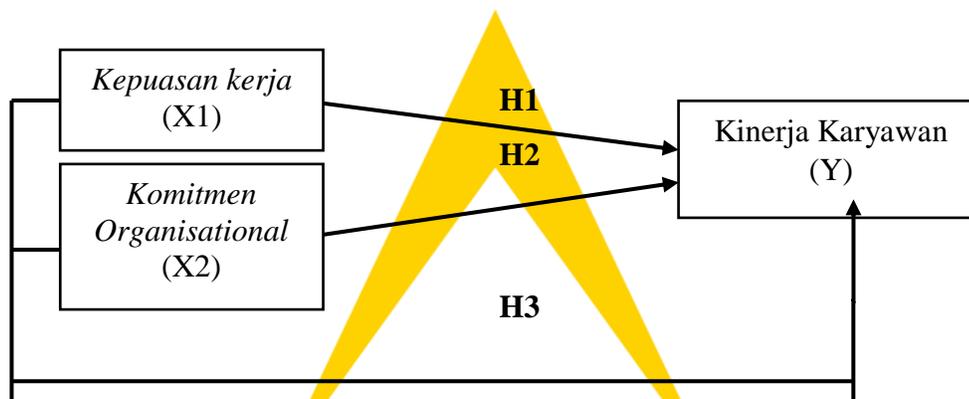
Dari ayat diatas dapat dipahami bahwa dengan adanya keteguhan hati yang kuat (keyakinan atau komitmen) dalam diri anggota organisasi, maka hal ini mendorong anggota organisasi untuk tetap konsisten dan bertanggung jawab secara lahir maupun batin dan menjalani kontrak dengan organisasi hingga tercapainya tujuan yang menjadi kesepatan bersama.

⁶¹ Terjemah QS Al Fath ayat 10 QS Fushilat ayat 30

E. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian diatas maka analisis pengaruh *kepuasan kerja* dan *komitmen organisational* terhadap kinerja karyawan PT Bina Artha Ventura Regional 6 Jateng dapat digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:

Tabel 2.2
Kerangka Pemikiran



F. Rumusan Hipotesis

Hipotesis diartikan sebagai suatu yang dianggap benar, meskipun demikian kebenarannya masih memerlukan pembuktian. Dalam penelitian, hepotesis pada umumnya didefinisikan sebagai dugaan-dugaan sementara, pernyataan tentatif permasalahan yang dapat diuji secara langsung, disusun dalam bengk kalimat. Hipotesis dengan demikian adalah pernyataan yang menunjukkan adanya kemungkinan hubungan tertentu antara dua atau lebih fakta atau variabel.⁶²

Hipotesis dalam penelitian ini disusun berdasarkan teori dan kerangka pikir yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis dapat disusun sebagai berikut:

⁶² Nyoman Kutha Ratna, *Metode Penelitian (Kajian Budaya dan Ilmu Sosial Humaniora Pada Umumnya)* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hlm. 120.

1. H_0 : Tidak ada pengaruh *kepuasan kerja* secara parsial terhadap kinerja karyawan.
 H_1 : Ada pengaruh *kepuasan kerja* secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. H_0 : Tidak ada pengaruh *komitmen organisasional* secara parsial terhadap kinerja karyawan.
 H_1 : Ada pengaruh *komitmen organisasional* secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. H_0 : Tidak ada pengaruh *kepuasan kerja* dan *komitmen organisasional* secara simultan terhadap kinerja karyawan.
 H_1 : Ada pengaruh *kepuasan kerja* dan *komitmen organisasional* secara simultan terhadap kinerja karyawan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam menyusun penelitian adalah penelitian lapangan (*Field Research*). Yaitu suatu penelitian yang dilakukan di lokasi penelitian (lapangan) dengan melakukan pengamatan tentang suatu fenomena dalam keadaan ilmiah.⁶³ Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Deskriptif berisi metode pengumpulan dan penyajian data, kemudian interpretasi populasi secara langsung.⁶⁴ Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan ilmiah terhadap pengambilan keputusan manajerial dan ekonomi. Pendekatan ini berangkat dari data.⁶⁵ Pendekatan kuantitatif juga merupakan sebuah paradigma dalam penelitian yang memandang kebenaran sebagai suatu yang tunggal, objektif, universal dan dapat diverifikasi.⁶⁶ Teknik pengambilan sampel menggunakan *cluster sampling*.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Bina Artha Ventura Regional 6 Jateng pada tanggal 18 November 2017 sampai 28 April 2018.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi
IAIN PURWOKERTO
Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh

⁶³ Lexy J Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 26.

⁶⁴ Abdul Hakim, *Statistik Deskriptif Untuk Ekonomi dan Bisnis*, (Yogyakarta, Ekonisia, 2010), hlm. 7

⁶⁵ Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2010), hlm. 1

⁶⁶ Purwanto, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008), 164.

peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁶⁷ Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT Bina Artha Ventura Regional 6 Jateng yaitu 128 karyawan. Berikut adalah data karyawan PT Bina Artha Ventura Regional 6 Jateng.

Tabel 3.1
Daftar karyawan Bina Artha Regional 6 Jateng⁶⁸

No.	Area Manager	Cabang	Jumlah Karyawan
1.	AM 1 Kebumen- Banjarnegara	Kutowinangun	8 orang
		Gombang	8 orang
		Petanahan	8 orang
		Kebumen	8 orang
		Purworejo	8 orang
		Kutoarjo	8 orang
2.	AM 2 Banyumas- Purbalingga	Kembaran	8 orang
		Klampok	8 orang
		Kalibagor	8 orang
		Purbalingga	8 orang
		Bojongsari	8 orang
		Karanglewas	8 orang
3.	AM 3 Cilacap	Kroya	8 orang
		Kesugihan	8 orang
		Sidareja	8 orang
		Majenang	8 orang
Total			128 orang

Data diatas diambil pada tanggal 07 Desember 2017

⁶⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 115.

⁶⁸ Wawancara dengan Branch Manager PT Bina Artha Ventura Cabang kembaran pada hari jumat 23November 2017 pukul 13.27 WIB.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.⁶⁹ Roscoe dalam bukunya *Research Methodes For Business* memberikan saran tentang ukuran sampel untuk penelitian yaitu ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai 500.⁷⁰ Penulis menetapkan anggota sampel yang digunakan dalam metode penelitian ini adalah 48 sampel karyawan.

3. Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan metode pengambilan sampel, dan untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam suatu penelitian.⁷¹ Dalam penelitian ini, metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *Cluster sampling* (Area Sampling).

Teknik *cluster sampling* atau pengambilan sampel kumpulan diperlukan jika objek penelitian atau daerah penelitian sangat luas sehingga populasi perlu dibagi menjadi beberapa kelompok elemen dan memilihnya secara acak dari masing-masing kelompok.⁷² Tahapan pengambilan sampel dengan menggunakan metode *cluster sampling* yaitu tahap I dipilih beberapa kelompok dari semua kelompok yang ada, tahap II dapat dipilih kelompok yang lebih kecil dibandingkan dari kelompok yang sudah dipilih unsur-unsurnya.⁷³ Adapun jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 48 responden yang di peroleh dari karyawan PT Bina Artha Ventura

Regional 6 Jateng Area 1 yaitu Purworejo dan Kebumen, Area 2 yaitu Kembang dan Klitbang, Area 3 Kroya dan Majenang

IAIN PURWOKERTO

⁶⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), hlm. 117.

⁷⁰ Suharsimi Arikunto, *Prosedur...*, hlm. 90-91.

