

**PENGARUH KOMITMEN KERJA DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DALAM  
PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH  
(Studi di BPRS Bandar Lampung)**

**SKRIPSI**

**MONICA DAMAYANTI**  
NPM. 1451010137



**Program Studi : Ekonomi Syariah**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN  
LAMPUNG  
1443 H / 2021 M**

**PENGARUH KOMITMEN KERJA DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DALAM  
PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH  
(Studi di BPRS Bandar Lampung)**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat  
Guna Mendapatkan Gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi Islam (S.E.I)

Oleh:

**MONICA DAMAYANTI**  
NPM. 1451010137

**Program Studi : Ekonomi Syariah**

**Pembimbing I : Dr. Ridwansyah, M.E.Sy**

**Pembimbing II : Is Susanto, M.E.Sy**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN  
LAMPUNG  
1443 H / 2021 M**

## ABSTRAK

Era kompetisi sekarang ini, setiap lembaga keuangan syariah harus mampu bersaing dalam mengembangkan perusahaan demi mencapai keberhasilan yang dicita-citakan. Salah satu penentu utama yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawan. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan komitmen kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Permasalahan dalam penelitian ini yaitu apakah komitmen kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai BPRS Bandar Lampung, dan kemudian melihatnya dalam pandangan ekonomi syariah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja dan kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan BPRS Bandar Lampung dan kemudian meninjaunya dalam pandangan ekonomi syariah

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis asosiatif. Sampel pada penelitian ini berjumlah 45 karyawan dengan menggunakan metode sensus. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian yaitu metode kuesioner, interview dan dokumentasi. Analisa yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda, uji F, uji t.

Hasil penelitian ini yaitu bahwa secara simultan variabel komitmen kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, komitmen kerja berpengaruh signifikan, sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki kekurangan karena belum bisa melihat keseluruhan variabel yang mempengaruhi kinerja. Namun demikian, hasil dari penelitian ini, sebaiknya perusahaan terus memperkuat komitmen organisasi dan kepuasan kinerja karyawan dengan memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan terlebih pada kepuasan kerja mereka. Menurut pandangan ekonomi syariah bahwa komitmen kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja yang diperoleh oleh karyawan, semakin tinggi komitmen maka semakin tinggi tanggung jawab yang amanahkan, tingginya tanggung jawab akan memberikan dampak dari kinerja yang dilakukan oleh karyawan.

**Kata kunci:** Komitmen kerja, Kepuasan kerja, Kinerja karyawan, BPRS Bandar Lampung.

## ABSTACT

In today's era of competition, every Islamic financial institution must be able to compete in developing the company in order to achieve the aspired success. One of the main determinants that affect the level of success of a company is employee performance. Efforts to improve employee performance include paying attention to work commitment and employee job satisfaction.

The problem in this study is whether work commitment and job satisfaction have a simultaneous and partial effect on the performance of BPRS Bandar Lampung employees, and then look at it in the view of Islamic economics. This study aims to determine the effect of work commitment and job satisfaction both partially and simultaneously on the performance of BPRS Bandar Lampung employees and then review it in the view of Islamic economics.

This study uses a quantitative approach with an associative type. The sample in this study amounted to 45 employees using the census method. Data collection methods used in the research are questionnaire, interview and documentation methods. The analysis used is multiple linear regression analysis, f test, t test.

The result of this research is that simultaneously the variables of work commitment and job satisfaction on employee performance have a significant effect on employee performance. Partially, work commitment has a significant effect, while job satisfaction has no significant effect on employee performance. This study has drawbacks because it has not been able to see all the variables that affect performance. However, the results of this study, the company should continue to strengthen organizational commitment and employee performance satisfaction by meeting the needs of employees, especially their job satisfaction. According to the view of Islamic economics that work commitment and job satisfaction have a great influence on the performance obtained by employees, the higher the commitment, the higher the responsibility entrusted, the high responsibility will have an impact on the performance carried out by employees.

**Keywords:** Work commitment, Job satisfaction, Employee performance, BPRS Bandar Lampung.

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

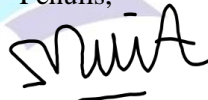
Nama : Monica Damayanti  
NPM : 1451010137  
Prodi : Ekonomi Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dalam Perspektif Ekonomi Syariah (Studi di BPRS Bandar Lampung)”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, Juni 2021.

