

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPRIBADIAN
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT. BPRS SAFIR BENGKULU**



SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)

Oleh :

ANDRA PRADIKA
NIM. 1316140286

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI IAIN BENGKULU
BENGKULU, 2018 M/ 1439 H**

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepribadian Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BPRS Safir Bengkulu”**, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di IAIN Bengkulu maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, pemikiran dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan yang tidak sah dari pihak lain kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Di dalam skripsi ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, 28 Agustus 2018 M
16 Dzulhijjah 1439 H
Mahasiswa yang menyatakan



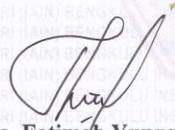
Andra Pradika
NIM. 1316140286

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Andra Pradika, NIM 1316140286 dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepribadian Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BPRS Safir Bengkulu”**, Program Studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran pembimbing I dan pembimbing II. Oleh karena itu, skripsi ini disetujui dan layak untuk diujikan dalam sidang *munaqasyah* skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.

Bengkulu, 14 August 2018 M
2 dzulhijjah 1439 H

Pembimbing I



Dra. Fatimah Yunus M. A
NIP. 196303192000032003

Pembimbing II



Rini Elvira, S.E., M.Si
NIP. 197708152011012007



**KEMENTERIAN AGAMA RI
PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
FAKULTAS TARBIYAH DAN TADRIS**

Jl. Raden Fatah Pagar Dewa Telp. (0736) 51276, 51171 Fax. (0736) 51272 Bengkulu

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepribadian Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BPRS Safir Bengkulu”, oleh Andra Pradika, NIM. 1316140286, Program Studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi Islam, telah diuji dan dipertahankan di depan Tim Sidang *Munaqasyah* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu pada:

Hari : Sabtu

Tanggal : 1 September 2018 M/ 20 Dzulhijjah 1439 H

Dinyatakan LULUS. Telah diperbaiki, dapat diterima, dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar sarjana dalam bidang Perbankan Syariah, dan diberi gelar Sarjana Ekonomi (S.E.).

Bengkulu, 4 September 2018M
23 Dzulhijjah 1439H

Tim Sidang Munaqasyah

Ketua

Dr. Asnaini, MA
NIP. 197304121998032003

Sekretaris

Rini Elvira S.E.M.Si
NIP. 197708152011012007

Penguji I

Andang Sunarto, Ph.D
NIP. 197611242006041002

Penguji II

Eka Sri Wahyuni, M.M
NIP. 197705092008012014

Mengetahui,
Dekan

Dr. Asnaini, MA
NIP. 197304121998032003

MOTTO

*"Boleh jadi kamu membenci sesuatu namun ia amat baik bagimu
dan boleh jadi engkau mencintai sesuatu namun ia amat buruk
bagimu, Allah Maha Mengetahui sedangkan kamu tidak
mengetahui."*

(Q.S Al-Baqarah ayat (2) : 216)

PERSEMBAHAN

Dengan segala kerendahan hati ku persembahkan skripsi ini sebagai sebuah perjuangan totalitas diri dan Rasa syukur kepada Allah SWT atas limpahan rahmat-Nya sehingga mampu menyelesaikan skripsi yang luar biasa ini.

1. Ayahanda (Asmara) dan Ibunda (Lihayati) tercinta, dengan segala doa dan pengorbanan yang telah kalian berikan pada ananda sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini.
2. Kakanda dan Ayundaku (Meri Widarto & Eva Diarti, Agil Anggara, S.E & dr. Lucy Cristy) serta Adindaku (Adji Septiandi) tiada yang paling mengharukan saat berkumpul bersama kalian, terimakasih atas doa dan bantuan kalian selama ini, hanya karya kecil ini yang dapat ananda persembahkan.
3. Untuk yang tersayang My lupvfzz (Siska Aprilia Wulandari, S.E) terimakasih atas kasih sayang, perhatian, dan kesabaranmu yang telah memberikanku semangat dan inspirasi dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
4. Sepupu - sepupu tercinta (Evi Darni, Adi Marwan, Mirna, Cica, Cici, Wiga, Nina, Intan, Yayang, Dean M, Putri, Apik, Zam Zamir, Rafi, Dan Adin) dan keponaanku (Tibar, Farhan, Ezi, Rizky, Aura, Keyla, Azah, Fatin, Taki, Afif) terimakasih telah menjadi penyemangat.

5. Sahabat - sahabatku (Yok Azian, Marzuki Aliando, Tami BG, Meki Oyon, kang Kholis, Babad, Vaiman, om Naldo, Robi Sari, dan Rafik Momen) yang memberikan warna yang indah selama proses menyelesaikan skripsi ini.
6. Teman - teman seperjuangan Perbankan Syariah 2013, khususnya PBS E dan keluarga KKN 42 yang telah memberikan cerita dalam hidupku.
7. Agama, Bangsa dan Almamater yang telah menempahku.

ABSTRAK

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepribadian Terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan PT. BPRS Safir Bengkulu, oleh Andra Pradika
NIM 1316140286

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah komitmen organisasi dan kepribadian berpengaruh secara simultan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen organisasi dan kepribadian terhadap kepuasan kerja karyawan. Metode Penelitian yang digunakan yaitu penelitian dengan pendekatan kuantitatif asosiatif. Sumber data penelitian yaitu data primer dan data sekunder serta teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, dan survei dengan cara menyebarkan kuisioner kepada responden 32 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji validitas data ialah *pearson correlation* sedangkan uji reliabilitas menggunakan metode *alpha cronbach* dan uji normalitas data menggunakan metode *skewness* sedangkan uji hipotesis menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Kemudian data tersebut diuraikan, dianalisis dan dibahas untuk menjawab permasalahan yang diajukan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan baik secara simultan maupun parsial terdapat pengaruh signifikan pada variabel komitmen organisasi (X_1) dilihat dari nilai sig t komitmen organisasi (sig.) $0,025 < (\alpha) 0,05$. Variabel kepribadian (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan hal ini dilihat dari nilai sig.t $0,045 < 0,05$. Hasil koefisien determinasi (R_2) diketahui R Square adalah sebesar 0,429. Hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel komitmen organisasi dan kepribadian terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 42,9%.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Kepribadian, dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Effect of Organizational Commitment and Personality on Employee Job Satisfaction PT. BPRS Safir Bengkulu, by AndraPradika
NIM 1316140286

The purpose of this study is to find out whether organizational commitment and personality influence simultaneously significantly on employee job satisfaction, and to find out how much influence the organizational commitment and personality on employee job satisfaction. The research method used is research with associative quantitative approach. Research data sources are primary data and secondary data and data collection techniques used are observation, and surveys by spreading questionnaires to 32 employees. Data analysis techniques used to test data validation are Pearson Correlation while reliability testing uses Cronbach Alpha method and data normality test using skewness method while hypothesis testing uses multiple linear regression analysis methods. Then the data is described, analyzed and discussed to answer the problems raised. Based on the results of testing hypotheses that have been carried out both simultaneously and partially there is a significant influence on the variable organizational commitment (X1) seen from the value of the organizational commitment (sig.) $0.025 < (\alpha) 0.05$. Personality variables (X2) have a significant effect on employee job satisfaction, this is seen from the sig.t value of $0.045 < 0.05$. The result of the coefficient of determination (R²) is known as R Square is 0.429. This indicates that the contribution of organizational and personality commitment variables to employee job satisfaction is 42.9%.

Keywords: Organizational Commitment, Personality, and Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur diucapkan kepada Allah SWT atas limpahan dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepribadian Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BPRS Safir Bengkulu”**. Shalawat serta salam semoga selalu dilimpahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang menjadi uswatun hasanah bagi kita. Amin.

Penyusunan skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Syariah (SE) pada Program Studi Perbankan Syariah, Jurusan Ekonomi Islam pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu. Dalam kesempatan ini izinkan penulis mengucapkan rasa terima kasih teriring doa semoga menjadi amal ibadah dan mendapat balasan dari Allah SWT, kepada:

1. Prof. Dr. H. Sirajuddin M, M.Ag, M.H, selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
2. Dr. Asnaini, MA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah memberikan masukan, motivasi, dan arahan kepada mahasiswa FEBI.
3. Desi Isnaini, MA, selaku Ketua Jurusan Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah memberikan arahan untuk menjadi yang lebih baik kepada masiswa FEBI.

4. Dra. Fatimah Yunus, M.Ag, selaku pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, semangat serta arahan dengan penuh keikhlasan dan kesabaran kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Rini Elvira, S.E M.Si, selaku pembimbing II yang dengan tekun serta ikhlas membimbing dan memberikan motivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat.
7. Staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah memberikan pelayanan yang baik.
8. Kedua orang tuaku Asmara dan Lihayati yang telah memberikan doa dan segala apa yang dibutuhkan untuk kelancaran dan kesuksesan penulis.
9. Teman-teman dan semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari masih banyak kelemahan dan kekurangan dari berbagai sisi. Oleh karena itu, penulis mohon maaf dan mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan penulis ke depan.

Bengkulu, 13 Agustus 2018 M
1 Dzulhijjah 1439 H


Andra Pradika
NIM. 1316140286

DAFTAR ISI

| | |
|-------------------------------------|-------------|
| HALAMAN JUDUL SKRIPSI | i |
| SURAT PERNYATAAN | ii |
| PERSETUJUAN PEMBIMBING | iii |
| HALAMAN PENGESAHAN | iv |
| ABSTRAK | v |
| MOTTO | vii |
| PERSEMBAHAN | viii |
| KATA PENGANTAR | x |
| DAFTAR ISI | xii |
| DAFTAR TABEL | xv |
| DAFTAR GAMBAR | xvi |
| DAFTAR LAMPIRAN | xvii |

BAB I : PENDAHULUAN

| | |
|--------------------------------|---|
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 4 |
| C. Tujuan Penelitian | 4 |
| D. Kegunaan Penelitian..... | 5 |
| E. Penelitian Terdahulu | 6 |
| F. Sistematika Penulisan | 9 |

BAB II : KAJIAN TEORI DAN KERANGKA BERPIKIR

| | |
|---|----|
| A. Kajian teori | |
| 1. Kepuasan Kerja | 11 |
| a. Definisi Kepuasan Kerja..... | 11 |
| b. Indikator Kepuasan Kerja Karyawan | 12 |
| c. Faktor-faktor yang dapat Mempengaruhi Kepuasan Kerja | 14 |
| d. Survei Kepuasan Kerja | 16 |
| e. Pengukuran Kepuasan Kerja | 17 |
| 2. Komitmen Organisasi..... | 18 |
| a. Pengertian Komitmen Organisasi..... | 18 |
| b. Indikator Komitmen Organisasi | 20 |
| c. Kecendrungan Mempengaruhi Komitmen | 21 |

| | |
|---|----|
| 3. Kepribadian | 27 |
| 4. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja | 30 |
| 5. Pengaruh Kepribadian Terhadap Kepuasan Kerja | 31 |
| B. Kerangka Berpikir | 32 |
| C. Hipotesis | 33 |

BAB III : METODE PENELITIAN

| | |
|---|----|
| A. Jenis dan Pendekatan Penelitian | 34 |
| B. Waktu dan Tempat Penelitian | 34 |
| C. Populasi | 35 |
| D. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data | 35 |
| E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional | 36 |
| F. Instrumen Penelitian | 37 |
| G. Teknik Analisis Data | 39 |

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|---|----|
| A. Gambaran Umum Objek Penelitian | 44 |
| B. Hasil Penelitian | 51 |
| 1. Uji Kualitas data | 51 |
| a. Uji Validitas | 51 |
| b. Uji Reliabilitas | 53 |
| 2. Uji Asumsi Dasar | 54 |
| a. Uji Normalitas | 54 |
| b. Uji Homogenitas | 55 |
| 3. Uji Asumsi Klasik | 55 |
| a. Uji Multikolinieritas | 55 |
| 4. Pengujian Hipotesis | 56 |
| a. Model Regresi Linier Berganda | 56 |
| b. Uji F | 58 |
| c. Uji t | 59 |
| 5. Koefisien Determinasi | 59 |
| C. Pembahasan | 60 |