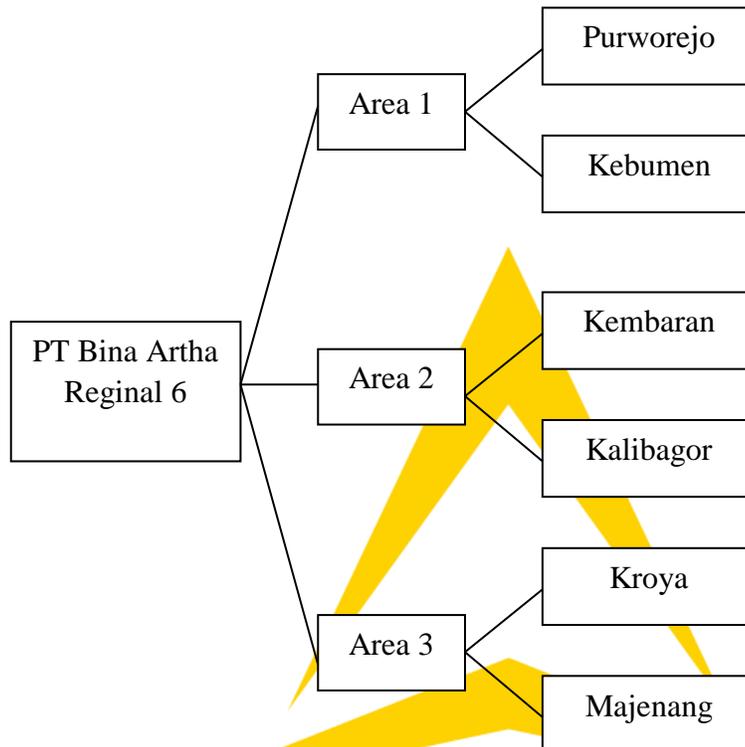
⁷¹ Rosady Ruslan, *Metode Penelitian Public Relation dan Komunikasi...*, hlm. 150.

⁷² Rosady Ruslan, *Metode...*, hlm. 75

⁷³ Sukandarrumidi, *Metodologi Penelitian Petunjuk Praktis Untuk Peneliti Pemula*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press), hlm. 63

Tabel 3.2

Cluster Sampling



D. Variabel dan Indikator Penelitian

1. Variabel Penelitian

a. Variabel dependent artinya identik dengan variabel terikat, yang dijelaskan, atau *dependent variable*. Variabel dependent dalam penelitian ini adalah keputusan pembelian (Y).

b. Variabel independent artinya identik dengan variabel bebas, penjelas, atau *independent/explanatory variabel*. Variabel ini biasanya dianggap sebagai variabel prediktor atau penyebab karena memprediksi atau menyebabkan variabel dependen.⁷⁴ Variabel independent dalam

⁷⁴ Mudrajad Kuncoro, *Metode Kuantitatif (Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi)*, (Yogyakarta: UPP YPKN, 2007), hlm. 5.

penelitian ini antara lain: *kepuasan kerja* (X_1) dan *komitmen organisasional* (X_2).

2. Indikator Penelitian

a. Kepuasan kerja

Menurut Wexley dan Yulk yang dikutip oleh Bangun mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya.⁷⁵ Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dari tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan.

Maka indikator yang digunakan untuk mengukur berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kerja kepuasan yaitu⁷⁶ :

- a. Balas jasa yang adil dan layak
- b. Penempatan yang tepat sesuai dengan keadilan
- c. Berat ringannya pekerjaan
- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan
- e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- f. Sikap pimpinan dalam kepemimpinan
- g. Sikap pekerja monoton atau tidak.

b. Komitmen Organisasional

IAIN PURWOKERTO

Menurut Meyer dan Allen yang dikutip oleh Panggabean mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi, yaitu *affective*, *normative*, dan *continuance commitment*. *Affective commitment* adalah tingkat seberapa jauh karyawan secara emosi terikat, mengenal, dan terlibat

⁷⁵ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT Gelora Aksara Pramata, 2012), hlm. 327

⁷⁶ Abdulrahmat fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT Rineka Cipta, 2006), hlm175

dalam organisasi. *Normative commitment* merujuk kepada tingkat seberapa jauh seseorang secara *psychological* terikat untuk menjadi karyawan dari sebuah organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, affektif, kehangatan, pemilikan, kebanggaan, kesenangan, kebahagiaan, dan lain – lain.⁷⁷

Maka indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen yaitu :⁷⁸

a) Karakteristik Personal

Pengertian karakteristik personal mencakup: usia, masa jabatan, motif berprestasi, jenis kelamin, ras, dan faktor kepribadian. Sedang tingkat pendidikan berkorelasi negatif dengan komitmen terhadap perusahaan. Karyawan yang lebih tua dan lebih lama bekerja secara konsisten menunjukkan nilai komitmen yang tinggi.

b) Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan meliputi kejelasan serta keselarasan peran, umpan balik, tantangan pekerjaan, otonomi, kesempatan berinteraksi, dan dimensi inti pekerjaan. Biasanya, karyawan yang bekerja pada level pekerjaan yang lebih tinggi nilainya dan karyawan

menunjukkan level yang rendah pada konflik peran dan amplitudo cenderung lebih berkomitmen.

c) Karakteristik struktural

Faktor-faktor yang tercakup dalam karakteristik struktural antara lain ialah derajat formalisasi, ketergantungan fungsional, desentralisasi, tingkat partisipasi

⁷⁷Mutiara Sirbani Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bogor : Ghalia Indonesia, 2004), hlm. 135

⁷⁸[Http://repository.usu.ac.id](http://repository.usu.ac.id) diakses pada hari jumat 10 November 2017 pukul 15.00 WIB.

dalam pengambilan keputusan, dan fungsi kontrol dalam perusahaan. Atasan yang berada pada organisasi yang mengalami desentralisasi dan pada pemilik pekerja kooperatif menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi.

d) Pengalaman bekerja

Pengalaman kerja dipandang sebagai kekuatan sosialisasi yang penting, yang mempengaruhi kelekatan psikologis karyawan terhadap perusahaan. Pengalaman kerja terbukti berkorelasi positif dengan komitmen terhadap perusahaan sejauh menyangkut taraf seberapa besar karyawan percaya bahwa perusahaan memperhatikan minatnya, merasakan adanya kepentingan pribadi dengan perusahaan, dan seberapa besar harapan-harapan karyawan dapat terpenuhi dalam pelaksanaan pekerjaannya.

c. Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan.⁷⁹ Kinerja juga dapat diartikan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerja.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau jasa.⁸⁰

⁷⁹ [Http://www.media.neliti.com](http://www.media.neliti.com), diakses pada hari kamis 05 oktober 2017 pukul 16.30 WIB.

⁸⁰ Candika Satriya Ginanjar. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Federal International Finance Kantor Cabang Weleri. *Jurnal Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Dian Nuswanto Semarang*".

Maka indikator yang digunakan untuk mengukur Penilaian kinerja karyawan yaitu:⁸¹

a) Jumlah pekerjaan

Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

b) Kualitas pekerjaan

Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan.

c) Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

d) Kehadiran

Suatu pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

e) Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua atau tiga karyawan oleh karena itu harus adanya kerjasama.

Rangkuman definisi operasional variabel dan indikatornya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

⁸¹ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT Gelora Aksara Pramata, 2012), hlm. 234.

Tabel 3.3

Kerangka Variabel dan Indikator

NO	Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Sumber
1	Kepuasan kerja (X ₁)	Wexley dan Yulk (2003) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. ⁸²	<ul style="list-style-type: none"> a. Balas jasa yang adil dan layak b. Penempatan yang tepat sesuai dengan keadilan c. Berat ringannya pekerjaan d. Suasana dan lingkungan pekerjaan e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan f. Sikap pimpinan dalam kepemimpinan Sikap pekerja monoton atau tidak 	Wilson Bangun, <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i> , (Jakarta : PT Gelora Aksara Pramata, 2012)
2	Komitmen organisasi (X ₂)	Meyer dan Allen (1990) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi, yaitu <i>affective</i> , <i>normative</i> , dan <i>continuance commitment</i> . <i>Affective</i>	<ul style="list-style-type: none"> a. Karakteristik Personal b. Karakteristik Pekerjaan c. Karakteristik struktural d. Pengalaman bekerja 	Wilson Bangun, <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i> , (Jakarta : PT Gelora Aksara Pramata, 2012)

⁸² Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT Gelora Aksara Pramata, 2012), hlm. 327

		<i>commitment</i> adalah tingkat seberapa jauh karyawan secara emosi terikat, mengenal, dan terlibat dalam organisasi		
3	Kinerja karyawan (Y)	Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.	a. Jumlah pekerjaan b. Kualitas pekerjaan c. Ketepatan waktu d. Kehadiran e. Kemampuan kerja sama	Candika Satriya Ginanjar. Wilson Bangun (2012)

Dari setiap jawaban responden terhadap daftar pertanyaan yang diajukan, kemudian diberi skor tertentu. Skor tersebut yaitu antara 1 sampai 5, dengan ketentuan sebagai berikut:

- Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
 Setuju (ST) diberi skor 4
 Tidak Ada Pendapat (KP) diberi skor 3
 Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
 Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1⁸³

E. Pengumpulan Data Penelitian

1. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bina Artha Ventura Regional 6 Jateng. Sedangkan objek penelitian adalah pengaruh *Tingkat Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan*

⁸³ Suliyanto, *Metode Riset Bisnis*, (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2009), hlm. 83.