Penulis,



**Monica Damayanti**

NPM. 1451010137

## PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dalam Perspektif Ekonomi Syariah (Studi di BPRS Bandar Lampung)**


Nama : **Monica Damayanti**  
NPM : **1451010137**  
Prodi : **Ekonomi Syariah**  
Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis Islam**

## MENYETUJUI


Untuk dimunaqsyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosah  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I,

Pembimbing II



**Dr. Ridwansyah, M.E.Sy**  
NIP. 19740108 201101 1 001



**Is Susanto, M.E.Sy**  
NIP. -

Ketua Program Studi Ekonomi Syariah,

**Madnasir, S.E., M.Si**  
NIP. 19750424 200212 1 001



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

*Alamat : Jl. Letkol Endro Suratmin Sukarame, Bandar Lampung, Telp.(0721) 7510755*

---

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan Judul: **“Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dalam Perspektif Ekonomi Syariah (Studi di BPRS Bandar Lampung)”**, disusun oleh: **Monica Damayanti**, NPM.: **1451010137**, Program Studi **Ekonomi Syariah**, telah diujikan dalam sidang Munaqasah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung, pada Hari/ Tanggal: Kamis, 23 Juli 2020.

**TIM PENGUJI**

**Ketua : Dr. Madnasir, S.E., M.S.I**

**Sekretaris : Moh. Fikri Nugraha K, M.Pd**

**Penguji I : Dr. Budimansyah, M.Kom.I**

**Penguji II : Dr. Ridwansyah, M.E.Sy**

Mengetahui,  
**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

**Prof. Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.Si**

NIP. 19800801 200312 1 001

## MOTTO

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى  
عَلِيمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: *Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan. (Qs. At-Taubah: 105).<sup>1</sup>*



---

<sup>1</sup> Departemen Agama RI., *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Semarang: PT. Karya Toha Putra, 2002), 86



## PERSEMBAHAN

Karya tulis ini penulis persembahkan pada orang-orang yang selalu mendukung terselesaikannya karya ini, diantaranya :

1. Kedua orang tuaku Ayahanda Hiproni Noor dan Ibunda Raniyanti yang telah mendidik dan membesarkanku dengan do'a dan segenap jasa-jasanya yang tak terbilang demi keberhasilan cita-citaku, aku semakin yakin bahwa ridho Allah SWT. adalah keridhoanmu.
2. Saudaraku Annisa Selviana, Rahmat Pranata, dan Muhammad Amru Robby dan keluarga besarku yang telah banyak membantu materil maupun moril serta masukan hingga penulis dapat meraih keberhasilan dan tercapainya cita-cita.
3. Almamater tercinta UIN Raden Intan Lampung yang selalu kubanggakan tempatku menimba ilmu pengetahuan.

## RIWAYAT HIDUP

**Monica Damayanti**, itulah nama lengkap penulis, lahir di Bandar Lampung pada tanggal 03 November 1996, anak kedua dari pasangan Bapak Hiproni Noor dan Ibu Raniyanti.

Jenjang pendidikan penulis yaitu: Pendidikan Sekolah Dasar di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Dinniyah Putri Bandar Lampung lulus tahun 2008, melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Pondok Pesantren Daar El Qolam Tanggerang lulus pada tahun 2011, kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Bandar Lampung lulus pada tahun 2014. Di tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di UIN Raden Intan Lampung pada Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.



## KATA PENGANTAR

### *Bismillahirrahmanirrahim*

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan nikmat, taufiq dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, yang disusun sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana Ekonomi Islam pada Prodi Ekonomi Syariah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad Saw, para sahabat, keluarga dan pengikutnya.

Penyelesaian skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, serta dengan tidak mengurangi rasa terima kasih atas bantuan semua pihak, rasa hormat dan terimakasih penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, yang telah banyak memberikan masukan dan bimbingan kepada mahasiswa;
2. Bapak Madnasir, S.E. M.Si, selaku ketua Program Studi Ekonomi Syariah dan bapak Dr. Budimansyah, M.Kom.I selaku Sekertaris Program Studi Ekonomi Syariah, terimakasih atas dorongan dan bantuannya selama penulis menyusun karya ilmiah skripsi ini.
3. Bapak Dr. Ridwansyah, M.E.Sy selaku Pembimbing I, dan bapak Is Susanto, M.E.Sy selaku Pembimbing II, yang telah meluangkan waktu dan memberikan bimbingan dengan ikhlas dan sabar yang sangat berharga dalam mengarahkan dan memotivasi penulis hingga terselesaikannya skripsi ini;
4. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang telah sabar mendidik dan mengajarkan ilmu pengetahuan yang bermanfaat hingga penulis dapat menyelesaikan karya tulis ini;
5. Seluruh staf dan karyawan tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, perpustakaan fakultas dan perpustakaan pusat Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang telah

memberikan fasilitas dan bantuannya dalam menyelesaikan karya tulis ini;

