

**PENGARUH KOMITMEN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA
KANTOR CABANG PALOPO**

Imamma'ruf¹⁾, Muhammad Kasran²⁾, Ibrahim Halim³⁾

Universitas Muhammadiyah Palopo

Intisari : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh analisis jabatan dan penarikankaryawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan data primer berupa kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas dan uji regresi berganda. Setelah data dikumpulkan data analisis menggunakan bahwa Diduga bahwa (X_1) komitmen kerja berpengaruh terhadap (Y) kinerja karyawan, (X_2) kepuasan kerja berpengaruh terhadap (Y) kinerja karyawan, (X_1) komitmen kerja dan (X_2) kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap (Y) kinerja karyawan

Kata Kunci : Komitmen Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Abstract : This study aims to determine the effect of job analysis and employee withdrawal on employee performance at PT. Bank Rakyat Indonesia Palopo Branch Office. The method used in this study is a quantitative method using primary data in the form of a questionnaire distributed to employees of PT. Bank Rakyat Indonesia Palopo Branch Office. The analysis used in this research is descriptive statistical analysis, validity test, reliability test and multiple regression test. After the data is collected, the analysis data uses that it is suspected that (X_1) work commitment affects (Y) employee performance, (X_2) job satisfaction affects (Y) employee performance, (X_1) work commitment and (X_2) job satisfaction simultaneously affects (Y) employee performance

Keywords: Work Commitment, Job Satisfaction and Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam realita yang ada, karyawan dan bisnis adalah dua aspek yang tidak dipisahkan satu sama lain, karena keduanya terkait erat dalam pelaksanaannya proses yang mencakup keduanya. Misalnya perusahaan yang sangat produktif dan bermotivasi tinggi Memberikan kinerja dan pencapaian tujuan yang menguntungkan perusahaan dan jika karyawan perusahaan tidak memiliki produktivitas dan Motivasi yang tinggi tentunya akan membawa kemunduran bagi perusahaan membawa kebangkrutan.

Setiap bisnis atau organisasi diharapkan bergerak ke arah yang lebih baik untuk dapat bersaing dalam lingkungan bisnis yang semakin ketat saat ini. Perusahaan harus memiliki strategi bisnis yang baik agar dapat bersaing dalam bisnis. Salah satu strategi perusahaan yang tersebar luas saat ini adalah mengembangkan teknologi dan menciptakan inovasi baru. Pengembangan teknologi dilakukan agar operasional perusahaan dapat dikelola secara efektif dan efisien sehingga perusahaan dapat mencapai kinerja yang optimal. Perkembangan teknologi dalam perekonomian harus dibarengi dengan sumber daya manusia yang kompeten. Perusahaan akan menuntut karyawannya untuk melakukan pekerjaan dengan baik agar dapat bersaing di dunia bisnis saat ini.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak lepas dari peran sumber daya manusianya, karena sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan merupakan faktor utama dari tingkat yang paling rendah hingga yang paling tinggi. Perusahaan juga harus memperhatikan karyawannya dalam hal manajemen personalia. Manajemen harus mendorong karyawan untuk melakukan yang terbaik. Hal ini mengacu pada tugas dan fungsi seorang karyawan kunci dalam perusahaan, sehingga karyawan perusahaan harus dikelola dengan baik dan benar. Perusahaan berusaha meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kepuasan karyawan merupakan aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Selain itu,

kepuasan kerja merupakan salah satu indikator penting bagi hasil kerja yang optimal. (Muhadi, 2017) Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan puas atau tidak puas seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Perasaan yang dimiliki karyawan dapat mempengaruhi cara seorang karyawan bekerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan meningkatkan kinerjanya secara kualitatif dan kuantitatif. Kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya akan membuat karyawan lebih produktif. Karyawan yang merasa puas dalam bekerja cenderung lebih loyal dan loyal kepada perusahaan dalam jangka panjang. Loyalitas ini dapat diartikan bahwa karyawan memiliki komitmen organisasi (Chirasanti, 2018).