2. Sumber Data Primer dan Sekunder

Sumber data primer pada penelitian ini adalah data-data yang secara langsung diperoleh dari karyawan PT Bina Artha Ventura Regional 6 Jateng Sedangkan sumber data sekunder berwujud data dokumentasi atau data laporan yang telah tersedia. Misalnya buku-buku, penelitian yang berkaitan dengan tema dan internet. Sumber data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data yang berkaitan dengan pengaruh tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan dan wawancara yang dapat mendukung dan menguatkan data penelitian.

3. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang lain. Pelaksanaannya dapat dilakukan secara langsung berhadapan dengan yang diwawancarai, tetapi dapat juga secara tidak langsung seperti memberikan daftar pertanyaan untuk dijawab pada kesempatan lain.⁸⁴ Metode ini untuk mencari data yang tidak ada dalam kuisioner yaitu tentang apa yang membuat mereka memiliki kinerja karyawan dan yang lain yang dibutuhkan dalam penelitian. Wawancara dalam penelitian ini dengan Manager PT Bina Artha Ventura Cabang Kembaran Area 2 Regional 6 Jateng Bapak Heri Mulyanto.

b. Kuisioner

Teknik kuisioner merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Daftar pertanyaan/pertanyaan dapat bersifat terbuka jika jawaban tidak ditentukan sebelumnya sedangkan bersifat tertutup jika alternatif-alternatif jawaban telah disediakan. Instrumen yang berupa lembar daftar

⁸⁴ Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2011), hlm. 51.

pertanyaan tadi berupa *checklis* ataupun skala.⁸⁵ Kuisioner ditujukan kepada karyawan PT Bina Artha Ventura Regional 6 Jateng.

F. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Dalam penelitian, salah satu unsur penting yang menentukan kualitas penelitian adalah kualitas data yang digunakan. Untuk menentukan kualitas data, maka perlu menggunakan instrumen yang valid dan reliabel. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Hasil penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda.⁸⁶

1. Uji Validitas

Uji validitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan analisis butir. Teknik ini yaitu menghitung korelasi antar skor ada masing-masing pernyataan dengan skor total, memakai rumus korelasi *product moment*, yang rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum_{i=1} x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{[n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2][n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisiensi product moment

n = Jumlah responden

X = Skor Pernyataan

Y = Skor Total⁸⁷

IAIN PURWOKERTO

Menguji taraf signifikansi item-item pertanyaan yakni untuk menentukan valid tidaknya item-item pertanyaan tersebut. Cara yang dipergunakan adalah membandingkan koefisien korelasi setiap butir dengan

⁸⁵ Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis...*, hlm. 49-50.

⁸⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 121.

⁸⁷ Alizar Isna dan Warto, *Analisis Data Kuantitatif Dengan IBM SPSS Statistics 20*, (Purwokerto, 2013), hlm. 341.

skor total dengan $r_{\text{tabel}} (n-2; \alpha : 0.05)$. Kaidah yang harus diperhatikan adalah korelasi antara butir dengan skor total harus positif dan peluang ralat p dari korelasi tersebut atau alfa (α) maksimal 5 persen. Jika koefisien korelasi setiap butir dengan skor total lebih besar dibandingkan dengan $r_{\text{tabel}} (n-2; \alpha : 0.05)$, maka item pertanyaan tersebut dinyatakan valid, dan sebaliknya.⁸⁸

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk menunjukkan konsistensi alat ukur yang digunakan atau sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reabilitas dilakukan dengan rumus *Alpha Cronbach* yang rumusnya di tulis sebagai berikut:

$$r_i = \left\{ \frac{k}{k-1} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

Di mana:

r_i = koefisien *alpha cronbach*

k = banyaknya item

$\sum s_i^2$ = jumlah varians item

s_t^2 = varians total

Untuk mengetahui apakah instrumen yang kita uji reliabel atau tidak, dilakukan dengan membandingkan nilai r_{tot} dengan r_{tabel} pada $n-2; \alpha 0,05$.

Jika $r_{\text{tot}} > r_{\text{tabel}} (n-2; \alpha 0,05)$ berarti instrumen reliabel; dan jika $r_{\text{tot}} \leq r_{\text{tabel}} (n-2; \alpha 0,05)$ berarti instrumen tidak reliabel.⁸⁹

IAIN PURWOKERTO

G. Teknis Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh lebih dari satu independent variabel terhadap dependent variabel.⁹⁰ Dalam

⁸⁸ Alizar Isna dan Warto, *Analisis...*, hlm. 341.

⁸⁹ Alizar Isna dan Warto, *Analisis...*, hlm. 361-362.

⁹⁰ Tony Wijaya, *Analisis Data Penelitian menggunakan SPSS*, (Yogyakarta: Universitas Atmajaya Yogyakarta, 2009), hlm. 99.

penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

Persamaan regresinya yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Kepuasan kerja

X_2 = Komitmen organisasional

α = Konstanta

e = Error

β_1 = Koefisien regresi 1

β_2 = Koefisien regresi 2⁹¹

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis R^2 (R Square) atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.⁹²

3. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji pengaruh variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja Karyawan PT Bina Artha Ventura Regional; 6 Jateng baik secara parsial maupun simultan digunakan uji-t dan uji-F sebagai berikut:

⁹¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 6.

⁹² Duwi Priyanto, *Teknik Mudah Dan Cepat melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS Dan Tanya Jawab Ujian Pendarasan*, (Yogyakarta: Gava Media, 2010), hlm. 83.

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Prosedur pengujiannya adalah sebagai berikut:

Pengujian $b_1 (X_1)$

Prosedur pengujian b_1 sebagai berikut:

1) Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif

$$H_0: b_1 = 0$$

Tidak ada pengaruh antara variabel bebas (X_1) terhadap variabel terikat (Y).

$$H_a: b_1 \neq 0$$

Ada pengaruh antara variabel bebas (X_1) terhadap variabel terikat (Y).

2) Menentukan taraf signifikansi

Taraf signifikansi menggunakan $(\alpha) = 0,05$

3) Menentukan t_{hitung} dan t_{tabel}

a) t_{hitung} lihat pada tabel Coefficients

b) t_{tabel} dapat dicari pada tabel statistik $0,05/2 = 0,025$ (uji 2 sisi) dengan db = n-k-1 (k adalah jumlah variabel independen).

4) Pengambilan keputusan

H_0 : diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas (X_1) terhadap variabel terikat (Y).

H_0 : ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya ada pengaruh antara variabel bebas (X_1) terhadap variabel terikat (Y).

5) Kesimpulan

$t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} \leq t_{tabel}$.

Pengujian $b_2 (X_2)$

Prosedur pengujian b_2 sebagai berikut:

1) Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif

$$H_0: b_2 = 0$$

IAIN PURWOKERTO

Tidak ada pengaruh antara variabel bebas (X_2) terhadap variabel terikat (Y).

$$H_a: b_2 \neq 0$$

Ada pengaruh antara variabel bebas (X_2) terhadap variabel terikat (Y).

Menentukan taraf signifikansi

Taraf signifikansi menggunakan (α) = 0,05

- 2) Menentukan t_{hitung} dan t_{tabel}
 - a) t_{hitung} lihat pada tabel Coefficients
 - b) t_{tabel} dapat dicari pada tabel statistik $0,05/2 = 0,025$ (uji 2 sisi) dengan $df = n-k-1$ (k adalah jumlah variabel independen).
- 3) Pengambilan keputusan

H_0 : diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas (X_2) terhadap variabel terikat (Y).

H_0 : ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya ada pengaruh antara variabel bebas (X_2) terhadap variabel terikat (Y).
- 4) Kesimpulan

$t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} \leq t_{tabel}$.⁹³

b. Uji Simultan (Uji F)

IAIN PURWOKERTO
 Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen.