6. Untuk sahabat-sahabatku, Siska, Kiki, Isnaini, Lusi, Nindy, Meli, Indah, Wulan, Nedy, Maulisa dan lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang selalu memberikan semangat dan dukungan untuk terus berjuang dalam proses ini.
7. Teman-teman sekelasku Kelas E Program Studi Ekonomi Syariah angkatan tahun 2014, yang tak dapat kusebut satu persatu yang selalu memberikan motivasi guna menyelesaikan karya tulis ini, terimakasih atas kebersamaannya selama perkuliahan.
8. Almamater tercinta Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang selalu kubanggakan tempatku menimba ilmu pengetahuan.

Penulis sadar bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, mengingat kemampuan yang terbatas. Untuk itu kepada para pembaca kiranya dapat memberikan masukan dan saran-sarannya serta kritikan, sehingga penelitian ini akan lebih baik dan sempurna di masa mendatang.

Akhirnya penulis berharap semoga karya tulis ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca pada umumnya.

Bandar Lampung, Juni 2021.  
Penulis,

**Monica Damayanti**  
NPM. 1451010137

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>PERSETUJUAN</b> .....	<b>v</b>
<b>PENGESAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>vii</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Penegasan Judul .....	1
B. Alasan Memilih Judul .....	4
C. Latar Belakang Masalah .....	4
D. Batasan Masalah .....	13
E. Rumusan Masalah .....	13
F. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	13
G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan .....	14
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	<b>20</b>
A. Teori Komitmen Kerja .....	20
1. Pengertian Komitmen Kerja .....	20
2. Faktor-faktor Komitmen Kerja.....	22
3. Upaya Meningkatkan Komitmen Kerja .....	24
4. Indikator Komitmen Kerja .....	25
B. Teori Kepuasan Kerja .....	27
1. Pengertian Kepuasan Kerja .....	27
2. Teori Kepuasan Kerja .....	30
3. Faktor-faktor Kepuasan Kerja .....	32
4. Indikator Kepuasan Kerja .....	35
C. Teori Kinerja Pegawai.....	37
1. Pengertian Kinerja Pegawai .....	37

2.	Faktor-faktor Kinerja Pegawai .....	39
3.	Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja .....	41
4.	Indikator Kinerja Pegawai .....	43
D.	Hubungan Antara Variabel .....	46
1.	Hubungan Komitmen Kerja terhadap Kinerja.	46
2.	Hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja .....	47
3.	Hubungan Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja .....	48
E.	Kerangka Pikir .....	48
F.	Hipotesis .....	49
 <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>51</b>
A.	Waktu dan Tempat Penelitian .....	51
B.	Pendekatan dan Jenis Penelitian .....	52
C.	Sumber Data .....	53
D.	Populasi dan Sampel Penelitian .....	54
E.	Teknik Pengumpulan Data .....	55
F.	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	57
G.	Metode Analisa Data .....	62
1.	Uji Kualitas Data .....	62
2.	Uji Asumsi Klasik .....	63
3.	Pengujian Hipotesis .....	65
4.	Analisis Regresi Linier Berganda .....	68
5.	Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	69
 <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>71</b>
A.	Gambaran Umum Objek Penelitian .....	71
1.	Sejarah Pendirian BPRS Bandar Lampung .....	71
2.	Visi, Misi dan Moto BPRS Bandar Lampung ..	73
3.	Profil Perusahaan BPRS Bandar Lampung .....	73
B.	Analisis dan Pembahasan .....	74
1.	Gambaran Responden Penelitian .....	74
2.	Analisis Deskriptif Variabel .....	78
3.	Hasil Uji Kualitas Data .....	82
4.	Hasil Uji Asumsi Klasik .....	84
5.	Hasil Uji Hipotesis .....	91

6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	96
7. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	97
8. Analisis Perspektif Ekonomi Syariah .....	98
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>102</b>
A. Simpulan .....	102
B. Rekomendasi .....	103