(Luthans, 2016) Komitmen organisasi merupakan loyalitas karyawan terhadap organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Keterlibatan karyawan organisasi juga dapat dilihat sebagai situasi di mana seorang karyawan memihak organisasi dan tujuannya dan tertarik untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Komitmen yang tinggi mengikat karyawan pada perusahaan dan bekerja keras untuk kemajuan perusahaan. Karyawan akan berusaha memberikan kontribusi berupa tenaga atau pikiran untuk kemajuan dan pencapaian tujuan perusahaan (Cahyani et al., 2020). Komitmen ini merupakan hasil dua arah dari apa yang ditawarkan perusahaan kepada karyawannya.

Karyawan puas dengan pekerjaannya ketika perusahaan dapat memberikan umpan balik yang adil dan tepat, yang meningkatkan loyalitas karyawan kepada perusahaan. Organisasi perlu memperhatikan keterikatan organisasi karyawan dan kepuasan kerja karyawan karena hal ini memberikan umpan balik positif bagi organisasi (Ningrum, 2018).

TINJAUAN PUSTAKA

Komitmen Kerja

(Mowday, 2018) menyebutkan komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasi. Menurutnya, komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan

untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan dalam organisasi. Komitmen organisasi adalah identifikasi keterlibatan seseorang yang relatif kuat dalam organisasi. Komitmen organisasi adalah keinginan para anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi meliputi kebanggaan anggota, loyalitas anggota, dan kesediaan anggota untuk bergabung dengan organisasi.

Komitmen organisasi meliputi kebanggaan anggota, loyalitas anggota, dan kesediaan anggota untuk bergabung dengan organisasi. (Sopiah, 2019) mengemukakan bahwa karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi ketika:

1. Memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi
2. Berkeinginan untuk berusaha ke arah pencapaian tujuan organisasi.
3. Memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

Kepuasan Kerja

(Robbins, 2018) menemukan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara tingkat penghargaan yang diterima pekerja dan tingkat penghargaan yang diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki seseorang dalam pekerjaannya. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda, sehingga tingkat kepuasan kerja berbeda, dan tingkat kepuasan kerja dapat memberikan pengaruh yang berbeda.

(Silvester, 2019) pengukuran kepuasan sangat didasarkan pada kenyataan yang kita hadapi dan diterima sebagai kompensasi atas usaha yang dilakukan. Kepuasan kerja tergantung pada kecocokan atau keseimbangan antara aspirasi dan kenyataan.

(Priansa, 2018) Kepuasan kerja adalah perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, suka atau tidak suka, sebagai hasil interaksi karyawan dengan lingkungan kerjanya atau sebagai persepsi dari sikap mental dan, oleh karena itu, evaluasi dari

seorang karyawan pekerjaan mereka Perasaan karyawan tentang pekerjaan mereka mencerminkan sikap dan perilaku mereka di tempat kerja.

Kinerja Karyawan

Menurut (Bangun, 2017) mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Sedangkan (Hermawati, 2018) yang menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, atau kriteria lain yang telah ditentukan terlebih dahulu oleh organisasi dan telah disepakati bersama.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan atau kesuksesan yang didapat dalam pekerjaan yang dicapai dalam periode dan syarat-syarat tertentu.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Sejalan dengan (Sugiyono, 2016) bahwa teknik kuantitatif adalah studi yang terutama didasarkan pada filosofi positivisme untuk mempelajari populasi atau sampel positif dan mengambil sampel secara acak dengan rangkaian informasi penggunaan perangkat, catatan evaluasi bersifat statistik. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik penelitian deskriptif kuantitatif. Pengertian teknik penelitian deskriptif menurut Sugiyono (2016) adalah: “penelitian yang dilakukan untuk menentukan biaya variabel bebas, baik satu atau lebih variabel (bebas) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel lain”.

Populasi

Populasi adalah tempat generalisasi yang meliputi objek/topik yang memiliki sifat dan karakteristik positif yang diputuskan dengan bantuan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor cabang palopo sebanyak 90 karyawan.

Sampel

Sugiyono (2017:61) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jangkauan dan sifat-sifat yang dimiliki dengan menggunakan populasi. Jika populasinya besar dan penelitiannya tidak selalu layak untuk diteliti secara keseluruhan, peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Sampel yang digunakan adalah karyawan yang bekerja di PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan pendekatan *full sampling* atau sampel jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel dimana semua individu dari populasi digunakan sebagai sampel.

Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* dalam penelitian yang menyatakan derajat ketelitian alat ukur penelitian terhadap isi sebenarnya yang diukur. Sesuai dengan Ghazali (2012) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Uji validitas menggunakan rumus *The Product Moment Coefficient correlation* yaitu dengan melihat r hitung dan nilai signifikan/probabilitas masing-masing item pertanyaan dibandingkan dengan tingkat signifikan 5 %.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata *reliability* yang berarti sesuatu yang dapat diandalkan. Sesuai dengan (Ghazali, 2012) reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan merek dagang dari suatu variabel atau konstruk. Suatu kuesioner

dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu tes merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel. Untuk menguji reliabilitas instrumen pengukuran digunakan prosedur Cronbach's Alpha yaitu $>0,60$.

3. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah digunakan untuk mengetahui pengaruh variable bebas dengan variable terikat, yaitu pengaruh Kompetensi (X_1) dan Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Bank Rakyat Indonesia Palopo. Adapun rumus regresi linear berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2008):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Karyawan
- a : Koefisien regresi
- b_1 : Koefisien regresi
- X_1 : Komitmen Kerja
- b_2 : Koefisien regresi
- X_2 : Kepuasan Kerja

4. Uji T

Uji statistik T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah:

$$n = (rs\sqrt{(n-2)}) / (rs\sqrt{(1-rs^2)})$$

Keterangan :

- n = jumlah data
- r = koefisien korelasi

Langkah-langkah uji hipotesis:

$H_0 : ts < 0$: menunjukkan tidak terdapat pengaruh antara komitmen kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

$H_1 : ts > 0$: menunjukkan terdapat pengaruh antara komitmen kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

Kriteria Keputusannya adalah :

- a. Jika t hitung $> t$ table, dan sig $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Jika $t_{hitung} < t_{table}$, dan $sig > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

c. Taraf signifikan = 5 %

d. Derajat kebebasan (df) = $n - 3$

5. Uji F

Uji F digunakan untuk memutuskan apakah secara bersamaan variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik atau apakah variabel independen memiliki pengaruh yang luas terhadap variabel terstruktur secara bersama-sama. Rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah:

$$F_{hitung} = \frac{R^2(k-1)}{(1-R^2)N-k}$$

Dimana:

R^2 = Koefisien determinasi

N = Banyaknya sampel

K = Banyaknya parameter/koefisien regresi plus konstanta

Kriteria pengujian :

1. Apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima. Artinya semua koefisien regresi secara bersama-sama tidak signifikan pada taraf signifikansi 5%.
2. Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Artinya semua koefisien regresi secara bersama-sama signifikan pada taraf signifikansi 5%.

6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengetahui berapa persen dari Variabel terstruktur Variabel dapat didefinisikan melalui varian dari Variabel yang tidak memihak. Biaya R^2 ini terletak di antara nol dan 1. Jika biaya R^2 mendekati 0, metode ini sangat sedikit varian dalam variabel terstruktur dijelaskan melalui variabel independen. Jika biaya tindakan R^2 searah dengan 1, maka Variabel Dependen dapat didefinisikan dengan menggunakan Variabel yang tidak bias jika ternyata dalam perhitungan nilai R^2 identik dengan nol maka ini menunjukkan bahwa Variabel dasar tidak dapat didefinisikan oleh Variabel yang tidak memihak.

Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Kerja

Pernyataan	Rhitung	Rtable	Keterangan
X _{1.1}	0,674	0,2072	VALID
X _{1.2}	0,628	0,2072	VALID
X _{1.3}	0,678	0,2072	VALID
X _{1.4}	0,761	0,2072	VALID
X _{1.5}	0,761	0,2072	VALID

Sumber: Data diolah di SPSS22

Berdasarkan data diatas maka dapat dilihat bahwa X_{1.1} memiliki nilai r hitung 0,674 dan r tabel 0,2072, X_{1.2} memiliki nilai yaitu r hitung 0,628 dan r table 0,2072, X_{1.3} memiliki nilai r hitung 0,678 dan r table 0,2072, X_{1.4} memiliki nilai r hitung 0,761 dan r tabel 0,2072, X_{1.5} memiliki nilai r hitung 0,761 dan r tabel 0,2072. Menghasilkan nilai Rhitung yang lebih besar dari nilai Rtable yakni Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam instrumen penelitian untuk variabel komitmen kerja dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Pernyataan	Rhitung	Rtable	Keterangan
X _{2.1}	0,702	0,2072	VALID
X _{2.2}	0,668	0,2072	VALID
X _{2.3}	0,659	0,2072	VALID
X _{2.4}	0,707	0, 2072	VALID
X _{2.5}	0,707	0, 2072	VALID