Prosedur pengujiannya adalah sebagai berikut:

- 1) Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif

$$H_0: b_1 = b_2 = 0$$

Tidak ada pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

⁹³ Duwi Priyanto, *Teknik Mudah Dan Cepat melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS Dan Tanya Jawab Ujian Pendarasan...*, hlm. 86-89.

2) $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$

Ada pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

3) Menentukan taraf signifikansi

Taraf signifikansi menggunakan $(\alpha) = 0,05$

4) Menentukan F_{hitung} dan F_{tabel}

a) F_{hitung} lihat pada tabel ANOVA

b) F_{tabel} dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi 0,05 dengan $df_1 = k-1$, dan $df_2 = n-k$ (k adalah jumlah variabel).

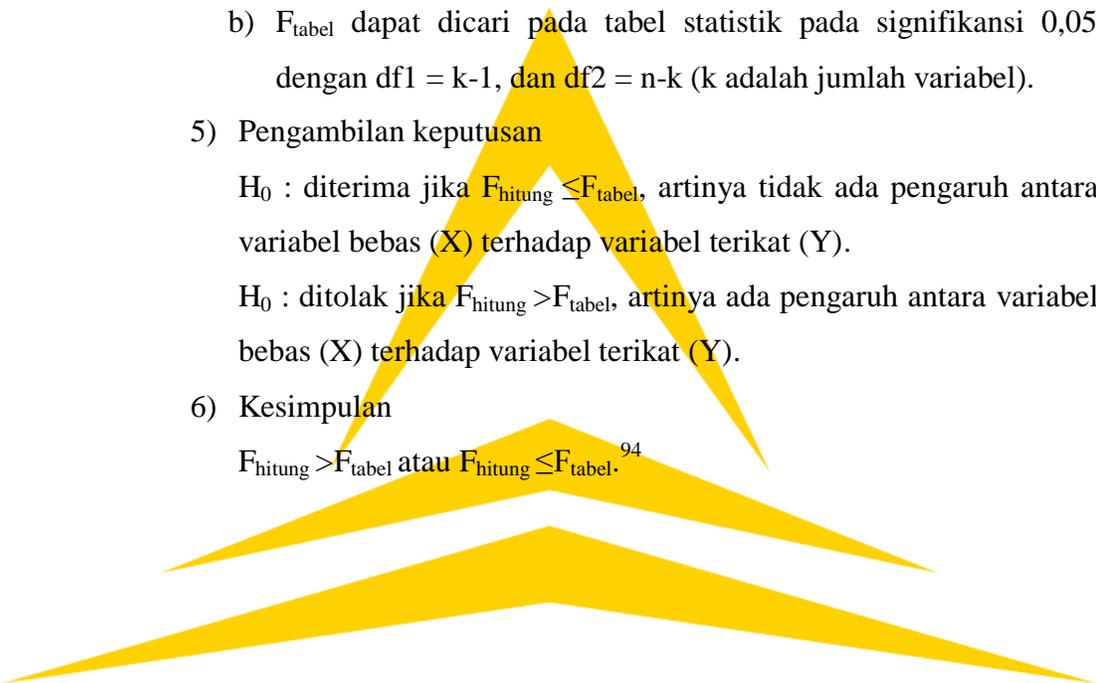
5) Pengambilan keputusan

H_0 : diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

H_0 : ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya ada pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

6) Kesimpulan

$F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $F_{hitung} \leq F_{tabel}$.⁹⁴



IAIN PURWOKERTO

⁹⁴ Duwi Priyanto, *Teknik...*, hlm. 83-85.

BAB IV

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Profil PT Bina Artha Ventura

1. Sejarah PT Bina Artha Ventura

PT Bina Artha Ventura adalah perusahaan modal ventura sudah terdaftar secara aktif terlibat dalam sektor keuangan mikro di Indonesia sejak awal Januari 2011 dengan badan hukum yang diterbitkan Menteri Keuangan dengan nomor KEP-834/KM.10/2011.

Bina Artha menawarkan modal kerja melalui versi modifikasi dari metodologi kelompok keuangan mikro tradisional Gramen secara eksklusif untuk wanita yang tidak memiliki atau hanya memiliki akses terhadap sektor keuangan formal. Selain itu, Bina Artha Cabang Kembaran menyediakan akses terhadap pinjaman usaha untuk usaha kecil atau mikro sesuai dengan cakupan wilayahnya.⁹⁵

PT Bina Artha Ventura selalu mengedepankan transparansi pelaporan data kegiatan dan kinerja Bina Artha terutama kepada regulator (Otoritas Jasa Keuangan - OJK). Pada April 2017, PT Bina Artha Ventura memperoleh apresiasi dari OJK. Penghargaan ini diberikan kepada PT Bina Artha Ventura

karena PT Bina Artha Ventura selalu disiplin untuk memberikan laporan data klien secara rapi dengan memasukkan data ke dalam Sistem Layanan Informasi Keuangan - SLIK (Sistem Layanan Informasi Keuangan) yang telah dibangun oleh OJK. Penghargaan diberikan dengan mengadakan acara pemberian penghargaan pada tanggal 27 April 2017.⁹⁶ Piagam pemberian penghargaan telah diberikan oleh Bapak Muliawan Darmansyah Hadad

⁹⁵ <http://www.bina-artha.net/> diakses pada tanggal 12 Januari 2018, Pkl.10.00 WIB

⁹⁶ <http://www.bina-artha.net/> diakses pada tanggal 15 Januari 2018, Pkl.12.00 WIB

(Ketua Dewan Komisioner OJK) kepada Bapak Budhi Siswoadji (Chief Operating Officer PT Bina Artha Ventura).

SLIK adalah sistem teknologi informasi yang dikelola oleh OJK untuk mendukung pelaksanaan tugas pengawasan OJK. Pengawasan OJK bertujuan untuk menjaga kelangsungan bisnis perusahaan jasa keuangan di Indonesia (seperti bank, multifinance, keuangan mikro dan perusahaan jasa keuangan lainnya).

SLIK membantu masyarakat dan perusahaan jasa keuangan di Indonesia untuk mengambil keputusan tentang pembiayaan dan investasi. SLIK bertujuan untuk memberikan informasi data debitur kepada perusahaan jasa keuangan di Indonesia. SLIK adalah transformasi SID (Sistem Informasi Debitur) yang telah dibangun sejak 2007 oleh Bank Indonesia (bank sentral Indonesia). SID diisi oleh data komunitas yang terutang di Indonesia (debitur). Dengan menggunakan SID, Bank Indonesia akan lebih mudah untuk mengawasi manajemen kredit atau manajemen utang debitur.

2. Visi Misi PT Bina Artha Ventura

Visi: “Untuk menjadi penyedia terkemuka jasa keuangan khusus dengan melayani 10.000 rumah tangga di Indonesia pada tahun 2020.”

Misi: “Untuk memberikan pelayanan keuangan khusus untuk penduduk aktif secara ekonomi berpenghasilan rendah dengan cara yang adil, transparan, efisien dan berkelanjutan.”

3. Nilai-nilai Perusahaan

a. Transparansi

Selalu terbuka kepada mitra, pemegang saham, pihak lain yang berkepentingan serta masyarakat luas.

b. Integritas

Menjunjung tinggi etika menunjukkan nilai kejujuran dan keadilan dalam setiap tindakan yang dilakukan.

IAIN PURWOKERTO

c. Kerjasama Tim

Menggalakkan dan mendukung keberagaman, kesatuan, dan kekompakkan tim. Bekerjasama untuk mencapai sesuai tujuan.

d. Akuntabilitas

Bertanggungjawab atas semua keputusan dan tindakan.