## DAFTAR PUSTAKA

## DAFTAR LAMPIRAN



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Awal faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan BPRS Bandar Lampung Tahun 2020 .....	12
Tabel 3.1	Penentuan Jawaban Kuesioner .....	56
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variable .....	59
Tabel 4.1	Profil Perusahaan BPRS Bandar Lampung .....	73
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.	75
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	75
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Status .....	76
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .	76
Tabel 4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	77
Tabel 4.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan.	78
Tabel 4.8	Presentase Jawaban Responden Variabel Komitmen Kerja (X) .....	79
Tabel 4.9	Presentase Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (X) .....	80
Tabel 4.10	Presentase Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	81
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja .....	82
Tabel 4.12	Hasil Uji Reliabilitas .....	84
Tabel 4.13	Hasil Uji Normalitas dengan <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	87
Tabel 4.14	Hasil Uji Multikolonieritas .....	88
Tabel 4.15	Hasil Uji Robust Heteroskedastisitas .....	90
Tabel 4.16	Hasil Uji Statistik t (uji Persial) .....	92
Tabel 4.17	Hasil Uji Statistik F (Uji Simultan/ Anova).....	95
Tabel 4.18	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	96
Tabel 4.19	Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	98



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pikir .....	49
Gambar 4.1	Hasil Uji Normalitas dengan Grafik Histogram ...	85
Gambar 4.2	Hasil Uji Normalitas dengan <i>P-Plot Normality</i> ....	86
Gambar 4.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	89



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Penegasan Judul

Sebelum penulis mengadakan pembahasan lebih lanjut tentang skripsi ini, terlebih dahulu penulis akan jelaskan pengertian judul. Sebab judul merupakan kerangka dalam bertindak, apalagi dalam suatu penelitian ilmiah. Hal ini untuk menghindari penafsiran yang berbeda dikalangan pembaca. Maka perlu adanya suatu penjelasan dengan memberi arti beberapa istilah yang terkandung di dalam judul ini.

Penelitian yang akan penulis lakukan ini adalah berjudul: “Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dalam Perspektif Ekonomi Syariah (Studi di BPRS Bandar Lampung)”. Adapun beberapa istilah yang perlu penulis uraikan dalam judul ini yaitu sebagai berikut:

1. **Pengaruh.** Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari suatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.<sup>1</sup> Jadi pengaruh adalah daya yang dapat mengubah atau membentuk sesuatu yang lain. Pengaruh yang dimaksud disini adalah hubungan antar variabel, yakni komitmen kerja dan kepuasan kerja akan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. **Komitmen Kerja.** Mowday sebagaimana dikutip oleh Sopiha menyebutkan komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Menurutnya, adalah dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk melihat kecenderungan karyawan yang bertahan sebagai anggota organisasi.<sup>2</sup> Komitmen kerja yang dimaksud dalam hal ini adalah suatu ikatan psikologis pegawai pada BPRS Bandar

---

<sup>1</sup> Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, 2nd ed., vol. 10 (Jakarta: Balai Pustaka, 2007), 489.

<sup>2</sup> Sopiha, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: CV. Andi Offset, 2008), 155; bandingkan dengan Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), 129.

Lampung yang ditandai dengan adanya kepercayaan, penerimaan, kemauan dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukannya sebagai pegawai BPRS Bandar Lampung.

3. **Kepuasan Kerja.** Menurut Robbins, kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.<sup>3</sup> Sedangkan Handoko menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.<sup>4</sup> Kepuasan kerja yang dimaksud adalah sikap umum atau emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan seseorang dalam memandang pekerja mereka, khusus mereka yang bekerja di BPRS Bandar Lampung.
4. **Kinerja Pegawai.** Kinerja dapat diartikan sebagai sesuatu yang dapat dicapai. Kinerja pada dasarnya adalah semua yang dilakukan atau tidak dilakukan kepada organisasi yang antara lain termasuk: kuantitas *out put*, jangka waktu *out put*, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif yang mempengaruhi seberapa banyak mereka member kontribusi.<sup>5</sup> Sedangkan kinerja karyawan menurut Simamora adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan.<sup>6</sup> Kinerja pegawai yang dimaksud adalah sebagai kemampuan seorang pegawai BPRS Bandar Lampung dalam

---

<sup>3</sup> Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia, 2003), 78.

<sup>4</sup> Handoko H.T., *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*, Edisi 2, Cet. Ke-4 (Yogyakarta: BPFE UGM, 2000), 193.

<sup>5</sup> Hoetomo, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia* (Surabaya: Mitra Pelajar, 2005), 273.