Sumber: Data diolah di SPSS22

Berdasarkan data diatas maka dapat dilihat bahwa X_{2.1} memiliki nilai r hitung 0,702 dan r tabel 0,2072, X_{2.2} memiliki nilai yaitu r hitung 0,668 dan r table 0,2072, X_{2.3} memiliki nilai r hitung 0,659 dan r table 0,2072, X_{2.4} memiliki nilai r hitung 0,707 dan r tabel 0,2072, X_{2.5} memiliki nilai r hitung 0,707 dan r tabel 0,2072. Menghasilkan nilai Rhitung yang lebih besar dari nilai Rtable yakni Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam instrumen penelitian untuk variabel kepuasan kerja dinyatakan valid.

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Y.1	0,701	0,2072	VALID
Y.2	0,665	0,2072	VALID
Y.3	0,669	0,2072	VALID
Y.4	0,706	0,2072	VALID
Y.5	0,706	0,2072	VALID

Sumber: Data diolah di SPSS22

Berdasarkan data diatas maka dapat dilihat bahwa Y.1 memiliki nilai r hitung 0,701 dan r tabel 0,2072, Y.2 memiliki nilai yaitu r hitung 0,665 dan r tabel 0,2072, Y.3 memiliki nilai r hitung 0,669 dan r tabel 0,2072, Y.4 memiliki nilai r hitung 0,706 dan r tabel 0,2072, Y.5 memiliki nilai r hitung 0,706 dan r tabel 0,2072. Menghasilkan nilai Rhitung yang lebih besar dari nilai Rtabel yakni Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam instrumen penelitian untuk variabel Kinerja karyawan dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar	Keterangan
Komitmen Kerja	0,741	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,723	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,724	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah di SPSS22

Nilai Cronbach Alpha dari instrumen variabel komitmen kerja, Kepuasan kerja dan kinerja karyawan adalah sebesar 0,741, 0,723 dan 0,724. Nilai Cronbach Alpha dari instrumen ini > 0,60. Dengan demikian instrumen penelitian untuk Variabel komitmen kerja, Kepuasan kerja dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficient	t	Sig.

	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	0.514	0.852		0.602	0.540
Komitmen Kerja	0.282	0.059	0.284	4.810	0.000
Kepuasan Kerja	0.694	0.059	0.699	11.835	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah di SPSS22

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat dilihat persamaan regresi linear berganda untuk dua prediktor pada variabel lingkungan kerja (X_1) dan karakteristik individu (X_2) adalah:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Maka diperoleh nilai $Y = 0,514 + 0,282X_1 + 0,694X_2 + e$
Berdasarkan persamaan regresi linear berganda diatas, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa :
 $\alpha = 0,514$ artinya apabila tidak ada perhatian terhadap komitmen kerja dan Kepuasan kerja, atau nilainya konstan, maka besarnya kinerja karyawan sebesar 0,514.

$b_1 = 0,282$ artinya apabila komitmen kerja naik satu satuan maka kinerja akan naik sebesar 0,282 dengan variabel yang lainnya dianggap tetap.

$b_2 = 0,694$ artinya apabila Kepuasan kerja naik satu satuan maka kinerja akan naik sebesar 0,694 dengan variabel lainnya dianggap tetap.

1. Komitmen kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Diperoleh nilai t-hitung untuk variabel komitmen kerja sebesar 4,810 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dimana t-tabel untuk penelitian ini adalah 1,988 berarti t-hitung lebih besar dibanding t-tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 dapat disimpulkan hipotesis I yang menyatakan bahwa Komitmen Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dapat di terima.

2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Diperoleh nilai t-hitung untuk variabel Kepuasan kerja sebesar 11,835 dan nilai signifikansi sebesar

0,000. Dimana t-tabel untuk penelitian ini adalah 1,988 berarti t-hitung lebih besar dibanding t-tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 dapat disimpulkan hipotesis II yang menyatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diterima.