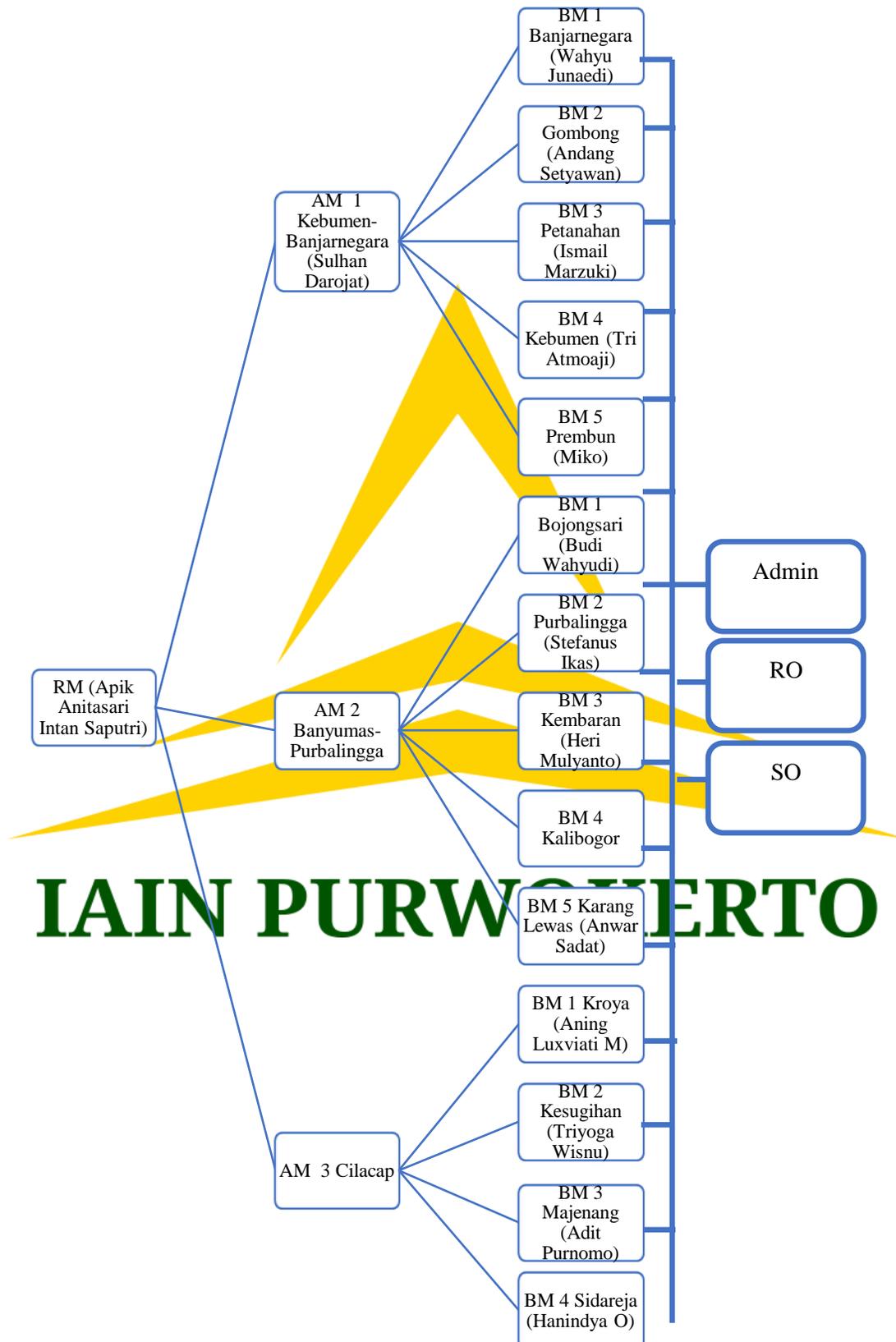
e. Wajar dan Layak

Menggalakkan efisiensi dalam semua tindakan agar dapat memberikan layanan terbaik kepada mitra dengan biaya yang wajar dan layak.



IAIN PURWOKERTO

Tabel 4 Struktur Organisasi PT Bina Artha Ventura Regional 6 Jateng



Keterangan:

1. RM : Regional Manager
2. AM : Area Manager
3. BM : Branch Manager
4. RO : Relationship Officer
5. SO : Sales Officer
6. Admin : Administrasi

4. Tugas dan Wewenang⁹⁷

a. RM

Membawahi Area Manager, bertanggungjawab terhadap ketiga area tersebut dan melakukan monitoring dan kontroling serta arahan terhadap Area Manager sehingga sesuai dengan kebijakan yang berlaku.

b. AM

Membawahi Branch Manager, bertanggungjawab terhadap masing-masing cabang yang di kelola oleh Branch Manager dan melakukan kebijakan dan instruksi dari Regional Manager.

c. BM

Bertanggungjawab dan membawahi RO, DBM, SO, Admin, kumpulan dan mitra sesuai dengan masing-masing wilayah serta mengadakan atau melakukan monitoring, evaluasi, review, dan supervisi terhadap pelaksanaan tugas.

Bertindak sebagai komite pembiayaan dalam upaya pengambilan keputusan pembiayaan.

d. DBM

Bertanggungjawab membantu semua aktifitas BM

IAIN PURWOKERTO

⁹⁷ Wawancara dengan Bapak [Heri Mulyanto](#), Branch manager PT Bina Artha Ventura Cabang Kembaran, 12 Januari 2018

e. RO

Bertanggungjawab untuk *me-manage* kumpulan, pemeriksaan kumpulan dan penarikan kepada kumpulan serta menyelesaikan kasus atau masalah mitra yang perlu dilakukan penanggulangan kemungkinan terjadi masalah, sehingga sejauh mungkin dihindari secara ketidaknyamanan sebelum.

f. SO

Melakukan survey desa, melakukan ekspansi mitra, men-survey mitra dan sosialisasi produk. tentunya untuk mendapatkan mitra SO melakukan penilaian permohonan pembiayaan sehingga memenuhi kriteria dan persyaratannya dalam memproses calon mitra dalam kendalanya (kelayakannya), pembiayaan dari segi keabsahannya, seperti kebenaran lampiran, usaha maupun penggunaan pembiayaan, dan lain-lain keabsahan. Tidak kalah penting SO bertugas memproses calon mitra permohonan pembiayaan sehingga menjadi mitra. Selanjutnya membina mitra tersebut agar memenuhi kesanggupannya terutama dalam pembayaran kembali pembiayaannya.

g. Admin atau administrasi

Melakukan pengeleloaan data mitra dan mengelola keuangan serta Didalam proses pembiayaan terdapat administrasi yang ditangani oleh admin Di samping itu setelah pemohon menjadi Mitra mulai dari

pencairan dananya sampai pelunasan ataupun pembayaran-pembayaran mitra

IAIN PURWOKERTO

5. Syarat menjadi mitra PT Bina Artha Ventura :

- a. Perempuan memiliki KTP, berusia 17-57 tahun.
- b. Memiliki usaha atau yang akan memulai usaha (10% dari total kumpulan)
- c. Tidak menjalankan usaha yang dilarang oleh Pemerintah maupun Agama (Minuman keras, judi, dll)
- d. Tinggal di rumah sendiri, bukan mengotrak.

- e. Merupakan penuduk setempat dimana Bina Artha beroperasi, bukan merupakan pendatang.
 - f. Membentuk kelompok terdiri dari 5-7 perempuan.
 - g. Membentuk kumpulan yang terdiri dari 3-5 kelompok dengan maksimal jumlah mitra 25 orang dalam satu kumpulan.
 - h. Calon mitra memiliki latar belakang yang sama, bertempat tinggal berdekatan dan bersedia untuk berkelompok tanpa adanya paksaan.
 - i. Menyiapkan fotocopy KTP diri dan suami/ahli waris.
 - j. Mengikuti program latihan kelompok serta dinyatakan berhak untuk menjadi mitra Bina Artha.
 - k. Tidak diperlukan jaminan berupa sertifikat tanah/ Rumah ataupun BPKB kendaraan bermotor.
6. Cara mendapatkan fasilitas modal kerja yang lebih besar
- a. Pengambilan fasilitas modal kerja beserta bagi hasilnya dengan tepat waktu.
 - b. Hadir penuh dan tepat waktu di pertemuan mingguan.
 - c. Menggunakan modal kerja untuk usaha.
 - d. Menepati dan menegakkan kesepakatan yang telah disepakati oleh seluruh anggota kelompok.
7. Produk Modal Kerja Kelomok Bagi Mitra Perempuan

IAIN PURWOKERTO

Fasilitas Modal Kerja Tahap Pertama adalah sebagai berikut:

Tabel. 4.1

URAIAN *)	KETERANGAN
Pola Fasilitas	Kelompok
Modal Kerja Putaran Pertama	Rp. 2.000.000,- atau Rp. 2.500.000,-
Pola Pengembalian	Dua Mingguan
Jangka Waktu	31 Kali angsuran (62 minggu-15 bulan)

Bagi Hasil	Rata-rata bagi hasil setara dengan flat 2,3% - 2,5 %
Asuransi Jiwa	Mitra dan Suami ahli waris
Uang Tanggung Jawab (UTJ)	Dikembalikan setelah semua lunas tepat waktu

*) syarat dan ketentuan PT. Bina Artha Ventura berlaku

B. Gambaran Objek Penelitian

1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Bina Artha Ventura Regional 6 Jateng, penelitian ini peneliti mencoba untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan melalui metode penyebaran kuesioner penelitian yang diberikan secara langsung dan online kepada karyawan PT Bina Artha Ventura Regional 6 Jateng. Penelitian ini dilakukan di PT Bina Artha Ventura Regional 6 Jateng pada tanggal 18 November 2017 sampai 28 April 2018 dan Penyebaran kuesioner dilakukan dari 18 Maret 2018 sampai 18 April 2018.