BAB V : PENUTUP

| | |
|---------------------|----|
| A. Kesimpulan | 63 |
| B. Saran | 64 |

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN - LAMPIRAN**

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| 1. Tabel 3.1 :Skala Liker..... | 38 |
| 2. Tabel 3.2 : Kriteria Interval..... | 42 |
| 3. Tabel 4.1 : Uji Validitas Data | 51 |
| 4. Tabel 4.4 : Hasil Uji Reliabelitas | 53 |
| 5. Tabel 4.5 : Hasil Uji Normalitas Data | 53 |
| 6. Tabel 4.6 : Uji Homogenitas | 54 |
| 7. Tabel 4.7 : Uji Multikolinier | 54 |
| 8. Tabel 4.8 : Model RegresiBerganda | 55 |
| 9. Tabel 4.9 : AnalisisUji F | 57 |
| 10. Tabel 4.10 : Analisis Uji t | 58 |
| 11. Tabel 4.11 : Uji Koefisien Determinasi | 58 |

DAFTAR GAMBAR

1. Gambar 2.1 : Kerangka Berpikir..... 31
2. Gambar 4.1 : Struktur Organisasi PT. BPRS Safir Bengkulu..... 49

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Bukti Pengajuan Judul Proposal
- Lampiran 2 : Bukti Menghadiri Seminar Proposal
- Lampiran 3 : Halaman Pengesahan Proposal Skripsi
- Lampiran 4 : Surat Penunjuk Pembimbing Skripsi
- Lampiran 5 : Kuisioner Penelitian
- Lampiran 6 : Halaman Pengesahan Izin Penelitian
- Lampiran 7 : Surat Izin Penelitian dari KESBANGPOL
- Lampiran 8 : Tabulasi Data
- Lampiran 9 : Hasil Pengolahan Data
- Lampiran 10 : Lembar Bimbingan Skripsi
- Lampiran 11 : Bukti Plagiasi Judul Skripsi
- Lampiran 12 : Dokumentasi Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia harus bekerja untuk memperoleh penghasilan. Bila pekerjaan yang ditekuninya memberikan rasa puas baik itu dari segi material maupun non material, dapat dikatakan seseorang mempunyai tingkat kepuasan kerja. Kepuasan kerja amatlah penting bagi peningkatan kepuasan kerja dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Kepuasan kerja seseorang banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, dan juga komitmen terhadap bidang yang ditekuninya.¹ Suatu komitmen organisasional menggambarkan keterikatan seseorang di dalam suatu organisasi, sehingga menimbulkan suatu rasa ikut memiliki (*sense or belonging*) terhadap organisasi tempat ia bekerja².

Kepuasan kerja merupakan kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif hasil dari penilaian salah satu pekerjaan atau pengalaman-pengalaman pekerjaan.³ Adapun indikator kepuasan kerja adalah a) Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan b) supervisi, c) organisasi dan manajemen, d) kesempatan untuk maju, e) Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif, f) Rekan kerja, g) kondisi pekerjaan.

¹ Martini, Yuliano; Rostiana. *Komitmen Organisasi Ditinjau Berdasarkan Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi*, (Jakarta: Jurnal Manajemen, 2013), h. 92

²Narsa,I Made, 2012, “*Sex-Role Stereotype dalam rekrutmen pegawai akuntansi dan keuangan: Observasi terhadap Pola Rekrutmen Terbuka di Media Masa*”, Jurnal Akuntansi dan Keuangan, (Jurnal Vol.8,No.2, Nopember 2006), h. 66

³Wijono, Sutarto. *Psikologi Industri dan Organisasi*. (Jakarta: Kencana, 2012), h. 89

Orientasi profesional yang mendasari timbulnya komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Di dalam menjalankan pekerjaan, para profesional sering mengasosiasikan dirinya dengan profesi dan juga menaati segala norma, aturan, dan kode etik.⁴ Dengan adanya komitmen baik itu secara langsung maupun tidak langsung setidaknya dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Oleh karena itu, penelitian yang menguji hubungan tingkat komitmen organisasional dalam peningkatan kepuasan kerja merupakan topik yang menarik untuk diangkat. Dalam mencapai kepuasan kerja, seseorang harus memiliki komitmen di dalam dirinya. Komitmen merupakan suatu janji pada diri kita sendiri ataupun orang lain yang tercermin dalam tanggungjawab tindakan kita melakukan, menjalankan, memasukkan, mengerjakan. Komitmen diperlukan oleh suatu profesi untuk mengembangkan kemampuan diri dalam pekerjaan. Namun belum dapat dipastikan besar pengaruh komitmen terhadap tercapainya kepuasan kerja.

Adapun indikator komitmen adalah *affective commitment*, berkaitan dengan (keterkaitan identitas, nilai- nilai bersama dan keterlibatan pribadi), *continuance commitment*, (investasi karyawan kepada organisasi dan persepsi karyawan tentang kerugian akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi), *normative commitment* (internalisasi norma organisasi, loyalitas, manfaat dan kewajiban terhadap organisasi). Ketika adanya komitmen karyawan, maka karyawan merasa puas. Orang yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih mencintai organisasinya dibandingkan dengan

⁴ Wijono, Sutarto. *Psikologi Industri dan Organisasi*. (Jakarta: Kencana, 2012), h. 77

orang yang tidak puas karena mereka merasa sudah diperhatikan oleh perusahaan. Ketika karyawan menerima kepuasan dari tempat kerjanya, mereka akan menunjukkan sikap yang menyenangkan terhadap pekerjaan tersebut⁵. Selain komitmen organisasi, kepribadian juga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.⁶

Kepribadian karyawan didefinisikan sebagai kombinasi karakteristik fisik dan mental (termasuk di dalamnya: penampilan, pemikiran, tindakan, dan perasaan seseorang) yang stabil yang memberikan identitas kepada karyawan. Kepribadian karyawan adalah kecenderungan emosional, kognitif, dan tingkah laku, yang bersifat menetap dan ditampilkan karyawan sebagai respon terhadap berbagai situasi lingkungan.⁷

Adapun indikator kepribadian adalah 1) Sikap merupakan kesiapan mental, yaitu suatu proses yang berlangsung dalam diri seseorang, bersama dengan pengalaman individual masing-masing, mengarah dan menentukan respons terhadap objek dan situasi. 2) Emosional adalah kemampuan seseorang untuk menerima, menilai, mengelola, serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain di sekitarnya. Dalam hal ini emosi mengacu pada perasaan terhadap informasi akan suatu hubungan. 3) Perasaan, selain sikap, alam kesadaran manusia juga mengandung berbagai macam-macam perasaan. Sebaliknya,

⁵ Wijono, Sutarto. *Psikologi Industri dan Organisasi*. (Jakarta: Kencana, 2012), h. 77

⁶ Sondang Siagian, P. *Sistem Informasi Manajemen* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2014), h. 78

⁷ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Rafika Aditama, 2013), h. 332

dapat juga digambarkan seorang individu yang melihat suatu hal yang buruk/mendengar suara yang tidak menyenangkan.⁸

Dari pemaparan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik meneliti dengan judul “Pengaruh komitmen organisasi dan kepribadian terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPRS Safir Bengkulu”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka didapatkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasi dan kepribadian berpengaruh simultan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPRS Safir Bengkulu?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPRS Safir Bengkulu?
3. Apakah kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPRS Safir Bengkulu?
4. Seberapa besar komitmen organisasi dan kepribadian mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPRS Safir Bengkulu?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh komitmen organisasi dan kepribadian secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPRS Safir Bengkulu

⁸ Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 2016), h. 298

2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPRS Safir Bengkulu
3. Pengaruh kepribadian terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPRS Safir Bengkulu
4. Besaran pengaruh komitmen organisasi dan kepribadian berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPRS Safir Bengkulu.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis penelitian ini dapat menambah wawasan dan memperkaya pengetahuan tentang komitmen organisasi, kepribadian dan kepuasan kerja pada perusahaan sehingga dapat dijadikan referensi untuk penelitian lanjutan yang berkaitan dengan komitmen organisasi, kepribadian dan kepuasan kerja

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi PT. BPRS Safir Bengkulu, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dan sumbangan informasi bagi perusahaan dalam menentukan langkah dan kebijakan perusahaan khususnya yang berorientasi pada kepuasan kerja karyawan.
- b. Bagi Karyawan, dapat menjadi bahan pertimbangan dalam melakukan pekerjaan secara professional.

E. Penelitian Terdahulu

Wahyudi dengan judul Pengaruh Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Mulawarman. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Kepribadian dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Mulawarman baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,546. Terdapat pengaruh signifikan antara variabel independent kepribadian dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Mulawarman. Variabel kepribadian berpengaruh secara signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). variabel komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Variabel yang berpengaruh dominan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah variabel komitmen organisasi.⁹ Perbedaan penelitian adalah penelitian terdahulu terdiri dari 3 variabel yaitu kepribadian dan komitmen organisasi dan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sedangkan penelitian yang akan dilakukan ini terdiri dari tiga variabel

⁹ Wahyudi. *Pengaruh Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Mulawarman, 2013)

komitmen organisasi, kepribadian dan kepuasan kerja dan penelitian dilakukan pada responden yang berbeda.

Sangadji dengan judul *Pengaruh Komitmen Organisasional Pimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kinerja* karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh komitmen organisasi pemimpin terhadap kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja dosen Universitas Muhammadiyah di Jawa Timur yang telah bekerja di atas 3 tahun. Populasinya adalah 1.181 orang. Sampel acak digunakan untuk mendapatkan 200 sampel Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, dokumentasi, dan wawancara. Teknik analisis data menggunakan pemodelan persamaan Regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) variabel praktek organisasi, manifestasi pengambilan risiko tidak memenuhi persyaratan sebagai mengukur; (2) semua manifestasi dalam variabel komitmen organisasi diidentifikasi; (3) manifestasi prestasi tidak teridentifikasi sebagai ukuran kepuasan kerja variabel; (4) semua manifestasi kinerja dosen diidentifikasi; (5) organisasi Praktik dan komitmen pimpinan organisasi berdampak langsung pada dosen kinerja, (6) praktek organisasi dan komitmen pimpinan organisasi dampak langsung pada kepuasan kerja; (7) praktik organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja sedangkan komitmen organisasi.¹⁰ Perbedaan penelitian adalah penelitian terdahulu terdiri dari 2 variabel yaitu komitmen organisasional pimpinan terhadap kepuasan kerja sedangkan penelitian yang

¹⁰ Sangadji. *Pengaruh Komitmen Organisasional Pimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kinerja* (Universitas Muhammadiyah di Jawa Timur, 2014)

akan dilakukan ini terdiri dari tiga variabel komitmen organisasi, kepribadian dan kepuasan kerja dan penelitian dilakukan pada responden yang berbeda.

Arishanti dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan terhadap 75 karyawan PT. X, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja. Analisis data pada penelitian ini menggunakan regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Komitmen organisasional maupun kepuasan kerja dikategorikan cukup tinggi.¹¹ Perbedaan penelitian adalah penelitian terdahulu terdiri dari 2 variabel yaitu komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan sedangkan penelitian yang akan dilakukan ini terdiri dari tiga variabel komitmen organisasi, kepribadian dan kepuasan kerja dan penelitian dilakukan pada responden yang berbeda.

Penelitian dilakukan oleh Michael Mount,¹² dengan judul *Relationship Of Personality Traits And Counterproductive Work Behaviors: The Mediating Effects Of Job Satisfaction* pada universitas Iowa. Penelitian ini menggunakan analisis jalur untuk menguji model yang menyatakan bahwa sifat-sifat kepribadian yang relevan akan memiliki hubungan langsung dengan perilaku kerja kontraproduktif (CPB) dan hubungan tidak langsung dengan CPB melalui efek mediasi dari kepuasan kerja. Berdasarkan sampel (n = 141) dari

¹¹Arishanti . *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan* (Jurnal Manajemen, 2014)

¹²Michel Mount. *Relationship Of Personality Traits And Counterproductive Work Behaviors: The Mediating Effects Of Job Satisfaction* (Jurnal internasional, 2014)

karyawan layanan pelanggan, hasil umumnya mendukung model hipotesis untuk kedua CPB bos-dan self-rated. Agreeableness memiliki hubungan langsung dengan perilaku kerja kontraproduktif interpersonal (CPB - I); Kesadaran memiliki hubungan langsung dengan perilaku kerja organisasi yang kontraproduktif (CPB - O); dan, kepuasan kerja memiliki hubungan langsung dengan CPB - I dan CPB - O. Selain itu, kepuasan kerja memediasi sebagian hubungan antara Agreeableness dan CPB - O dan CPB - I. Secara keseluruhan, hasil menunjukkan bahwa ciri-ciri kepribadian secara diferensial memprediksi CPB dan bahwa sikap karyawan tentang pekerjaan mereka menjelaskan, sebagian, asosiasi kepribadian-perilaku ini.

F. . Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan digunakan oleh peneliti untuk memudahkan pembaca dalam memahami isi penelitian, penelitian ini terbagi atas lima BAB yaitu, sebagai berikut:

1. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi berbagai hal meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, penelitian terdahulu dan sistematika penulisan. Bab ini memberikan gambaran umum kepada pembaca tentang tujuan peneliti melakukan penelitian.

2. BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA BERPIKIR

Bab ini berisi tentang pengertian kepuasan kerja , komitmen organisasi, dan kepribadian, kerangka berpikir dan hipotesis penelitian. Bab ini

bertujuan untuk menjelaskan secara rinci tentang variabel-variabel penelitian, pengaruhnya dan jawaban sementara hasil penelitian.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, waktu dan lokasi penelitian, populasi dan sampel, sumber dan teknik Pengumpulan Data, variabel penelitian dan definisi operasional variabel, instrumen penelitian, dan Teknik Analisis Data. Tujuan dari bab ini adalah untuk menjelaskan kepada pembaca bagaimana proses peneliti dalam melakukan penelitian serta tahapan pengujian data.

4. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan. Bab ini bertujuan untuk menjelaskan secara rinci objek yang diteliti, hasil pengolahan data dan pembahasan atas hasil tersebut.

5. BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran-saran. Bab ini bertujuan untuk menjelaskan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan saran-saran kepada semua pihak yang terkait.

BAB II

KAJIAN TEORI DAN KERANGKA BERPIKIR

A. Kajian Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Definisi Kepuasan Kerja

Keith Davis mengemukakan bahwa “*Job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work*”. Artinya bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja.¹³

Wexley dan Yuki mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah “*is the way an employee feels about his or her job*”. Artinya adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya.¹⁴

Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya..¹⁵

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang dengan pekerjaan dan juga semua hal yang mendukung dalam bekerja.

¹³Wibowo, *Manajemen Perubahan*,... h. 124

¹⁴*Mangkunegara, Evaluasi Kinerja*,... h. 70

¹⁵Sondang Siagian, P. *Sistem Informasi Manajemen* (Jakarta:PT. Bumi Aksara, 2013), h. 78

b. Indikator Kepuasan Kerja Karyawan

Indikator kepuasan kerja dapat dilihat sebagai berikut :¹⁶

1) *The work itself* (Pekerjaan itu sendiri)

Unsur ini menjelaskan pandangan karyawan mengenai pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, melalui pekerjaan tersebut karyawan memperoleh kesempatan untuk belajar, dan memperoleh peluang untuk menerima tanggung jawab. Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja.

2) *Pay* (Gaji)

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan, dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan”. Semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kemungkinan karyawan tersebut melakukan perbandingan sosial dengan karyawan bandingan yang sama di luar perusahaan. Jika gaji yang diberikan perusahaan lebih rendah dibandingkan dengan gaji yang berlaku di perusahaan yang sejenis dan

¹⁶Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Rafika Aditama, 2013), h. 332

memiliki tipe yang sama, maka akan timbul ketidakpuasan kerja karyawan terhadap gaji. Oleh karena itu gaji harus ditentukan sedemikian rupa agar kedua belah pihak (karyawan dan perusahaan) merasa sama-sama diuntungkan. Karena karyawan yang merasa puas dengan gaji yang diterimanya, maka dapat menciptakan kepuasan kerja.¹⁷

3) *Promotion opportunities* (Kesempatan promosi)

Kesempatan promosi mengakibatkan yang berbeda terhadap kepuasan kerja karena adanya perbedaan balas jasa yang diberikan. Promosi adalah “Proses pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan yang lain yang lebih tinggi”. Dengan demikian promosi akan selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang lebih tinggi daripada jabatan yang diduduki sebelumnya. Melalui promosi, perusahaan akan memperoleh kestabilan dan moral karyawanpun akan lebih terjamin. Promosi akan memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang meningkat. Apabila promosi dibuat dengan cara yang adil diharapkan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan.

4) *Supervision* (Pengawasan)

Tugas pengawasan tidak dapat dipisahkan dengan fungsi kepemimpinan, yaitu usaha mempengaruhi kegiatan bawahan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu yang ditetapkan

¹⁷ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi...*, h. 333

organisasi. Kepemimpinan yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Oleh sebab itu aktivitas karyawan di perusahaan sangat tergantung dari gaya kepemimpinan yang diterapkan serta situasi lingkungan di dalam perusahaan tempat mereka bekerja. Perlunya pengarahan, perhatian serta motivasi dari pemimpin diharapkan mampu memacu karyawan merasa puas dengan pekerjaan.¹⁸

c. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja

Faktor-faktor pribadi, sosial, budaya, organisasi, dan lingkungan¹⁹

1. Faktor pribadi. Faktor pribadi mencakup faktor kepribadian, pendidikan, intelegensi dan kemampuan, usia, status pernikahan, dan orientasi kerja.
2. Faktor sosial. Faktor sosial meliputi hubungan dengan rekan kerja, kelompok kerja dan norma-norma, kesempatan untuk berinteraksi, dan organisasi informal.
3. Faktor budaya. Faktor budaya meliputi sikap-sikap yang mendasari, kepercayaan, dan nilai-nilai.
4. Faktor komitmen organisasi. Faktor organisasi diantaranya sifat dan ukuran, struktural formal, kebijakan-kebijakan personalia dan prosedur prosedur, sifat pekerjaan, teknologi dan organisasi kerja, supervisor dan gaya kepemimpinan, sistem manajemen, dan kondisi-kondisi kerja.²⁰

¹⁸Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi...*, h. 332

¹⁹Wijono, Sutarto. *Psikologi Industri dan Organisasi*. (Jakarta: Kencana, 2015), h. 77

²⁰Wibowo. *Perilaku dalam organisasi Edisi ke-2*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), h. 169

5. Faktor lingkungan. Faktor lingkungan meliputi faktor ekonomi, sosial, teknik, dan pengaruh-pengaruh pemerintah.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja ada lima yaitu:²¹

a. Kedudukan (posisi)

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada karyawan yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang mempengaruhi kepuasan kerja.

b. Pangkat (golongan)

Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat (golongan), sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan merubah perilaku dan perasaannya.

c. Umur

Dinyatakan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan. Umur di antara 25 tahun sampai 34 tahun dan umur 40 sampai 45 tahun adalah merupakan umur-umur yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.

²¹ Wijono, Sutarto. *Psikologi Industri dan Organisasi*. (Jakarta: Kencana, 2015), h. 77

d. Jaminan finansial dan jaminan sosial

Masalah finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

e. Mutu pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktifitas kerja. Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja

d. Survei Kepuasan Kerja

Survei kepuasan kerja adalah suatu prosedur dimana pegawai-pegawai mengemukakan perasaan mengenai jabatan atau pekerjaannya melalui laporan kerja. Survei kepuasan kerja jasa untuk mengetahui moral pegawai, pendapat, sikap, iklim, dan kualitas kehidupan kerja pegawai. Secara garis besar, angket kepuasan karyawan biasanya meng-address lima elemen utama, yakni : 1) kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya (*job content*), 2) kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja (baik lingkungan fisik seperti tata ruangan ataupun lingkungan non fisik seperti relasi dengan kerja, atau suasana kerja); 3) kepuasan karyawan terhadap atasan, dan 4) kepuasan karyawan terhadap kebijakan perusahaan dalam memberikan remuneration and benefit pada pegawainya.²²

²²Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja...*,h. 89

e. Pengukuran Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah bagaimana orang melaksanakan pekerjaan dan aspek-aspeknya. Ada beberapa alasan mengapa perusahaan harus benar-benar memperhatikan kepuasan kerja, yang dapat dikategorikan sesuai dengan fokus karyawan atau perusahaan, yaitu :²³

1. Pertama, manusia berhak diperlakukan dengan adil dan hormat, pandangan ini menurut perspektif kemanusiaan. Kepuasan kerja merupakan perluasan refleksi perlakuan yang baik. Penting juga memperhatikan indikator emosional atau kesehatan psikologis.
2. Kedua, perspektif kemanfaatan, bahwa kepuasan kerja dapat menciptakan perilaku yang mempengaruhi fungsi-fungsi perusahaan. Perbedaan kepuasan kerja antara unit-unit organisasi dapat mendiagnosis potensi persoalan. Upaya organisasi berkelanjutan harus ditempatkan pada kepuasan kerja dan pengaruh ekonomis terhadap perusahaan. Perusahaan yang percaya bahwa karyawan dapat dengan mudah diganti dan tidak berinvestasi di bidang karyawan maka akan menghadapi bahaya. Biasanya berakibat tingginya tingkat *turnover*, diiringi dengan membengkaknya biaya pelatihan, gaji, akan memunculkan perilaku yang sama di kalangan karyawan, yaitu mudah berganti-ganti perusahaan dan dengan demikian kurang loyal.

²³ Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2004), h. 543

2. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen bukanlah sesuatu yang bisa hadir begitu saja, karena itu untuk menghasilkan karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi bukanlah hal yang mudah. Hal ini sesuai dengan temuan Kuntari dan Salim bahwa komitmen organisasi di Indonesia tampaknya masih merupakan sesuatu yang langka, sulit dipertahankan dan tidak dapat diperoleh dengan mudah.²⁴

Pengertian tentang komitmen terhadap organisasi (*organizational commitment*) telah banyak dikemukakan oleh para ahli. Steers (menyatakan bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan peristiwa dimana individu sangat tertarik pada (atau merupakan ketertarikan individu terhadap) tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasi.²⁵ Jadi komitmen lebih dari sekedar keanggotaan, karena meliputi kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi, demi memperlancar pencapaian tujuan. Welsch dan La Van menyatakan komitmen pada perusahaan adalah sebuah dimensi perilaku yang penting dan dapat digunakan untuk menilai keterikatan karyawan pada perusahaan. Hal ini didukung oleh Davis dan Newstrom yang menyatakan bahwa komitmen terhadap perusahaan adalah tingkat kemauan karyawan untuk mengidentifikasi dirinya pada

²⁴ Martini, Yuliano; Rostiana. *Komitmen Organisasi Ditinjau Berdasarkan Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi*, (Jakarta: Jurnal Manajemen, 2013), h. 92

²⁵ Damayanti, K. dan Suhariadi, F. *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Keadilan Organisasi Dengan Komitmen Karyawan pada Organisasi di PT Haji Ali Sejahtera Surabaya*. *Insan. Media Psikologi*, (Jakarta, Jurnal Psikologi, 2013), h. 54

perusahaan dan keinginannya untuk melanjutkan partisipasi secara aktif dalam perusahaan tersebut.²⁶

Mowday, Porter, Steers dan Desler sepakat memberi pengertian komitmen karyawan terhadap perusahaan sebagai hubungan antara karyawan dengan perusahaan yang merupakan orientasi karyawan pada perusahaan sehingga bersedia menyumbangkan energinya dan mengikatkan diri melalui aktifitas dan keterlibatan dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.²⁷ Pengertian komitmen sebagai suatu sikap yang menggambarkan orientasi karyawan terhadap perusahaan.

Komitmen pada organisasi ditandai dengan bentuk loyalitas dan identifikasi diri terhadap organisasi. Komitmen pada organisasi tidak hanya menyangkut pada kesetiaan karyawan dan pada organisasi yang bersifat positif tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi, dimana karyawan bersedia atas kemauan sendiri untuk memberikan segala sesuatu yang ada pada dirinya guna membantu merealisasikan tujuan dan kelangsungan organisasi.²⁸

Komitmen dalam organisasi merupakan salah satu sikap kerja, karena dia merefleksikan perasaan seseorang terhadap organisasi di tempat dia bekerja bila dia menyukai organisasi tersebut, dia akan berupaya untuk tetap

²⁶Yenny Oktorita B, Haryanto F Rosyid, dan Anita Lestari. *Hubungan Antara Sikap Terhadap Penerapan Program K3 Dengan Komitmen Karyawan Pada Perusahaan* (Jakarta: Jurnal Manajemen, 2012), h. 89

²⁷Yenny Oktorita B, Haryanto F Rosyid, dan Anita Lestari. *Hubungan Antara Sikap Terhadap Penerapan Program K3 Dengan Komitmen Karyawan....*,h. 89

²⁸Damayanti, K. dan Suhariadi, F. *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Keadilan Organisasi Dengan Komitmen Karyawan pada Organisasi di PT Haji Ali Sejahtera Surabaya*. Insan. Media Psikologi, (Jakarta, Jurnal Psikologi, 2013), h. 54

bekerja di sana. Robbins mendefinisikannya sebagai suatu orientasi individu terhadap organisasi yang mencakup loyalitas, identifikasi dan keterlibatan. Jadi komitmen organisasi mendefinisikan unsur orientasi hubungan aktif antara individu dan organisasinya, orientasi hubungan tersebut mengakibatkan pekerja atas kehendak sendiri bersedia memberikan sesuatu dan sesuatu yang diberikannya itu demi merefleksikan dukungannya bagi tercapainya tujuan organisasi.