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	664.387	2	332.194	294.201	.000 ^b
Residual	198.235	87	2.279		
Total	862.622	89			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Komitmen kerja

Sumber: Data diolah di SPSS22

Berdasarkan tabel di atas nilai F hitung diperoleh sebesar 294,201 dimana Ftabel sebesar 3,103 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti komitmen kerja dan Kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo, maka hipotesis III diterima.

PEMBAHASAN

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap baik buruknya kinerja karyawan secara keseluruhan adalah komitmen kerja. Komitmen kerja yang kuat akan menjadi alasan orang untuk mencoba meraih impian organisasi, berpikir positif dan berusaha melakukan yang memuaskan bagi organisasinya. Hal ini terjadi karena individu dalam korporasi akan merasa menjadi milik korporasi. Sedangkan komitmen organisasi yang rendah akan membuat laki-laki atau perempuan itu hanya peduli pada dirinya sendiri atau organisasinya sehingga pada akhirnya kinerja laki-laki atau perempuan itu secara keseluruhan akan rendah di majikannya. Rendahnya kinerja individu terhadap perusahaannya karena berdampak pada rendahnya dedikasi, tidak secara

langsung. Hal ini membuat sulit untuk memperoleh pemenuhan dalam kinerja karyawan secara keseluruhan. Pendapat ini diperkuat dengan menggunakan penelitian yang dilakukan oleh Mekta (2017) dengan judul

“Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Indra Kelana Yogyakarta Secara Keseluruhan”. Pengamatan ini membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh efektif dan meluas terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan di PT Indra Kelana Yogyakarta. Jauh terbukti bahwa personel memiliki komitmen organisasi yang kuat dan kinerja keseluruhan yang tinggi. Maka impian dan visi serta tantangan perusahaan bisnis dapat tercapai dan sejalan dengan target organisasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan melalui Julianti (2018) dengan mengidentifikasi “Pengaruh kesenangan proses dan dedikasi organisasi terhadap kinerja pekerja secara keseluruhan di PT. Rina Mitra Raharja”. Dengan hasil akhir motivasi tersebut mempunyai kualitas yang tinggi dan berpengaruh besar terhadap kinerja secara keseluruhan. Kebanggaan tugas memiliki dampak yang menguntungkan dan besar pada kinerja.

Kinerja karyawan secara keseluruhan didorong dengan cara melukis dedikasi dan kesenangan aktivitas di tempat kerja PT Bank Rakyat Indonesia Kantor cabang Palopo. Personil yang memiliki dedikasi lukisan rendah dan tidak lagi mendapatkan kepuasan tugas memiliki kecenderungan untuk menunjukkan kinerja yang rendah disertai dengan tujuan yang tinggi dan kebutuhan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Sekali lagi, personel yang memiliki dedikasi tinggikan kebanggaan aktivitas tinggi umumnya cenderung mengungkapkan kinerja keseluruhan yang lebih baik, karena mereka memiliki kesadaran yang berlebihan untuk menyelesaikan tanpa penundaan lukisan dan didukung melalui kesenangan kerja yang berlebihan karena lukisan dapat diselesaikan tepat waktu.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwasanya :

1. Komitmen kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo. Diperoleh nilai-t hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 4,810 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dimana t-tabel untuk penelitian ini adalah 1,988 berarti t-hitung lebih besar dibanding t-tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 dapat disimpulkan yakni "komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan" diterima.

2. Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo. Diperoleh nilai-t hitung untuk variabel kepuasan kerja sebesar 11,835 dan nilai Signifikansi sebesar 0,000. Dimana t-tabel untuk penelitian ini adalah 1,988 berarti t-hitung lebih besar dibanding t-tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 dapat disimpulkan hipotesis "Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan" diterima.

3. Komitmen kerja dan Kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo. Berdasarkan tabel nilai F hitung diperoleh sebesar 294,201 dimana F table sebesar 3,103 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti komitmen kerja dan Kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo, maka hipotesis "komitmen kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan" diterima.