2. Deskripsi Responden

Jumlah kuesioner yang dibagikan kepada responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Bina Artha Ventura Regional 6 Jateng sebanyak 48 orang. Sebelum melakukan analisa data lebih lanjut, maka terlebih dahulu akan dikemukakan gambaran mengenai karakteristik respondennya. Adapun karakteristiknya meliputi tahun lahir, jenis kelamin.. Berikut uraian gambaran umum responden pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

IAIN PURWOKERTO

a. Karakteristik Responden Menurut Tahun Lahir

Tabel 4.2**Karakteristik Responden Menurut Tahun Lahir**

Tahun Lahir		
Keterangan (Tahun lahir)	Jumlah (Orang)	Persentase
1975 – 1984	4	8%
1985 – 1990	12	25%
1991 – 1998	32	67%

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden didominasi oleh karyawan yang lahir pada tahun 1991 - 1998 yaitu berjumlah 32 responden atau sebanyak 67%, kemudian responden yang lahir pada tahun 1985 - 1990 berjumlah 12 responden atau sebanyak 25%, sedangkan jumlah responden yang lahir pada tahun 1975 - 1984 berjumlah 4 responden atau sebanyak 4%.

b. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Tabel 4.3**Jumlah dan Persentase Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin		
Keterangan (Jenis kelamin)	Jumlah (Orang)	Persentase
Laki – laki	23	48%
Perempuan	25	52%
Total	48	100%

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari tabel 4.3 di atas, dapat diketahui bahwa karyawan yang bekerja di PT Bina Artha adalah karyawan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 23 responden atau 48%. Sedangkan untuk karyawan berjenis kelamin perempuan sebanyak 25 orang atau 52%.

c. Karakteristik Responden Menurut Jabatan

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Menurut Jabatan

Jenis Jabatan		
Keterangan (Jabatan)	Jumlah (Orang)	Persentase
BM	8	17%
DBM	4	8%
Admin	8	17%
RO	14	29%
SO	18	38%
Total	48	100%

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari tabel 4.4 di atas, dapat diketahui bahwa karyawan yang bekerja di PT Bina Artha adalah karyawan yang memiliki jabatan BM sebanyak 8 responden atau 17%, yang memiliki jabatan DBM sebanyak 4 responden atau 8% dan yang memiliki jabatan RO sebanyak 14 responden atau 29%, Sedangkan untuk karyawan yang memiliki jabatan SO sebanyak 18 orang atau 38%.

IAIN PURWOKERTO

C. Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebelum melakukan penelitian yang lebih lanjut peneliti terlebih dahulu melakukan uji coba terhadap beberapa pertanyaan untuk menguji tingkat validitas. Pada penelitian ini, pengujianya menggunakan person correlation. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,2787$. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,2787 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Dalam penelitian ini, peneliti menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT Bina Artha Ventura yaitu sebanyak 48 kuesioner dengan total pertanyaan sebanyak 34 butir. Adapun isi kuesioner terdiri atas 3 variabel utama yaitu Variabel Kepuasan Kerja (X1) dimana terdapat 17 indikator dan 17 pertanyaan, Variabel Komitmen (X2) dimana terdapat 9 indikator dan 9 pertanyaan, sedangkan variable Kinerja Karyawan (X3) terdapat 8 indikator dan 8 Pertanyaan.

Data hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

1) Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4.5

Variabel Kepuasan Kerja

IAIN PURWOKERTO

Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Ke
X1	0,334	0,000	Valid
X2	0,610	0,000	Valid
X3	0,643	0,000	Valid
X4	0,634	0,000	Valid
X5	0,333	0,000	Valid
X6	0,727	0,000	Valid

X7	0,414	0,000	Valid
X8	0,502	0,000	Valid
X9	0,422	0,000	Valid
X10	0,362	0,000	Valid
X11	0,636	0,000	Valid
X12	0,329	0,000	Valid
X13	0,349	0,000	Valid
X14	0,576	0,000	Valid
X15	0,651	0,000	Valid
X16	0,727	0,000	Valid
X17	0,432	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2018

2) Variabel Komitmen Organisasional

Tabel 4.6
Variabel Komitmen Organisasional

Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	Sig. (2-tailed)	Ket.
Y1	0,798	0,000	Valid
Y2	0,658	0,000	Valid
Y3	0,445	0,000	Valid
Y4	0,411	0,000	Valid
Y5	0,726	0,000	Valid
Y6	0,659	0,000	Valid
Y7	0,628	0,000	Valid
Y8	0,521	0,000	Valid
Y9	0,595	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2018]

3) Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.7
Variabel Kinerja Karyawan

Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	Sig. (2-tailed)	Ket.
Z1	0,729	0,000	Valid
Z2	0,487	0,000	Valid
Z3	0,671	0,000	Valid
Z4	0,664	0,000	Valid
Z5	0,784	0,000	Valid
Z6	0,589	0,000	Valid
Z7	0,707	0,000	Valid
Z8	0,715	0,000	Valid

Berdasarkan tabel diatas (tabel 4.5, 4.6, 4.7), dapat dilihat bahwa semua butir pertanyaannya memiliki nilai pearson correlation lebih dari 0,2787 dan taraf signifikan kurang dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan adalah valid dan dapat dilanjutkan ke tahap penelitian selanjutnya.

b. Hasil Uji Reliabilitas

IAIN PURWOKERTO
Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk pengujian reliabilitas, peneliti menggunakan Uji Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Perhitungan koefisien Cronbach Alpha dilakukan dengan menggunakan SPSS (Statistical

Package For Social Science) versi 23. Hasil pengujian reliabilitas masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 3.7 dibawah ini :

Tabel 4.8
Hasil Uji Realibilitas Variabel

Variabel	Cronbach Alpha	N of Item	Ket.
Kepuasan Kerja (X1)	0,613	17	Reliabel
Komitmen Organisasional (Y1)	0,807	9	Reliabel
Kinerja karyawan (Z1)	0,809	8	Reliabel

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai cronbach alpha diatas 0,6. Dimana hal ini bisa dilihat dari nilai Cronbach Alpha variabel kepuasan kerja (X1) sebesar 0,613, Variabel komitmen (Y1) sebesar 0,807, Variabel kinerja karyawan (Z1) sebesar 0,809. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan yang berkaitan dengan 3 variabel (Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kinerja Karyawan) dalam kuesioner dikatakan reliabel dan dapat digunakan dalam analisis data pada penelitian ini.

c. Hasil Analisis Regresi

Pada bagian ini analisis dibagi menjadi dua yaitu melihat pengaruh secara simultan dan melihat pengaruh secara parsial.

Melihat pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional secara simultan terhadap kinerja karyawan. Untuk melihat kepuasan kerja, komitmen organisasional secara simultan terhadap kinerja karyawan kita akan melihatnya di tabel 4.9 hasil perhitungan dalam model summary, khususnya angka R square, dibawah ini :

IAIN PURWOKERTO

Tabel 4.9
Hasil Perhitungan Dalam Model Summary

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,457 ^a	,209	,174	2,652

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa besarnya angka R square (r^2) adalah 0,209. Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan cara menghitung koefisien (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,209 \times 100\%$$

$$KD = 20,9\%$$

Angka tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional secara simultan terhadap kepuasan kerja adalah 20,9%, sedangkan sisanya 79,1% (100%-20,9%) dipengaruhi oleh faktor lain.