Komitmen organisasi bukan hanya kesetiaan pada organisasi, tetapi suatu proses yang berjalan dimana karyawan mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi dan prestasi kerja yang tinggi.

Komitmen organisasi sebagai suatu sikap karyawan, bagaimanapun juga akan menentukan perilakunya sebagai perwujudan dari sikap.²⁹

Berdasarkan uraian di atas, maka komitmen organisasi adalah hubungan antara karyawan dengan organisasi dengan ditunjukkan adanya keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi, melibatkan diri dalam kegiatan perusahaan, menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi serta bersedia untuk berusaha keras demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi.

b. Indikator Komitmen Organisasi

Aspek komitmen organisasi diungkap dengan menggunakan skala komitmen organisasi yang mengacu pada aspek komitmen organisasi dari Meyer dan Herscovitch, yaitu :³⁰

²⁹ Djati, P.S dan Khusaini. *Kajian terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja*. (Surabaya: Program Pascasarjana Universitas Kristen Petra, 2013), h. 65

- a. *Affective commitment*, yang berkaitan dengan keterkaitan identitas, nilai-nilai bersama dan keterlibatan pribadi.
- b. *Continuance commitment*, yang berkaitan dengan investasi karyawan kepada organisasi dan persepsi karyawan tentang kerugian akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi.
- c. *Normative commitment*, yang berkaitan dengan internalisasi norma organisasi, loyalitas, manfaat dan kewajiban terhadap organisasi.

c. Kecenderungan Memengaruhi Komitmen

Terdapat kecenderungan yang dapat memengaruhi tempat pekerjaan, salah satu di antaranya adalah apabila terjadi perubahan komposisi tenaga kerja. Kecenderungan ini menempatkan tekanan pada beberapa tipe komitmen dan mengubah macam penarikan diri yang terlibat di pekerjaan. *Diversity of the workforce*, atau *keberagaman tenaga kerja*. Keberagaman dapat memuat lebih menantang untuk mempertahankan pekerja yang berharga. Apabila kelompok kerja semakin beragam dalam bentuk ras, gender, umur, asal daerah, terdapat bahaya bahwa minoritas atau pekerja yang lebih tua akan berada di golongan pinggir dalam jaringan, yang secara potensial menurunkan *Affective Commitment*. Meningkatnya keberagaman tenaga kerja dapat menurunkan komitmen apabila pekerja merasa tingkat lebih rendah *Affective Commitment* atau menjadi kurang ditanamkan dalam pekerjaan sekarang.

³⁰Sri Mulyani, 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*, Edisi Pertama (Medan: USU Press), h. 69

The changing employee-employer relationship, atau *perubahan hubungan pekerja-pemberi kerja*. Beberapa generasi yang lalu, banyak pekerja bekerja untuk satu organisasi dalam seluruh kariernya. Asumsinya adalah terdapat pertukaran loyalitas seumur hidup dan pekerjaan baik untuk keamanan kerja seumur hidup. Persepsi ini berubah dengan berkembangnya downsizing sebagai bahan dalam kehidupan kerja. *The employee- employer relationship* dapat menurunkan *Affective dan Normative Commitment*, membuat lebih menantang untuk mempertahankan pekerja berbakat.

Cara mengukur *the employee-employer relationship* dapat dilakukan dengan:³¹

1. *Psychological contracts*, mencerminkan keyakinan pekerja tentang apa yang mereka berutang kepada organisasi dan apa utang organisasi pada mereka. Kontrak ini ditentukan oleh aktivitas rekrutmen dan sosialisasi yang dialami pekerja, yang sering menyampaikan janji dan harapan yang membentuk keyakinan tentang kewajiban timbal balik,
2. *Transactional contracts*, didasarkan pada kewajiban moneter spesifik secara terbatas (misalnya: pekerja berutang kehadiran dan proteksi pemilik informasi; organisasi berutang pembayaran dan kesempatan untuk maju).
3. *Relational contracts*, didasarkan pada keterbukaan semakin luas dan kewajiban subjektif (misalnya: pekerja berutang loyalitas dan keinginan

³¹Jason Colquit. *Organizational Behavior*, (Neryork: McGraw-Hill, 2011), h. 49

pergi di atas dan di luar; organisasi berutang keamanan kerja, pengembangan dan dukungan).

Pekerja yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya catatan kehadirannya baik, menunjukkan keinginan setia pada kebijakan perusahaan, dan tingkat turnover lebih rendah. Secara khusus, basis mereka yang lebih luas pada pengetahuan tentang pekerjaan dan tingkat pelayanan pelanggan tinggi sering diterjemahkan ke dalam pelanggan loyal yang membeli lebih banyak dari mereka, membuat penyerahan dihasilkan dari pelanggan baru, dan bahkan membayar harga tinggi.

Komitmen dapat ditingkatkan dan diturunkan dengan cara mengelola faktor sebagai berikut:

1. *Inhibiting factors*. Mencakup menyalahkan secara berlebihan, tidak bersungguh-sungguh bersyukur, kegagalan mengikuti proses, ketidakkonsistenan dan ketidaksesuaian, meningkatnya ego dan gangguan.
2. *Stimulating factors*. Mencakup mengklarifikasi peraturan dan kebijakan, investasi dalam pekerja melalui pelatihan, menghargai dan apresiasi terhadap usaha, partisipasi dan otonomi pekerja, membuat pekerja merasa dihargai, pengingat investasi pekerja, memberikan dukungan pada pekerja, membuat kesempatan bagi pekerja untuk menyatakan perhatian bagi orang lain.

Hal ini harus dibangun *mutual trust*, saling mempercayai di mana orang memastikan bahwa organisasi dapat mencapai apa yang diminta untuk dilakukan. Untuk itu kita perlu menciptakan “*herous*”, pekerja yang dihormati dan produktif serta dikagumi anggota lainnya. Pastikan bahwa keberhasilan *Herous* dirayakan, untuk mendorong orang lain mempercayai *can-do culture* dan komit pada tujuan organisasi. Beberapa pendekatan yang dapat dilakukan untuk mengembangkan komitmen organisasional:³²

1. *Make jobs interesting and give people responsibility, membuat pekerjaan menarik dan memberi orang tanggung jawab.* Orang cenderung mempunyai komitmen tinggi pada organisasi apabila mendapat kesempatan baik untuk mengontrol cara mereka melakukan pekerjaan dan dikenal dalam memberikan kontribusi penting. Memberikan pekerjaan menarik untuk dilakukan dan memberi mereka tanggung jawab atas pekerjaan adalah cara paling efektif dalam memotivasi orang lain dan dikenal sebagai *job enrichment*. Sementara itu, *job involvement* program merupakan cara melibatkan pekerja dalam banyak aspek pengambilan keputusan korporasi.
2. *Align the interests of the company with those of the employees menyeleraskan kepentingan perusahaan dengan pekerja.* Apabila melakukan sesuatu yang baik bagi organisasi juga membuat baik bagi pekerja, pekerja mungkin akan sangat besar komitmennya pada organisasi. Banyak perusahaan memperkenalkan *profit-sharingplans*,

³² Greenberg dan Baron. *Behavior Organization*, (New Jersey: Pearson Education, 2003), h. 164

yang merupakan rencana insentif di mana pekerja menerima bonus secara proporsional dengan tingkat keuntungan perusahaan.

3. *Enthusiastically recruit new employees whose values closely match those of the organizations, secara antusias merekrut pekerja yang mempunyai nilai-nilai yang sesuai dengan organisasi.* Perusahaan yang menunjukkan kepada pekerjanya bahwa mereka peduli pada kerja keras menarik mereka mempunyai komitmen tinggi pada perusahaan.
4. *Listen to your employee, mendengarkan pada pekerja.* Cara yang paling mudah untuk meningkatkan komitmen paling efektif dan tidak mahal adalah dengan sekedar mendengarkan pekerja. Dengan sekedar mendengarkan pada pekerja menunjukkan bahwa mereka peduli tentang apa yang harus dikatakan. Pendapat lain tentang cara bagaimana membangun *Organizational Commitment* dikemukakan oleh McShane dan Von Glinow sebagai berikut:³³
 1. *Justice and support, keadilan dan dukungan.* *Affective commitment* adalah lebih tinggi dalam organisasi yang memenuhi kewajiban pada pekerja dan patuh oleh nilai-nilai humanisme, seperti kejujuran, rasa hormat, memanfaatkan dan integritas moral. Sama halnya, organisasi yang mendukung kesejahteraan pekerja cenderung mengusahakan tingkat loyalitas lebih tinggi sebagai imbalannya.
 2. *Shared values, nilai-nilai bersama.* *Affective commitment* merupakan identifikasi orang dengan organisasi, dan identifikasi tersebut tertinggi

³³Wibowo. *Perilaku dalam organisasi Edisi ke-2*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), h. 194

apabila pekerja yakin bahwa nilai mereka sesuai dengan nilai dominan organisasi. Pekerja merasa lebih nyaman dan dapat diduga apabila mereka sepakat dengan nilai-nilai yang mendasari keputusan korporasi. Persaan nyaman ini meningkatkan motivasi mereka untuk tetap tinggal dalam organisasi.

3. *Trust, kepercayaan.* Kepercayaan merupakan harapan positif aau satu orang terhadap orang lain dalam situasi yang menyangkit resiko. Kepercayaan berarti menempatkan keyakinan pafa orang atau kelompok lain. Pekerja mengidentifikasi dengan dan merasa berkewajiban bekerja untuk organisasi hanya apabila mereka mempercayai pemimpin mereka.
4. *Organizational comprehension, pemahaman organisassional.* *Oraganizational comprehension* menunjukkan seberapa baik pekerja memahami organisasi, termasuk arah strategis, dinamika sosial, dan tata letak fisik. Kepedulian adalah prasyarat penting untuk *Affective commitment* karena adalah sulit mengidentifikasi dengan sesuatu yang anda tidak tahu dengan baik.
5. *Employee involvement, pelibatan pekerja.* Pelibatan pekerja meningkatkan *Affictive commitment* dengan memperkuat indentitas sosial pekerja dengan organisasi. Pekerja merasa bahwa mereka adalah bagian dari organisasi apabila mereka berpartisipasi dalam keputusan yang membimbing masa depan organisasi.

3. Kepribadian

Kepribadian adalah corak tingkah laku sosial yang terdiri dari corak kekuatan, dorongan, keinginan, opini dan sikap yang melekat pada seseorang jika berhubungan dengan orang lain atau menanggapi suatu keadaan. Istilah kepribadian adalah konsep yang luas sehingga tidak mungkin membuat definisi berlaku untuk semua orang. Dapat dikatakan kepribadian merupakan latar belakang corak perilaku seseorang. Kepribadian mencakup kebiasaan, sifat-sifat, yang dimiliki seseorang yang berkembang ketika seseorang berhubungan dengan orang lain. Kepribadian sangat erat kaitannya dengan nilai dan norma, dan perilaku. Menurut Winardi adalah sebagai berikut:

Kepribadian adalah keseluruhan cara seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain paling sering dideskripsikan dalam istilah sifat yang bisa diukur yang ditunjukkan oleh seseorang. Kepribadian adalah suatu totalitas psikofisis yang kompleks dari individu, sehingga nampak dalam tingkah lakunya yang unik.