Saran

Didasarkan sepenuhnya pada konsekuensi penelitian, dialog, dan kesimpulan yang diterima, maka

saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Ke tempat kerja departemen PT Bank Rakyat Indonesia Kantor cabang Palopo. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa variabel komitmen lukisan berada pada indikator "berkelanjutan", oleh

karena itu, pimpinan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor cabang Palopo harus memberikan motivasi yang lebih besar agar karyawan sadar dan fitur preferensi untuk lukisan sulit bagi perusahaan. Langkah-langkah tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai PT Bank Rakyat Indonesia di lingkungan kerja departemen Palopo.

b. Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa variabel kepuasan tugas

karyawan pada indikator "earnings" mendapatkan peringkat terbawah, oleh karena itu manajemen PT Bank Rakyat Indonesia Kantor cabang Palopo mengkritisi apakah imbalan dalam contoh ini berupa gaji dan bonus sudah sesuai dengan beban kerja yang ditanggung melalui insan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor cabang Palopo. langkah-langkah ini diprediksi akan meningkatkan kepuasan kerja dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

2. peneliti selanjutnya dapat memperluas penelitian ini dengan cara:

sebuah. Menggali pengaruh variabel-variabel pengelolaan terhadap kinerja pekerja, dan terkait dengan variabel-variabel yang berbeda antara lain: pelatihan dan motivasi, karena pada penelitian sebelumnya variabel-variabel tersebut diuji untuk mempengaruhi kinerja karyawan.

b. mengembangkan versi studi dengan bantuan yang terkait dengan variabel kondisional sebagai variabel moderasi dalam perjalanan untuk mengetahui variabel yang meningkatkan atau melemahkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

c. Hasil dari pengujian ini diharapkan dapat memberikan keuntungan bagi PT Bank Rakyat Indonesia yang meliputi pegawai, pimpinan, dan lain-lain.

DAFTAR RUJUKAN

Angeline, M. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Noble Electrindo di Jakarta. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 1, 1–33.

Artana, S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan

- Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di One Way Production. *AGORA*, 5(3).
- Bangun, W. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 47(1), 122–129.
- Cahyani, R. A., Sundari, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 3(1), 1–10.
- Chirasanti. (2018). Pengaruh Komitmen, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Transindo Jaya Bahari Maumbi Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2188–2197.
- Handoko, G. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gesit Nusa Tangguh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 16(1).
- Hermawati, N. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 54(1), 40–47.
- Julianti, N. L. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rina Mitra Raharja Skripsi. In *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)* (Vol. 2, Issue 2).
- Kriss, E. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BRI Cabang Lamongan. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 1(02), 90–97.
- Latief, A., Syardiansah, S., & Safwan, M. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Cabang Langsa. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 4(1), 52–65. <https://doi.org/10.32505/v4i1.1250>
- Luthans. (2016). Pengaruh Komitmen Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi. *International Journal of Socia; Science and Business*, 3(3), 259–263.
- Mekta, H. Q. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indra Kelana Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, III(8.5.2017).
- Mowday. (2018). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 7(1), 841–850.
- Muhadi. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Candana Putra Nusantara. *JEBMA: Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Akuntansi, Universitas Labuhanbatu*, 1, 47–56.
- Ningrum, N. K. W. (2018). *Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Kristen (Rsk) Tayu Pati*.
- Pratama, A. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal SeMaRaK*, 1(3). <https://doi.org/10.32493/smk.v1i3.2255>
- Priansa, H. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UPT Pemadam Kebakaran. *FRIMA-2018 (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 1, 699–707.
- Ratnawati. (19598 B.C.E.). Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan di Yuta Hotel Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Respatiningsih, I. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pemalang). *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 4(3), 2302–2752.
- Rizqina, Z. A., Adam, M., & Chan, S. (2017). Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan, Dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas Dan Pelabuhan Bebas Sabang (Bpks). *Magister Manajemen*, 1(1), 59–69.
- Robbins. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Rosita, T., & Yuniati, T. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(ISSN : 2461-0593), 1.
- Ruhayu, Y. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Student Journal*, 3(1).
- Silvester, R. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Jasa Baru Utama Perkasa Pekanbaru. *JBTI: Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 1, 32.
- Sopiah, R. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 7191–7218.
- Sugiyono. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cahaya Citrasurya Indoprima. *Agora*, 4(2), 269.
- Supriyanto. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Supratik Suryamas. *E-JRA Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang*.
- Wirawan, F. (2019). Pengaruh Komitmen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Pln (Persero) Wilayah Nusa Tenggara Timur. *AGORA*, 5(3).
- Yuliani, I., & Katim, K. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 2(3), 401–408. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v2i3.74>