Dengan kata lain, variabilitas kinerja karyawan yang dapat diterangkan dengan menggunakan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional adalah sebesar 20,9%, sedangkan pengaruh besarnya 79,1% disebabkan oleh variabel-variabel lain di luar model ini.

Uji statistik F (Uji F) dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini :

IAIN PURWOKERTO

Tabel 4.10
Uji Statistik F (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	83,556	2	41,778	5,941	,005 ^b
Residual	316,444	45	7,032		
Total	400,000	47			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Data primer diolah 2018

Dari tabel 4.10 ANOVA atau Uji F diatas, di dapat nilai F hitung sebesar 5,941 dengan probabilitas 0,005. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel kepuasan kerja atau dengan kata lain variabel independen kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Melihat pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan.

IAIN PURWOKERTO

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara sendiri-sendiri atau parsial terhadap kinerja karyawan, digunakan Uji t, sedangkan untuk besarnya pengaruh digunakan angka Beta atau *Standardized Coefficients* dapat dilihat di table 4.11 dibawah ini :

Table 4.11

Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18,154	4,180		4,343	,000
Kepuasan Kerja	,148	,067	,321	2,201	,033
Komitmen Organisasional	,157	,106	,217	1,488	,144

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Data primer diolah 2018

Dari table coefficients tersebut dapat diperoleh model regresi sebagai berikut :

$$Y = 18,154 + 0,148X_1 + 0,157X_2$$

Dimana :

X_1 = Kepuasan Kerja

X_2 = Komitmen Organisasional

Y = Kinerja Karyawan

Hasil persamaan regresi berganda tersebut memberikan pengertian bahwa :

1) Konstanta $b_0 = 18,154$
Konstanta 18,154 berarti dianggap tidak ada kenaikan 0,148 X_1 dan 0,157 X_2 maka akan terjadi penurunan kinerja karyawan.

2) Koefisien $b_1 = 0,148 X_1$ (Kepuasan Kerja)

Variabel kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,148 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika kinerja karyawan ditingkatkan 1 satuan saja maka kinerja karyawan akan meningkat 0,148 satuan sebaliknya jika kepuasan kerja diturunkan 1 satuan saja maka

kinerja karyawan akan menurun 0,148 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

3) Koefisien $b_2 = 0,157 X_2$ (Komitmen Organisasional)

Variabel komitmen organisasional mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,157 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika komitmen organisasional ditingkatkan 1 satuan saja maka kinerja karyawan akan meningkat 0,157 satuan sebaliknya jika komitmen organisasional diturunkan 1 satuan saja maka kinerja karyawan akan menurun 0,148 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

Prosedur pengujiannya adalah sebagai berikut:

Pengujian $b_1 (X_1)$

Prosedur pengujian b_1 sebagai berikut:

6) Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif

$$H_0: b_1 = 0$$

Tidak ada pengaruh antara variabel bebas (X_1) terhadap variabel terikat (Y).

$$H_a: b_1 \neq 0$$

Ada pengaruh antara variabel bebas (X_1) terhadap variabel terikat (Y).

7) Menentukan taraf signifikansi

Taraf signifikansi menggunakan $(\alpha) = 0,05$

8) Menentukan t_{hitung} dan t_{tabel}

c) t_{hitung} adalah 2,201 (lihat pada tabel Coefficients)

d) t_{tabel} dapat dicari pada tabel statistik $0,05/2 = 0,025$ (uji 2 sisi) dengan $db = n-k-1$ atau $48-2-1 = 45$ (k adalah jumlah variabel independen). Didapat t_{tabel} sebesar 2,014

9) Pengambilan keputusan

H_0 : diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas (X_1) terhadap variabel terikat (Y).

IAIN PURWOKERTO

H_0 : ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya ada pengaruh antara variabel bebas (X_1) terhadap variabel terikat (Y).

10) Kesimpulan

Dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (2,201) > t_{tabel} (2,014)$ jadi hipotesis nol ditolak, kesimpulannya ada pengaruh dimensi kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Bina Artha Ventura Regional 6 Jateng.

Pengujian $b_2 (X_2)$

Prosedur pengujian b_2 sebagai berikut:

5) Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif

$$H_0 : b_2 = 0$$

Tidak ada pengaruh antara variabel bebas (X_2) terhadap variabel terikat (Y).

$$H_a : b_2 \neq 0$$

Ada pengaruh antara variabel bebas (X_2) terhadap variabel terikat (Y).

6) Menentukan taraf signifikansi

Taraf signifikansi menggunakan $(\alpha) = 0,05$

7) Menentukan t_{hitung} dan t_{tabel}

c) t_{hitung} adalah 1,488 (lihat pada tabel Coefficients)

d) t_{tabel} dapat dicari pada tabel statistik $0,05/2 = 0,025$ (uji 2 sisi)

dengan $db = n - 1$ atau $48 - 1 = 45$ (k adalah jumlah variabel independen). Didapat t_{tabel} sebesar 2,014

8) Pengambilan keputusan

H_0 : diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas (X_2) terhadap variabel terikat (Y).

H_0 : ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya ada pengaruh antara variabel bebas (X_2) terhadap variabel terikat (Y).

9) Kesimpulan

Dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (1,488) < t_{tabel} (2,014)$ jadi hipotesis nol diterima, kesimpulannya tidak ada pengaruh dimensi komitmen organisasional secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Bina Artha Ventura Regional 6 Jateng.

Hasil uji H_{a1} dapat dilihat pada Tabel 4.11, variabel kepuasan kerja mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,033 dengan koefisien regresi sebesar 0,148. Hal ini menunjukkan H_{a1} diterima sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji H_{a1} dapat dilihat pada Tabel 4.11, variabel komitmen mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,144 dengan koefisien regresi sebesar 0,157. Hal ini menunjukkan H_{a1} ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen berpengaruh positif namun tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian di atas, maka pembahasan mengenai penelitian ini adalah sebagai berikut:

Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bina Artha Ventura Regional 6 Jateng. Hasil penelitian membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bina Artha Ventura Regional 6 Jateng. Berdasarkan dari hasil pengolahan data pada tabel 4.11 diperoleh nilai t_{hitung} 2,201 dan sig 0,033. Dari angka-angka tersebut diperoleh jawaban yang sesuai dengan pengambilan keputusan pada uji t yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau sig. $< 0,05$ dengan angka $2,201 > 2,01290$ atau $0,033 < 0,05$, maka hasilnya adalah variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan

secara parsial terhadap kinerja karyawan. PT Bina Artha Ventura Regional 6 Jateng. Menurut Priyono dalam bukunya menyatakan kepuasan kerja merupakan pemicu kinerja (*performance driver*) bagi hasil kinerja inti lainnya masing-masing yaitu ketahanan atau komitmen karyawan (*employee retention*) dan produktivitas karyawan (*employee productivity*). Kedua kinerja inti inilah yang pada akhirnya akan membuahkan hasil berupa kinerja organisasional (*organizational outcome*).⁹⁸

Komitmen organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PT Bina Artha Ventura Regional 6 Jateng. Hasil penelitian membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bina Artha Ventura Regional 6 Jateng. Berdasarkan dari hasil pengolahan data pada table 4.11 diperoleh nilai t hitung 1,488 dan sig. 0,144. Dari angka-angka tersebut diperoleh jawaban yang sesuai dengan pengambilan keputusan uji t yaitu t hitung > t tabel atau sig. < 0,05 dengan angka 1,488 < 2,01290 atau 0,144 > 0,05. Maka hasilnya adalah variabel bahwa komitmen berpengaruh positif namun tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Bina Artha Ventura Regional 6 Jateng. Artinya komitmen organisasional bukanlah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Bina Artha Ventura Regional 6 Jateng secara signifikan. karena terdapat faktor lain dari karyawan yang mempengaruhi kinerja selain komitmen organisasional yakni karyawan diberi pendidikan dan pelatihan-pelatihan terkait serangkaian kerja, motivasi kerja untuk mencapai peningkatan kualitas SDM untuk kemajuan perusahaan, dan karena dalam perusahaan tidak terdapat tunjangan pensiun ataupun hari tua sehingga mengurangi nilai komitmen organisasional karyawan. Dari hasil tersebut tidak sesuai dengan apa yang diungkapkan Moorman, yang dikutip oleh Priyatama menyatakan bahwa komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu hasrat bertahan untuk