Menurut Sedarmayanti adalah sebagai berikut:

Kepedulian sosial, yang terdiri dari kepribadian dimana kepribadian adalah keseluruhan sikap, ekspresi, perasaan, temperamen, ciri khas dan juga perilaku seseorang. Sikap perasaan ekspresi dan temperamen tersebut akan terwujud dalam tindakan seseorang kalau di hadapkan kepada situasi tertentu. Setiap orang memiliki kecenderungan perilaku yang baku/berlaku terus menerus secara konsisten dalam menghadapi situasi yang sedang di hadapi, sehingga jadi ciri khas pribadinya³⁴.

Pengertian Kepribadian menurut Sunaryo :

Kepribadian adalah himpunan seluruh fungsi kejiwaan sebagai suatu kesatuan dinamis dengan mengusahakan penyesuaian diri

³⁴ Sedarmayanti. *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan*. (Bandung: Refika Aditama, 2015), h.132

orang tadi terhadap tuntutan hidup sambil menjaga keseimbangan diri, baik secara fisik (jasmaniah) maupun psikis(rohaniah).

Peran, Manfaat, serta Tujuan Pengembangan Kepribadian sebagai berikut : (a). Peran Pengembangan Kepribadian : Pengembangan kepribadian memberikan peran yang sangat besar kepada anda dalam rangka meningkatkan kualitas diri pribadi, kualitas hubungan dengan orang lain agar anda mampu berhubungan dengan lingkungan, semangat untuk selalu menaikkan kapasitas dan kualitas kepribadian anda sehari-hari, akan mendorong anda untuk mengembangkan kepribadian kearah yang lebih baik. (b).Manfaat Pengembangan Kepribadian : Dengan adanya pengembangan kepribadian yang dilakukan setiap hari oleh individu yang ingin berubah maka setiap hari, setiap orang akan berusaha menjadi yang terbaik dalam bekerja serta membantu dan melayani orang lain secara baik. (c). Tujuan pengembangan kepribadian : secara umum, tujuan pengembangan kepribadian bertujuan memperbaiki kualitas kepribadian secara langsung maupun tidak langsung melalui kegiatan menciptakan pola berpikir yang positif setiap hari, sehingga setiap orang akan mencapai derajat kehidupan yang lebih baik dari hari-hari sebelumnya, dikarenakan dampak pola pikir positif yang dihasilkan dari pengembangan kepribadian tersebut³⁵.

Kepribadian berkaitan dengan perilaku seseorang yang terlihat melalui sikap, emosional, dan perasaan. Sikap emosional perasaan tersebut akan

³⁵ Herlambang Susatyo. *Personality Development Pengembangan Kepribadian*. (Jakarta:STUDILIB,2017), h.234

terwujud dalam tindakan seseorang kalau di hadapkan kepada situasi tertentu. Setiap orang memiliki kecenderungan perilaku yang baku/berlaku terus menerus secara konsisten dalam menghadapi situasi yang sedang di hadapi, sehingga jadi ciri khas pribadinya³⁶. Unsur-unsur kepribadian yang merupakan indikator kepribadian diantaranya meliputi:³⁷

1. Sikap

Sikap merupakan kesiapan mental, yaitu suatu proses yang berlangsung dalam diri seseorang, bersama dengan pengalaman individual masing-masing, mengarah dan menentukan respons terhadap objek dan situasi. merupakan suatu unsur yang mengisi akal dan juga alam jiwa orang yang sadar.

2. Emosional

Emosional adalah kemampuan seseorang untuk menerima, menilai, mengelola, serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain di sekitarnya. Dalam hal ini emosi mengacu pada perasaan terhadap informasi akan suatu hubungan.

3. Perasaan

Selain pengetahuan, alam kesadaran manusia juga mengandung berbagai macam-macam perasaan. Sebaliknya, dapat juga digambarkan seorang individu yang melihat suatu hal yang buruk/mendengar suara yang tidak

³⁶ Sedarmayanti. *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan*. (Bandung: Refika Aditama, 2015), h. 132

³⁷ Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 2016), h. 199

menyenangkan.³⁸ Persepsi-persepsi tersebut dapat menimbulkan dalam alam kesadarannya perasaan negatif. Perasaan, disamping segala macam-macam pengetahuan agaknya juga mengisi alam kesadaran manusia setiap saat dalam hidupnya. Perasaan yaitu suatu keadaan dalam kesadaran manusia yang karena pengetahuannya dinilai sebagai keadaan yang positif/negatif.

4. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Robbins menjelaskan kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya atau suka dengan pekerjaannya, sebaliknya seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah (tidak puas) akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya atau tidak suka dengan pekerjaannya. Ketika karyawan memiliki komitmen terhadap pekerjaan dimana karyawan bekerja dengan total karena ingin menghabiskan kariernya di suatu perusahaan dan pada akhirnya karyawan merasa nyaman sehingga apa saja yang diberikan oleh perusahaan akan membuat kepuasan karyawan semakin meningkat dari tempat kerjanya, sehingga mereka akan menunjukkan sikap yang menyenangkan.³⁹

Orang yang mendapat tingkat kepuasan kerja lebih tinggi cenderung merasa tingkat afektif dan *normative komitmen* lebih tinggi. Sedangkan

³⁸ Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 2016), h. 298

³⁹ Jadongan. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Keinginan Untuk Pindah*. Jurnal Visi, Vo. 19, No.3, Oktober 2011, Hal.592-608, ISSN: 0853-0203

pengaruhnya pada komitmen adalah lebih lemah. Afektif komitmen adalah komitmen yang timbul karena kedekatan emosional terhadap organisasi, mengidentifikasi diri dan keterlibatan aktif dalam organisasi.⁴⁰

5. Pengaruh Kepribadian Terhadap Kepuasan Kerja

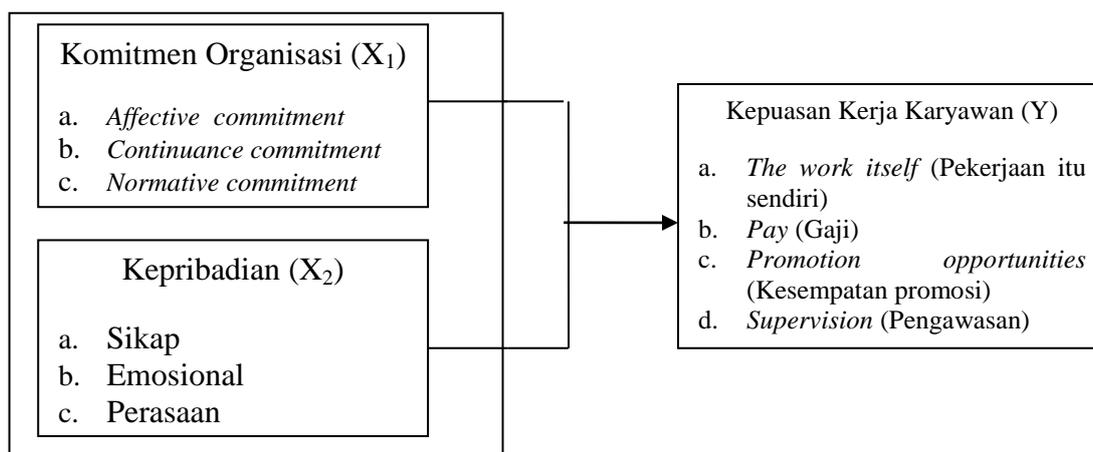
Kepribadian adalah pengaturan dinamis yang tersembunyi dalam diri seseorang yang merupakan suatu sistem yang akan menciptakan susunan karakteristik tingkah laku, pikiran, dan perasaan seseorang. Kepribadian juga sebagai kombinasi dari keseimbangan karakteristik fisik dan mental yang memberikan identitas seseorang. Salah satu aspek penting yang menentukan kualitas kerja seseorang adalah sejauh mana manusia itu melakukan pekerjaan tersebut dengan semangat yang tinggi, atau dalam kata lain kepuasan kerjanya tinggi.

Oleh karena manusia dipandang sebagai salah satu faktor yang terpenting dalam menghasilkan barang atau jasa, maka manusia tidak boleh begitu saja dipandang sebagai tenaga mesin. Pada dasarnya tenaga kerja atau pegawai harus dijadikan sebagai subyek bukan sebagai obyek, karena dengan perlakuan ini meningkatkan harga diri dan martabat mereka yang kemudian punya pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Pada dasarnya bahwa seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Khususnya dalam organisasi, kepuasan kerja sangat didambakan oleh semua pihak, karena dalam perusahaan atau

⁴⁰ Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi* (Jakarta: PT. rajawali Pers, 2014), h. 142

organisasi kegiatan dimulai dari pengadaan bahan baku sampai menjadi barang jadi penuh dengan tantangan baik secara psikologi maupun jasmani.⁴¹

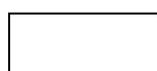
B. Kerangka Berpikir



Sumber: *Wijono, Sutarto, 2015*

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir
Pengaruh komitmen organisasi dan kepribadian terhadap kepuasan kerja
karyawan PT. Bank Safir Bengkulu

Keterangan :



:Menunjukkan variabel (X₁) yaitu komitmen organisasi dan kepribadian dengan variabel (Y) kepuasan kerja karyawan

⁴¹Lunenburg, F.C dan Orstein, A.C. *Educational Administration Concepts and Practice*. Third Edition. (Belmont, CA : Wadsworth Thomson Learning, 2015), h. 50


 : Menunjukkan variabel (X_1) yaitu komitmen organisasi dan variabel (X_2) yaitu kepribadian secara bersama berpengaruh terhadap variabel (Y) kepuasan kerja karyawan


 :Menunjukkan variabel (X_1) yaitu komitmen organisasi berpengaruh terhadap variabel (Y) kepuasan kerja karyawan dan variabel (X_2) yaitu kepribadian berpengaruh terhadap variabel (Y) kepuasan kerja karyawan

C. Hipotesis

H1: Komitmen organisasi dan kepribadian berpengaruh simultan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

H2: Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

H3: Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis penelitian

Penelitian ini adalah penelitian lapangan merupakan penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data dan informasi langsung dari responden.

2. Pendekatan penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif asosiatif karena tujuan dari penelitian ini menguji pengaruh komitmen profesional dan kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPRS Safir Bengkulu.

B. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Waktu Penelitian

Waktu penelitian terhitung dari peneliti mengajukan judul yaitu bulan September 2017 s/d Agustus 2018 (Jadwal Terlampir).

2. Tempat Penelitian

Tempat Penelitian ini dilakukan di PT. BPRS Safir Bengkulu. Peneliti melakukan penelitian di PT. BPRS Safir dikarenakan terdapat permasalahan di PT. BPRS Safir yaitu adanya kesenjangan yang terjadi dan berbanding terbalik dengan teori. Berdasarkan teori bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan terdapat pengaruh kepribadian

terhadap kepuasan kerja sedangkan kenyataan dilapangan berbanding terbalik sehingga perlu dilakukan pengujian secara statistik.

C. Populasi

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT. BPRS Safir Bengkulu berjumlah 32 orang karyawan yang ada di kantor pusat.⁴²

D. Sumber dan Teknik pengumpulan data

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan, penulis akan mengumpulkan data dengan memperoleh dua sumber data yaitu :

1. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer pada penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung dari responden dengan menggunakan kuesioner tertutup kepada responden yaitu komitmen organisasi, kepribadian dan kepuasan kerja. Adapun data primer pada penelitian ini adalah hasil pengisian kuesioner responden.

b. Data Sekunder

Data sekunder data yang diperoleh dari dokumen-dokumen yang berasal dari PT. BPRS Safir Bengkulu dan juga buku dan jurnal pendukung. Data yang dibutuhkan adalah data profil PT. BPRS Safir Bengkulu dan data karyawan PT. BPRS Safir Bengkulu.

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Survei

⁴² Wawancara kepada Bapak Merlian Hamedi

Dalam hal ini peneliti mengadakan penelitian dengan cara mengumpulkan data secara langsung, melalui pengamatan di lapangan terhadap aktivitas yang akan di lakukan untuk mendapat kan data tertulis yang di anggap relevan.

b. Studi Kepustakaan

Peneliti memperoleh bahan-bahan dan informasi yang relevan untuk dikumpulkan, dibaca dan dikaji, dicatat dan dimanfaatkan sehingga peneliti akan dengan mudah menemukan apa yang diperlukan. Adapun bentuk informasinya berupa teori-teori yang ada

c. Kuesioner Tertutup

Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang berkaitan dengan variabel penelitian yang akan diteliti. Agar mempermudah responden dalam memberikan jawaban, kuesioner dirancang sebagai kuesioner tertutup, dimana pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner disertakan pilihan-pilihan jawaban yang dapat dipilih oleh responden.