⁹⁸ Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2010), hlm. 179

menjaga nilai dari hubungan itu sendiri. Hubungan yang mempunyai nilai berkaitan erat dengan kepercayaan bahwa komitmen organisasional dapat eksis hanya saja jika hubungan tersebut penting untuk dipertimbangkan.⁹⁹

Kepuasan kerja dan komitmen organisasional memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Bina Artha Ventura Regional 6 Jateng. Hasil penelitian membuktikan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Ananda Purwokerto. Berdasarkan dari hasil pengolahan data pada table 4.10 diperoleh nilai $F = 5,941$ dengan $sig = 0,005$. Nilai F table ($k; n-k-1$) adalah 3,19, yang di dapat dari tabel distribusi nilai F dengan perbandingan ($k; n-k -1$) dimana (k) adalah jumlah variabel X , dan (n) adalah jumlah sampel dalam penelitian. Karena probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,005 < 0,05$ dan nilai F hitung $> F$ tabel yaitu $5,941 > 3,19$. Maka sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan dalam uji F yaitu variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan. Menurut Tella yang dikutip oleh Rosita bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Jika karyawan puas dengan pekerjaannya, rekan kerja, pembayaran, dan atasannya, dan kepuasan kerja keseluruhan mereka lebih komitmen organisasional pada organisasi.¹⁰⁰

Dari uraian diatas dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel komitmen organisasional secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Hal ini membuktikan bahwa tidak semua teori cocok atau dapat

⁹⁹ Aldo Priyatama, "Analisis Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Sinar Sosro Semarang)" <http://wwwEprint.undip.ac.id> diakses pada hari kamis 05 oktober 2017 pukul 15.20 WIB

¹⁰⁰ Titik Rosita, Tri Yuniati, "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STESIA) Surabaya" *Jurnal dan Riset Manajemen* : Vol 5, No.1, Januari 2016 ISBN : 2461-0593 hlm.4-5

diterapkan disemua organisasi dan seperti halnya teori tersebut diatas tidak diterapkan atau tidak berlaku pada PT Bina Artha Ventura Regional 6 Jateng. hal ini karena terdapat faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bina Artha Ventura Regional 6 Jateng yang tidak peneliti teliti. Meskipun berdasarkan hasil uji t, secara parsial variabel komitmen organisasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, namun bila digabungkan kepuasan kerja, dan komitmen organisasional diuji F, secara simultan ketiga variabel tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bina Artha Ventura Regional 6 Jateng.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT Bina Artha Ventura Reional 6 Jateng. Dari rumusan masalah yang diajukan, maka analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan PT Bina Artha Ventura Reional 6 Jateng. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $2,201 > 2,01290$
2. Variabel komitmen organisasional tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan PT Bina Artha Ventura Reional 6 Jateng. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $1,488 < 2,01290$, tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja karena terdapat faktor lain dari karyawan yang mempengaruhi kinerja selain komitmen organisasional yakni karyawan diberi pendidikan dan pelatihan-pelatihan terkait semangat kerja, motivasi kerja untuk mencapai peningkatan kualitas SDM untuk kemajuan perusahaan dan karena dalam perusahaan tidak terdapat tunjangan pensiun ataupun hari tua sehingga mengurangi nilai komitmen organisasional karyawan.
3. Variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Bina Artha Ventura Reional 6 Jateng. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $F = 5,941$ dengan $\text{sig} = 0,005$. Nilai F table ($k; n-k-1$) adalah 3,19, yang di dapat dari tabel distribusi nilai F dengan perbandingan ($k; n-k -1$) dimana (k) adalah jumlah variabel X , dan (n) adalah jumlah sampel dalam penelitian. Karena probabilitas signifikansi lebih kecil

dari 0,05 yaitu $0,005 < 0,05$ dan nilai F hitung $> F$ tabel yaitu $5,941 > 3,19$. artinya semakin tinggi nilai kedua variabel bebas tersebut maka semakin tinggi pula kinerja. Hasil regresi berganda menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variabel kepuasan kerja berpengaruh sebesar 0,148 dan variabel komitmen organisasional berpengaruh sebesar 0,157.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan diatas, maka ada beberapa saran sebagai berikut :

1. Perusahaan perlu mempertahankan kepuasan kerja yang ada karena menurut hasil penelitian, kepuasan kerja yang dirasakan karyawan di PT Bina Artha Ventura Regional 6 Jateng telah berjalan dengan baik dan dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Namun, perlu ditingkatkan lagi dalam hal pemberian fasilitas. Hal ini dikarenakan pemberian fasilitas harus terus update agar para peserta (karyawan) dapat menggunakannya dengan nyaman. Perusahaan perlu meningkatkan lagi komitmen organisasional karyawan agar mampu memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan mampu meneliti secara lebih mendalam terhadap permasalahan yang dihadapi, misalnya dengan menambahkan variabel independen lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti budaya organisasi, kompetensi, jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, disiplin kerja dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Ardana, I Komang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Gelora Aksara Pramata.
- Fathoni, Abdulrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Hakim, Abdul. 2010. *Statistik Deskriptif Untuk Ekonomi dan Bisnis*, Yogyakarta, Ekonisia.
- Isna, Alizar dan Warto. 2013. *Analisis Data Kuantitatif Dengan IBM SPSS Statistics 20*, Purwokerto.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kuncoro, Mudrajad. 2007. *Metode Kuantitatif (Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi)*, Yogyakarta: UPP YPKN.
- Martono, Nanang. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Moleong, Lexy J. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Panggabean, Mutiara Sirbani. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor : Ghalia Indonesia.
- Priyono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Priyanto, Duwi. 2010. *Teknik Mudah Dan Cepat melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS Dan Tanya Jawab Ujian Pendaran*, Yogyakarta: Gava Media.

Priyono, Maris. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sidoarjo: Zifatama Publisher.

Purwanto. 2008. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Ratna, Nyoman Kutha. 2010. *Metode Penelitian (Kajian Budaya dan Ilmu Sosial Humaniora Pada Umumnya)*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sochimim. 2017. *Kewirausahaan Teori Aplokatif dan Praktik*, Yogyakarta: Cinta Buku.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.

Sukandarrumidi, *Metodologi Penelitian Petunjuk Praktis Untuk Peneliti Pemula*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Suliyanto. 2009. *Metode Riset Bisnis*, Yogyakarta: CV Andi Offset.

Umar, Husein. 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Wijaya, Tony. 2009. *Analisis Data Penelitian menggunakan SPSS*, Yogyakarta: Universitas Atmajaya Yogyakarta.

Non Buku :

Aldo Priyatama, *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Sinar Sosro Semarang)* <http://www.Eprint.undip.ac.id> diakses pada hari kamis 05 oktober 2017 pukul 15.20 WIB

IAIN PURWOKERTO
Bambang Swasto Sunuharjo dan Ika Ruhana, Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel JatimSelatan, Malang) *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 34 No. 1 Mei. 2016.

Candika Satriya Ginanjar. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Federal International Finance Kantor Cabang Weleri. *Jurnal Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis*, Universitas Dian Nuswanto Semarang.

Chaterina Meliana Taurisa dan Intan Ratnawati . Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang), *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, September 2012, Vol.19.No. 2 ISSN: 1412-3126 hlm, 170-187

Sinta Mirnani, 2015 .”Hubungan Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja pada Dosen Universitas Widyatama”, *Skripsi. Bandung: Universitas Widyatama*

Titik Rosita, Tri Yuniati, Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STESIA) Surabaya *Jurnal dan Riset Manajemen* : Vol 5, No.1, Januari 2016 ISBN : 2461-0593 hlm.4-5

Yoga Putrana, Aziz Fathoni, Moh Mukeri Warso. Pengaruh Kepuasan Kerja dan komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Gelora Persada Mediatama Semarang. *Jurnal Of Management*, Vol.2 No.2 Maret 2016.

Terjemah QS Al Fath ayat 10

Terjemah QS At Taubah ayat 105

Terjemah QS. Az-Zumar ayat 39

Terjemah QS Fushilat 30

[Www.binaarthaventura.com](http://www.binaarthaventura.com)

[Www.detik.com](http://www.detik.com)

[Http://repository.usu.ac.id](http://repository.usu.ac.id)

[Www.media.neliti.com](http://www.media.neliti.com)

IAIN PURWOKERTO