E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Indikator yaitu *The work itself* (Pekerjaan itu sendiri), *Pay* (Gaji), *Promotion opportunities* (Kesempatan promosi), *Supervision* (Pengawasan)
2. Komitmen organisasi adalah tingkat kemauan karyawan untuk mengidentifikasi dirinya pada perusahaan dan keinginannya untuk melanjutkan

partisipasi secara aktif dalam perusahaan tersebut. Indikatornya yaitu *Affective commitment*, *Continuance commitment*, *Normative commitment*

3. Kepribadian berkaitan dengan perilaku seseorang yang terlihat melalui sikap, emosional, dan perasaan. Sikap emosional perasaan tersebut akan terwujud dalam tindakan seseorang kalau di hadapkan kepada situasi tertentu. indikator adalah Sikap, Emosional, dan Perasaan.

F. Instrumen Penelitian

1. Kuesioner tertutup.

Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang berkaitan dengan variabel penelitian yang akan diteliti.⁴³ Agar mempermudah responden dalam memberikan jawaban, kuesioner dirancang sebagai kuesioner tertutup, dimana pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner disertakan pilihan-pilihan jawaban yang dapat dipilih oleh responden. Adapun skala yang digunakan adalah sebagai berikut untuk ke tiga variabel. Adapun kategori yang digunakan penulis adalah yang terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Skala Likert

Variabel Komitmen Organisasi (X1) dan Kepribadian (X2)

| Alternatif Jawaban | Skor |
|--------------------|------|
| Sangat Setuju | 5 |
| Setuju | 4 |
| Kurang Setuju | 3 |

⁴³Duwi Priyatno. *Belajar Cepat Olahan Data Statistic dengan SPSS*, (Yogyakarta: Andi, 2012), h. 178

| | |
|---------------------|---|
| Tidak Setuju | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 |

Sumber: Andi Shigemi, 2012

Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

| Alternatif Jawaban | Skor |
|--------------------|------|
| Sangat Puas | 5 |
| Puas | 4 |
| Kurang Puas | 3 |
| Tidak Puas | 2 |
| Sangat Tidak Puas | 1 |

Sumber: Aan Purnomo, 2014

2. Dokumentasi

Penggunaan teknik dokumentasi yaitu pengumpulan data dengan melihat dan mengamati data atau dokumen yang berkaitan dengan catatan-catatan, buku-buku, dan literatur. Dalam penelitian ini dokumen yang diperlukan adalah yang berhubungan dengan lahan penelitian yang bersumber dari PT. BPRS Safir seperti profil perusahaan dan sumber lainnya yang bersifat data.

G. Teknik Analisis Data

1. Pengujian Kualitas data

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (*content*) dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Uji yang digunakan untuk mengetahui ketepatan suatu alat ukur, sehingga dapat mengungkapkan data dari Variabel. Jika nilai *corrected* total item C>

corrected total item C maka butir kuesioner valid dan jika $\text{sig} < \alpha$, maka kuesioner valid.⁴⁴

b. Uji Realibilitas

Untuk mengetahui reliabilitas suatu alat ukur, instrumen yang dikatakan reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, dimana dikatakan reliabel jika *Alpha Cronbach* $> 0,60$.⁴⁵

2. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas

Pembuktian data tersebut memiliki distribusi normal atau tidak dapat dilihat pada bentuk distribusi datanya Uji normalitas data dilakukan untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal.

Untuk mengujinya digunakan *Skewness*. Untuk menentukan normalitas digunakan pedoman sebagai berikut:⁴⁶

- 1) Signifikansi uji (α) = 0,05
- 2) Jika skewness < 2 dan < -2 sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

⁴⁴ Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen*. (Bandung: Afabeta, 2013),h. 24

⁴⁵ Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen*.....h. 25

⁴⁶ Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen*,....h. 29

- 3) Jika skewness >2 dan >-2 , maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

b. Uji Homogenitas

Uji Homogenitas data ini dilakukan untuk menentukan apakah varian dari sampel itu sama atau tidak. Untuk menguji sampel sama atau tidak menggunakan *Levene test* yaitu *Homogeneity of variance Test* dengan pedoman sebagai berikut:⁴⁷

- 1) Signifikansi uji (α) = 0,05
- 2) Jika Sig $> \alpha$, maka variansi setiap sampel sama (homogen)
- 3) Jika Sig $< \alpha$, maka variansi setiap sampel tidak sama (tidak homogen)

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik untuk menguji apakah persamaan garis regresi yang diperoleh linier dan bias di gunakan untuk melakukan persamaan, maka harus dilakukan uji asumsi klasik, yaitu :

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dapat dideteksi dengan menganalisis matrik korelasi variable-variable independen atau dengan menggunakan perhitungan nilai *tolerance* dan VIF. Jika antara variable independen ada korelasi yang cukup tinggi (lebih dari 0,900), maka hal ini menunjukkan adanya multikolinearitas atau jika nilai *tolerance* (kurang dari 0,100), atau nilai VIF (lebih dari 10), maka hal

⁴⁷Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen*.....h. 32

ini menunjukkan adanya multikolinearitas.

4. Uji Hipotesis

a. Model Regresi Linear Berganda

Berikut adalah persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini:⁴⁸

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \mu_i$$

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

a = Konstanta

β_1 dan β_2 = Koefisien regresi

x = komitmen organisasi dan faktor pribadi

b. Uji F

Uji F yang dimaksudkan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel-variabel independen X secara keseluruhan terhadap variabel Y. Uji F ini dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai F yang dihasilkan dari perhitungan. Hipotesis nol akan diterima atau ditolak ditentukan sebagai berikut :

- 1) Apabila $\text{sig} < \alpha$ (0,05), H_0 diterima dimana tidak ada pengaruh variabel independen dengan variabel dependen
- 2) Apabila $\text{sig} > \alpha$ (0,05), H_0 ditolak dimana ada pengaruh variabel independen dengan variabel dependen

c. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

⁴⁸Duwi Priyatno. *Belajar Cepat Olahan Data Statistic dengan SPSS,...* h. 99

Untuk membuktikan hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak, maka digunakan uji hipotesis sebagai berikut:

- 1) Uji t Untuk variabel komitmen profesional terhadap kepuasan kerja karyawan. Uji ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.
- 2) Menentukan level of signifikan
 - a) Apabila $\alpha \leq \text{sig}$ (0.05), maka H_0 ditolak, yang berarti ada hubungan yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen
 - b) Apabila $\alpha > \text{sig}$ (0.05), maka H_0 diterima, yang berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.

5. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antar variabel PT. Bank Safir Bengkulu digunakan interpretasi sebagai berikut:⁴⁹

Tabel 3.2
Kriteria Interval kekuatan hubungan pada uji korelasi

| No. | Nilai Interval | Kekuatan hubungan |
|-----|----------------|-------------------|
| 1 | 0,00-0,199 | Sangat rendah |
| 2 | 0,20-0,399 | Rendah |
| 3 | 0,40-0,599 | Sedang |
| 4 | 0,60-0,799 | Kuat |
| 5 | 0,80-1,000 | Sangat Kuat |

Sumber: Sugiyono, 2013

⁴⁹ Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen...*, h. 156

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian.

1. Sejarah PT. BPRS Safir Bengkulu

Berdirinya PT. BPRS Safir Bengkulu tidak terlepas dari pengaruh berdirinya dari lembaga-lembaga lainnya. PT. BPRS Safir Bengkulu didirikan pada hari jumat tanggal 10 September 2005. PT. BPRS Safir Bengkulu mempunyai satu kantor pusat yang terletak di tebeng. Satu kantor kas yang terletak di Lingkar Timur, Empat Kantor Cabang yang terletak di Manna, Ketahun, Curup, dan Argamakmur.⁵⁰

Akta pendiriannya ditandatangani di depan Notaris Irawan SH. PT. BPRS Safir Bengkulu didirikan dengan modal dasar perseroan sebesar Rp. 4.000.000.000; yang terdiri atas 4.000 lembar saham, masing-masing saham bernilai nominal seluruhnya sebesar Rp.1.000.000. Oleh karena itu PT. BPRS Safir Bengkulu telah melakukan langkah-langkah strategis, taktis, dan nyata dalam mengoptimalkan potensi ekonomi yang dimiliki masyarakat Bengkulu. Langkah-langkah ini dilakukan dengan memberikan pembiayaan dan pembinaan terhadap usaha kecil dan mitra terutama pada sektor perdagangan dan pertanian. PT. BPRS Safir Bengkulu juga melakukan upaya peningkatan Manajemen SDM, teknologi operasi yang

⁵⁰ Profil PT. BPRS Safir Bengkulu dalam <http://www.banksyariahsafirbengkulu.com>, diakses pada 18 Juli 2018

nantinya diharapkan dapat lebih meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat secara cepat dan tepat sesuai Visi dan Misi Bank.⁵¹

2. Visi, Misi & *Corporate Value*

- a. Menjadi PT. BPRS Safir unggulan dan sehat di Provinsi Bengkulu.
- b. Memberikan manfaat dalam pembangunan perekonomian khususnya masyarakat Provinsi Bengkulu.

3. Misi PT. BPRS Safir Bengkulu

- a. Memberikan layanan yang professional dan amanah dalam menjalankan usaha perbankan.
- b. Menjadi mitra usaha umat.⁵²

4. Corporate Values PT. BPRS Safir Bengkulu

- a. Shiddiq = benar. Bukan hanya perkataannya yang benar, tapi juga perbuatannya juga benar. Sejalan dengan ucapannya.
- b. Amanah = benar benar bisa dipercaya
- c. Fathonah = cerdas
- d. Istiqomah = Tegak, lurus, atau dalam bahasa lainnya yaitu konsisten
- e. Rahmat = kebaikan.⁵³

5. Produk dan Produk Jasa PT. BPRS Safir Bengkulu.

1. Produk Tabungan

a. Tabungan *Wadi'ah Safir*

Tabungan *wadi'ah safir* merupakan sarana penyimpanan dana bagi anda untuk menjalani hidup yang lebih terencana. Tabungan *wadi'ah safir* memberikan ketenangan dan kemudahan pengelolaan keuangan anda.

⁵¹ Profil PT. BPRS Safir Bengkulu dalam <http://www.banksyariahsafirbengkulu.com>, diakses pada 18 Juli 2018

⁵² Profil PT. BPRS Safir Bengkulu dalam <http://www.banksyariahsafirbengkulu.com>, diakses pada 18 Juli 2018

⁵³ Profil PT. BPRS Safir Bengkulu dalam <http://www.banksyariahsafirbengkulu.com>, diakses pada 18 Juli 2018

Keunggulan:⁵⁴

1) Aman

PT. BPRS Safir Bengkulu merupakan Bank yang masuk dalam kepersertaan LPS, sehingga simpanan nasabah dijamin oleh pemerintah hingga Rp. 2 Milyar.

2) Ringan

Bebas biaya administrasi bulanan, sehingga tidak ada pemotongan pada saldo tabungan nasabah serta saldo awal pembukaan rekening minimal hanya Rp. 10.000.-

3) *Flexibel*

Dapat melakukan transaksi setiap saat.

4) *Service Excellent*

Fasilitas antar jemput tabungan pada saat pembukaan rekening dan penyetoran dengan transaksi minimal Rp. 5.000.000.-

5) Mudah

Proses pembukaan rekening yang tidak berbelit-belit tidak perlu mengantri sehingga berpuluh-puluh menit serta nyaman dalam bertransaksi.⁵⁵

b. Tabungan *Wadi'ah* Pelajar

Wadi'ah pelajar adalah tabungan yang khusus diperuntukan bagi para pelajar yang waktu penabungan dan pengambilannya dapat dilakukan setiap saat.

Keunggulan :

1. Aman karena dijamin pemerintah
2. Bebas biaya administrasi bulanan
3. Saldo awal setoran hanya Rp 10.000,-
4. Bebas yang ditabungkan tidak ditentukan jumlahnya
5. Satu penabung akan mendapatkan satu buku tabungan dan nomor rekening.⁵⁶

⁵⁴ Profil PT. BPRS Safir Bengkulu dalam <http://www.banksyariahsafirbengkulu.com>, diakses pada 18 Juli 2018

⁵⁵ PT. BPRS Safir Bengkulu, *Wadi'ah* dalam <http://www.banksyariahsafirbengkulu.com>, diakses pada 18 Juli 2018

c. Tabungan *Wadi'ah* Pasar

Tabungan khusus pedagang di pasar, dimana penabung tidak perlu meninggalkan dagangan mereka untuk menabung ke bank. Karena akan dijemput setiap hari oleh petugas bank. Sehingga memudahkan penabung dalam menjangkau akses tabungan.

Keunggulan:

a. Aman

PT. BPRS Safir Bengkulu merupakan Bank yang masuk dalam kepersertaan LPS, sehingga simpanan nasabah dijamin oleh pemerintah hingga Rp. 2 Milyar.

b. Ringan

Bebas biaya administrasi bulanan, sehingga tidak ada pemotongan pada saldo tabungan nasabah serta saldo awal pembukaan rekening minimal hanya Rp. 10.000.-

c. *Flexibel*

Dapat melakukan transaksi setiap saat.

d. *Service Excellent*

Fasilitas antar jemput tabungan pada saat pembukaan rekening dan penyetoran.⁵⁷

d. Tabungan *Wadi'ah* Toko dan Warung

Tabungan khusus pedagang dan pemilik warung. Dimana penabung tidak perlu meninggalkan dagangan mereka untuk menabung ke bank. Karena akan dijemput setiap hari oleh petugas bank. Sehingga memudahkan penabung dalam menjangkau akses tabungan pihak bank akan memberikan box kotak celengan kepada penabung dan secara

⁵⁶PT. BPRS Safir Bengkulu, *Wadi'ah* dalam <http://www.banksyariahsafirbengkulu.com>, diakses pada 18 Juli 2018

⁵⁷PT. BPRS Safir Bengkulu, *Wadi'ah* dalam <http://www.banksyariahsafirbengkulu.com>, diakses pada 18 Juli 2018

periodik celengan akan dibuka petugas bank dan uang yang terkumpul akan ditabungkan direkening atas nama nasabah.⁵⁸

e. Deposito Amanah Safir

Deposito amanah safir adalah satu cara berinvestasi berjangka yang merupakan solusi dalam merencanakan keuangan anda yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Memberikan layanan bagi hasil yang sangat bersaing dan menguntungkan, Insya Allah lebih adil dan berkah.⁵⁹

2. Produk Pembiayaan

a. *Murabahah* pembiayaan dengan sistem jual beli secara angsuran dengan jenis penggunaan untuk konsumtif.

b. *Mudharabah* pembiayaan dengan sistem bagi hasil dengan jenis penggunaan modal usaha.

c. *Ijarah* Multijasa

Ijarah Multijasa adalah pembiayaan dimana bank memberikan pembiayaan kepada nasabah dalam rangka memperoleh manfaat atas suatu jasa. Dapat digunakan untuk :

- 1) Biaya pendidikan
- 2) Biaya perjalanan Ibadah umroh
- 3) Biaya kesehatan atau berobat
- 4) Biaya tour wisata (dalam dan luar negeri)
- 5) Biaya pernikahan
- 6) Dan jasa lainnya yang tidak bertentangan dengan prinsip Syariah.⁶⁰

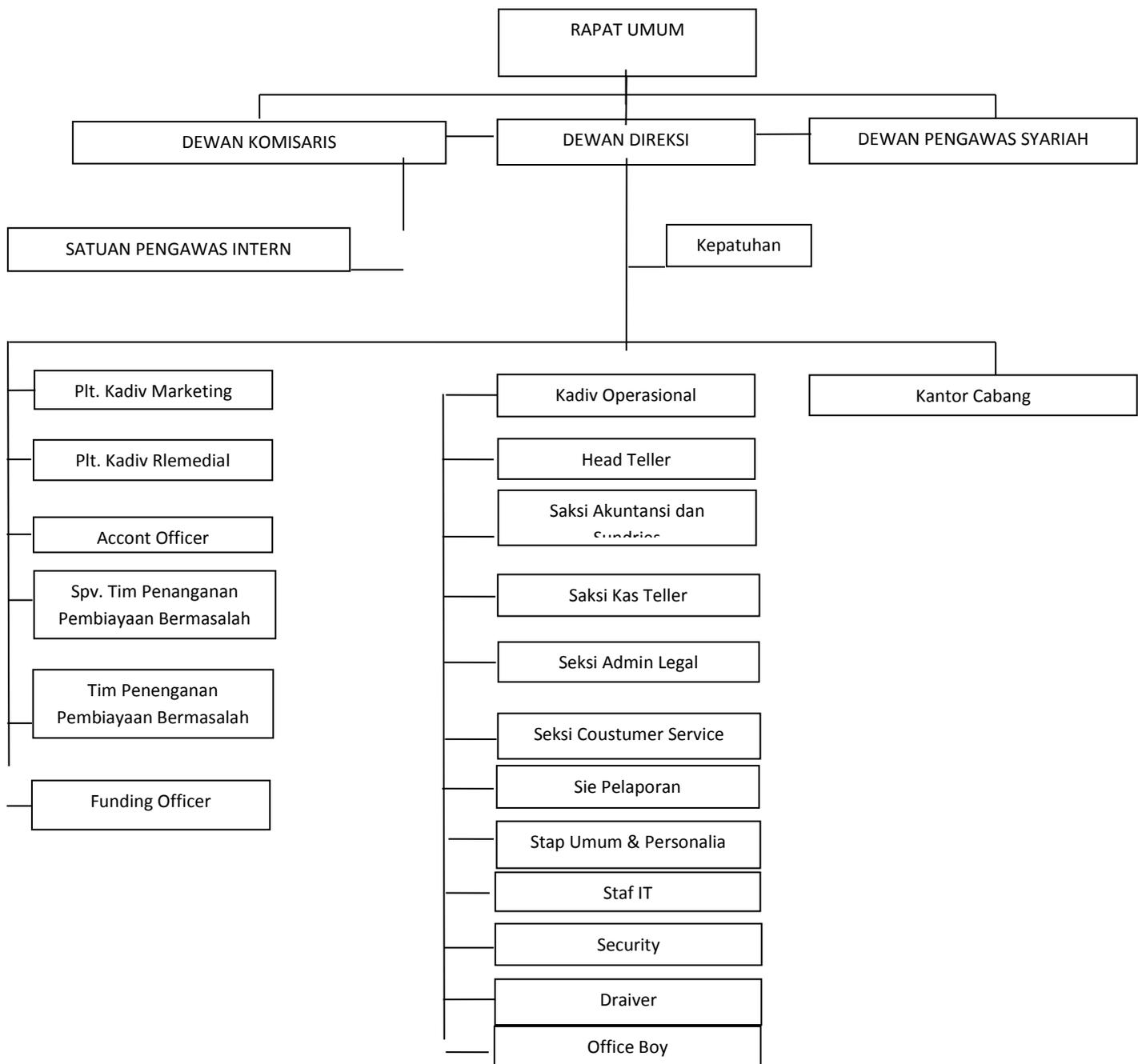
3. *Rahn* atau Produk Jasa Gadai Emas

⁵⁸PT. BPRS Safir Bengkulu, *Wadi'ah* dalam <http://www.banksyariahsafirbengkulu.com>, diakses pada 18 Juli 2018

⁵⁹PT. BPRS Safir Bengkulu, *Wadi'ah* dalam <http://www.banksyariahsafirbengkulu.com>, diakses pada 18 Juli 2018

⁶⁰PT. BPRS Safir Bengkulu, *Wadi'ah* dalam <http://www.banksyariahsafirbengkulu.com>, diakses pada 18 Juli 2018

Rahn atau Gadai Emas. Gadai syariah adalah produk jasa gadai (khusus emas) berdasarkan prinsip-prinsip syariah, dimana nasabah hanya dikenakan biaya jasa simpanan atau pemeliharaan barang jaminan.⁶¹



⁶¹PT. BPRS Safir Bengkulu, *Wadi'ah* dalam <http://www.banksyariahsafirbengkulu.com>, diakses pada 18 Juli 2018

Gambar 4.1⁶²

Struktur Organisasi PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Safir Bengkulu

B. Hasil Penelitian

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Untuk menguji validitas setiap butir maka skor dari masing-masing butir dimaksud dikorelasikan dengan skor total. Skor butir, dipandang sebagai nilai X dan skor total dipandang sebagai Y. Dengan diperolehnya indeks validitas setiap butir dapat diketahui dengan pasti butir-butir manakah yang tidak memenuhi syarat, ditinjau dari validitasnya. Berdasarkan informasi tersebut peneliti dapat mengganti ataupun merevisi butir-butir dimaksud. Bagi peneliti yang menginginkan, pengujian terhadap butir dapat dilakukan dengan mengkorelasikan butir dengan skor total pada faktor.

Butir angket bisa dipakai jika nilai koefisien korelasinya positif. Oleh karena skor yang diperoleh dilapangan tingkat pengukurannya ordinal maka koefisien korelasi. Hasil penelitian dibuat berdasarkan hasil proses pengujian data yang meliputi pemilihan, pengumpulan dan analisis data. Oleh karena itu, hasil penelitian itu tergantung pada kualitas data yang dianalisis dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian instrumen pada penelitian ini adalah kuesioner sehingga data yang diperoleh dari responden akan diuji kualitas datanya dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

⁶²PT. BPRS Safir Bengkulu, *Wadi'ah* dalam <http://www.banksyariahsafirbengkulu.com>, diakses pada 18 Juli 2018

Uji validitas dengan menggunakan rumus di atas dan dengan bantuan SPSS diperoleh hasil uji validitas kuesioner sebagaimana terlampir. Hasil uji coba terlihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1

Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (X1)

| No | Item | A | Sig | Keterangan |
|----|------|------|-------|------------|
| 1 | X1.1 | 0,05 | 0,025 | Valid |
| 2 | X1.2 | 0,05 | 0,025 | Valid |
| 3 | X1.3 | 0,05 | 0,025 | Valid |
| 4 | X1.4 | 0,05 | 0,025 | Valid |
| 5 | X1.5 | 0,05 | 0,025 | Valid |

Sumber: Lampiran 9

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa semuanya valid untuk variabel (X1) karena nilai *Sig* kecil dari nilai *alpha* (α) = 0,05

Tabel 4.2

Hasil Uji Validitas Kepribadian (X2)

| No | Item | α | Sig | Keterangan |
|----|------|----------|-----|------------|
| | | | | |

| | | | | |
|---|------|------|-------|-------|
| 1 | X2.1 | 0,05 | 0,045 | Valid |
| 2 | X2.2 | 0,05 | 0,045 | Valid |
| 3 | X2.3 | 0,05 | 0,045 | Valid |

Sumber: Lampiran 9

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa semuanya valid untuk variabel (X2) karena nilai *Sig* kecil dari nilai *alpha* (α) = 0,05

Tabel 4.3

Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

| No | Item | α | Sig | Keterangan |
|----|------|----------|------|------------|
| 1 | Y.1 | 0,05 | ,000 | Valid |
| 2 | Y.2 | 0,05 | ,000 | Valid |
| 3 | Y.3 | 0,05 | ,000 | Valid |
| 4 | Y.4 | 0,05 | ,000 | Valid |
| 5 | Y.5 | 0,05 | ,000 | Valid |
| 6 | Y.6 | 0,05 | ,000 | Valid |
| 7 | Y.7 | 0,05 | ,000 | Valid |

Sumber: Lampiran 9

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa semuanya valid untuk variabel (Y) karena nilai *Sig* kecil dari nilai *alpha* (α) = 0,05

b. Uji Reliabilitas

Untuk Uji Reliabilitas, dengan reliabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (reliabel). Walaupun secara teoritis besarnya koefisien reliabilitas sekitar 0,00 s/d 1,00, akan tetapi pada kenyataannya koefisien sebesar 1,00 tidak pernah tercapai dalam pengukuran, karena manusia sebagai subjek penelitian merupakan sumber error yang potensial.

Uji reliabilitas dengan menggunakan rumus di atas dan dengan bantuan SPSS diperoleh hasil uji validitas kuesioner sebagaimana terlampir. Rekapitulasi item kuesioner hasil uji coba terlihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4

Hasil Uji Reliabilitas

| | N of Items | Cronbach's Alpha | $\alpha = 0,60$ | Keterangan |
|----|------------|------------------|-----------------|------------|
| X1 | 5 | 0,819 | 0,60 | Reliabel |
| X2 | 3 | 0,759 | 0,60 | Reliabel |
| Y | 7 | 0,793 | 0,60 | Reliabel |

Sumber:Lampiran 9

Berdasarkan hasil tabel 4.4 di atas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai *alpha cronbach* yang lebih dari 0,60 maka butir pernyataan tersebut

dinyatakan reliabel. Artinya semua butir kuesioner digunakan dalam penelitian karena dapat menentu kanapa yang sebenarnya.

2. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas

Tabel 4.5
Uji normalitas

Descriptive Statistics

| | N | Skewness | |
|--------------------|-----------|-----------|------------|
| | Statistic | Statistic | Std. Error |
| X1 | 32 | -.808 | .414 |
| X2 | 32 | -.574 | .414 |
| Y | 32 | -.370 | .414 |
| Valid N (listwise) | 32 | | |

Sumber :Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil output SPSS di atas kita dapat melihat nilai skewness seluruh variabel diantara -2 sampai +2 dan tidak melebihi angka -2 dan +2 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Homogenitas

Tabel 4.6
Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances

| | Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|----|------------------|-----|-----|------|
| X1 | 1952 | 5 | 22 | .126 |
| X2 | 3.638 | 5 | 22 | .115 |
| Y | .423 | 5 | 22 | .521 |

Sumber :Data primer diolah, 2018

Dari hasil di atas dapat diketahui signifikansi masing-masing variabel diatas 0,05. Karena signifikansi lebih besardari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tidak mempunyai varian sama. Angka Levene Statistic menunjukkan semakin kecil nilainya maka semakin besar homogenitasnya.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Kedua ujuan ini menunjukkan setiaap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya

multikolinieritas adalah nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 . Hasil penelitian multikolinieritas dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 4.7
Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

| Model | Collinearity Statistics | |
|------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| 1 | | |
| (Constant) | | |
| X1 | .972 | 1.029 |
| X2 | .972 | 1.029 |

Sumber :Data primer diloah, 2018

4. Pengujian Hipotesis

a. Model Regresi Linier Berganda

Untuk menganalisis pengaruh Pengaruh Komitmen Organisasidan Kepribadian Dengan Kepuasan Kerja Karyawan maka digunakan uji regresi linier berganda, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.8
Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.464 | .442 | | 3.314 | .002 |
| | X1 | .341 | .144 | .423 | 2.368 | .025 |
| | X2 | .271 | .160 | .302 | 3.693 | .045 |

Sumber : Data primer diolah, 2018

Dari perhitungan komputer yaitu perhitungan didapatkan persamaan regresinya adalah :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 1,464 + 0,341 X_1 + 0,271 X_2$$

Hasil perhitungan yang telah dilakukan menghasilkan suatu persamaan menunjukan besarnya nilai X merupakan regresi yang diestimasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (β_0) sebesar 1,464 artinya apabila, komitmen organisasi (X1), kepribadian (X2), dalam keadaan konstanta atau 0, maka kepuasan kerja karyawan (Y) nilainya sebesar 1,464.
2. β_1 (Koefisien regresi variabel X1) sebesar 0,341 artinya jika komitmen organisasi mengalami kenaikan, maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan mengalami

peningkatan sebesar 0,341. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja karyawan, semakin baik komitmen organisasi maka semakin meningkat kepuasan kerja karyawan.

3. β_2 (Koefisien regresi variabel X2) sebesar 0,271 artinya jika kepribadian mengalami kenaikan, maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,271. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kepribadian dengan kepuasan kerja karyawan, semakin baik kepribadian maka semakin meningkat kepuasan kerja karyawan.

b. Analisis Pengujian Hipotesis Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji f sebagai berikut:

Tabel 4.9

Uji F

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 11.605 | 2 | 5.802 | 10.883 | .000 ^a |
| | Residual | 15.462 | 29 | .533 | | |
| | Total | 27.066 | 31 | | | |

Sumber :Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa, hasil uji F didapatkan F hitung > F tabel, maka H_0 ditolak, yang berarti ada Pengaruh komitmen organisasi dan kepribadian secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPRS Safir Bengkulu.

c. Analisis Pengujian Hipotesis Uji t (t-test)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji t sebagai berikut:

Tabel 4.10

Uji t

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.464 | .442 | | 3.314 | .002 |
| | X1 | .341 | .144 | .423 | 2.368 | .025 |
| | X2 | .271 | .160 | .302 | 3.693 | .045 |

Sumber :Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa, hasil uji didapatkan nilai t sig sebesar 0,025 (X1) lebih kecildari taraf signifikan yang digunakan yaitu 0.05 yang artinya bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan 0,045 (X2) lebih kecildari taraf signifikan yang digunakan yaitu 0.05 yang artinya bahwa terdapat pengaruh kepribadian terhadap kepuasan kerja karyawan.

5. Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya persentase sumbangan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan uji koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 4.11

Uji koefisien Determinasi

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .655 ^a | .429 | .389 | .73018 |

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai koefisien korelasi $R=0.655$. Nilai ini mempunyai arti bahwa variabel komitmen organisasi (X1) dan kepribadian (X2) mempengaruhi Variabel kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 38,9 %, memberikan sumbangan sebesar $R\text{ Square} = 0,429$ atau 42,9 % dalam mempengaruhi kepuasan kerjasedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

C. Pembahasan

Penelitian ini merupakan replikasi parsial dari studi yang pernah dilakukan oleh penelitian terdahulu. Berdasarkan hasil penelitian

menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja bank Safir Bengkulu.

1. Hasil dari perhitungan menunjukkan adanya pengaruh simultan antara komitmen organisasi dan kepribadian terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja diukur dengan pekerjaan itu sendiri, gaji, pengawasan, promosi dan hubungan kerja dan sudah terjalinnya hubungan kekeluargaan dengan sesama karyawan akan mampu meningkatkan kepuasan kerja sehingga karyawan merasa lebih baik tetap berada dalam organisasi untuk menghabiskan karirnya.
2. Hasil perhitungan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja diukur dengan pekerjaan itu sendiri, gaji, pengawasan, promosi dan hubungan kerja.
3. Hasil perhitungan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepribadian dengan kepuasan kerja. Hal tersebut terlihat dari sudah terjalinnya hubungan kekeluargaan dengan sesama karyawan akan mampu meningkatkan kepuasan kerja sehingga karyawan merasa lebih baik tetap berada dalam organisasi untuk menghabiskan karirnya.
4. Dilihat dari hasil yang diolah menunjukkan komitmen organisasi dan kepribadian berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian terhadap karyawan PT. BPRS Safir, pekerjaan yang diberikan telah sesuai dengan bidang keahlian, diberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi diri, Hasil ini konsisten dengan hasil penelitian

dari Naderi (2011) dalam penelitian yang dilakukannya ditemukan hubungan positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja. Kepuasan akan gaji, kepuasan akan rekan kerja, super visi pimpinan dan pekerjaan itu sendiri yang merupakan bagian dari pada dimensi kepuasan kerja, dibutuhkan oleh para pekerja untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka. Ketika kebutuhan mereka terpenuhi maka tingkat komitmen organisasi mereka akan menjadi tinggi.

Kemampuan, keahlian dan keterampilan pada hakikatnya merupakan suatu Komitmenseorang karyawan. Komitmen yang berbasis outputlah yang diharapkan dimiliki oleh seorang karyawan karena kepribadian tersebut lebih menekankan pada keterlibatan yang lebih tinggi dari karyawan melalui proses pembelajaran positif, pembangunan reputasi yang baik, dan hubungan yang positif dengan para stakeholder dan pada gilirannya diharapkan pada kepuasan kerja karyawan bisa meningkat. Jadi kepribadian dalam hal ini dipandang penting dalam upaya meningkatkan kemampuan berfikir, penguasaan informasi, kemampuan memilih informasi yang dibutuhkan dan memecahkan masalah. Tindakan yang harus dilakukan untuk mewujudkan kemampuan tersebut adalah dengan meningkatkan kualitas pribadi melalui pendidikan dan pelatihan.

Kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang dan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan (*underlying characteristics*). Kompetensi dalam organisasi publik maupun privat sangat diperlukan

terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pengolahan dan analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda dengan alat bantu *software* SPSS, maka dapat disimpulkan bahwa :

5. Terdapat Pengaruh komitmen organisasi dan kepribadian secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPRS Safir Bengkulu dengan F hitung 10,883
6. Terdapat Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPRS Safir Bengkulu. Hasil analisis perhitungan regresi menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada alpha 5%. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi (sig) $0,025 < (\alpha) 0,05$.
7. Terdapat Pengaruh kepribadian terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPRS Safir Bengkulu. Hal ini dilihat dari nilai sig $0,045 < (\alpha) 0,05$
8. Besarnya pengaruh komitmen organisasi dan kepribadian mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPRS Safir Bengkulu adalah *r square* 42,9%

B. Saran

1. Bagi karyawan, dalam hal komitmen organisasi sebaiknya PT. BPRS Safir Bengkulu harus terus meningkatkan kepuasan kerjanya dengan baik

dengan terus mengasah kemampuan dengan pelatihan dan sebagainya serta komitmen pegawai tersebut, dengan membentuk sifat seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja.

2. Bagi perusahaan, berkaitan dengan kepribadian hendaknya pihak perusahaan memberikan kepuasan kerja yang baik agar memberikan guna terciptanya kepuasan kerja yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anisya, Aditya. "Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi PNS Pada Dinas Pendidikan Dan Kesehatan Kota Malang" (*Skripsi*, Universitas Negeri Malang, 2013)
- Arishanti. *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Manajemen, 2014.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2015.
- Asnaini. *Pedoman Penulisan Skripsi FEBI IAIN Bengkulu*. 2016
- Colquit, Jason. *Organizational Behavior*, (New York: McGraw-Hill), 2012.
- Damayanti, K. dan Suhariadi, F. *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Keadilan Organisasi Dengan Komitmen Karyawan pada Organisasi di PT Haji Ali Sejahtera Surabaya*. Insan. Media Psikologi. Jakarta, Jurnal Psikologi, 2013.
- Djati, P.S dan Khusaini. *Kajian terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja*. (Surabaya: Program Pascasarjana Universitas Kristen Petra, 2013.
- Fakih, Mansour, dkk. *Membincang Feminisme Diskursus Gender Perspektif Islam Surabaya*: Risalah Gusti, 2014.
- Greenberg dan Baron. *Behavior Organization*. New Jersey: Pearson Education, 2013.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (BPUNDIP, Semarang, 2015.
- M. Echols, John dan Sadiyah Hassan, *Kamus Inggris Indonesia* (Jakarta: Gramedia, cet. XII, 2013.
- Martini, Yuliano; Rostiana. *Komitmen Organisasi Ditinjau Berdasarkan Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi*. Jakarta: Jurnal Manajemen, 2013.
- Mount, Michel. *Relationship Of Personality Traits And Counterproductive Work Behaviors: The Mediating Effects Of Job Satisfaction* (Jurnal internasional, 2014)

- Mulyani, Sri. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*, Edisi Pertama. Medan: USU Press, 2015.
- Oktorita, B Yenny, F Rosyid Haryanto, dan Lestari Anita. *Hubungan Antara Sikap Terhadap Penerapan Program K3 Dengan Komitmen Karyawan Pada Perusahaan* (Jakarta: Jurnal Manajemen, 2012)
- Priyatno, Duwi. *Belajar Cepat Olahan Data Statistic dengan SPSS*, Yogyakarta: Andi, 2012.
- Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2014.
- Ratih. *Etika Kerja Islam Dan Komitmen Organisasi Terhadap Sikap Akuntan Publik Pada Perubahan Organisasi (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik wilayah Yogyakarta)* (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2013)
- Sangadji. *Pengaruh Komitmen Organisasional Pimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kinerja*. Universitas Muhammadiyah di Jawa Timur, 2014.
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama, 2013.
- Siagian, Sondang P. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta:PT. Bumi Aksara, 2014.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Afabeta, 2013.
- Umar, Nasaruddin. *Pemahaman Islam dan Tantangan Keadilan Jender*, Yogyakarta: Gama Media, 2013.
- Wahyudi. *Pengaruh Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Mulawarman, 2013)
- Wibowo. *Perilaku dalam organisasai Edisi ke-2*. Jakarta: Rajawali Pers, 2015.