<sup>6</sup> H. Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3 (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004), 409.

melaksanakan sesuatu dengan keahlian tertentu yang akan diketahui seberapa jauh kemampuan seseorang pegawai BPRS Bandar Lampung dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepada dirinya.

5. **BPRS Bandar Lampung.** Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) adalah lembaga keuangan yang beroperasi sesuai dengan prinsip syariah Islam, atau dengan kata lain yaitu bank yang tata cara beroperasinya mengacu kepada ketentuan ketentuan Islam (al-Qur'an dan al-Hadits).<sup>7</sup> BPRS yang dimaksud dalam penelitian ini adalah BPRS Bandar Lampung yang menjadi lokasi penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti.
6. **Perspektif Ekonomi Syariah.** Perspektif ialah mengandung arti peninjauan atau pandangan luas.<sup>8</sup> Adapun ekonomi syariah adalah suatu pengetahuan dan aplikasi dari petunjuk dan aturan syari'ah yang mencegah ketidakadilan dalam memperoleh sumberdaya material agar tercipta kepuasan manusia, sehingga memungkinkan manusia menjalankan kewajiban kepada Allah SWT. dan masyarakat.<sup>9</sup> Perspektif ekonomi syariah yang dimaksud dalam skripsi ini adalah peninjauan luas atau pandangan luas sebuah tatanan ekonomi yang dibangun atas dasar prinsip Islam tentang pengaruh komitmen kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di BPRS Bandar Lampung.

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas, maka dapat penulis tegaskan kembali bahwa yang dimaksud dengan judul penelitian ini adalah suatu kajian secara ilmiah atas peristiwa yang ada berdasarkan pandangan ekonomi syariah tentang hubungan antar variabel, yakni hubungan komitmen kerja dan kepuasan kerja akan memberikan

---

<sup>7</sup> Malayu SP. Hasibuan, *Dasar-Dasar Perbankan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), 39.

<sup>8</sup> Tim Prima Pena, *Kamus Ilmiah Populer (Edisi Lengkap)* (Surabaya: Gitamedia Press, 2006), 371.

<sup>9</sup> Imamudin Yuliadi, *Ekonomi Islam, Sebuah Pengantar* (Yogyakarta: Lembaga Pengkajian dan Pengamalan Islam (LPPI), 2001), 7.

pengaruh terhadap kinerja pegawai pada lembaga keuangan yang berbasis prinsip-prinsip syariah yang bernama BPRS Bandar Lampung.

## **B. Alasan Memilih Judul**

Alasan penulis dalam memilih judul penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Secara objektif, permasalahan komitmen kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai merupakan permasalahan yang panjang dan perlu adanya penanganan lebih lanjut, terutama pada aspek peningkatan kinerja pegawai pada setiap organisasi atau perusahaan, khususnya pada lembaga keuangan syariah sehingga di kemudian hari ada berbagai strategi yang dapat dipergunakan untuk dijadikan pegangan lembaga keuangan syariah dalam meningkatkan kinerja pegawai sesuai dengan kebutuhan lembaga tersebut.
2. Secara subjektif, aspek bahasan judul skripsi ini merupakan salah satu disiplin ilmu yang di pelajari di bangku kuliah khususnya program studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung, dan dilihat dari berbagai sumber dan literatur yang diperlukan penulis dalam melakukan kajian cukup tersedia di ruang perpustakaan dan media online seperti jurnal, googel books, serta penulis merasa mampu untuk menyelesaikan permasalahan pada penelitian ini.

## **C. Latar Belakang Masalah**

Menghadapi persaingan dunia bisnis di era globalisasi ini, perusahaan atau organisasi dituntut untuk bekerja lebih efisien. Perusahaan mengharapkan agar mengalami perkembangan ke arah yang lebih baik agar dapat bersaing dalam dunia bisnis yang semakin ketat saat ini. Perusahaan harus memiliki strategi bisnis yang baik agar dapat bertahan dalam persaingan bisnis tersebut. Salah satu strategi perusahaan yang banyak digunakan saat ini yaitu dengan mengembangkan teknologi dan melakukan inovasi-inovasi baru. Pengembangan teknologi dilakukan agar operasional perusahaan dapat

berjalan secara efektif dan efisien, sehingga perusahaan mampu mencapai performa yang optimal. Perkembangan teknologi dalam bisnis harus diimbangi dengan sumber daya manusia yang berkompeten dan professional dalam dunia kerja. Perusahaan akan menuntut karyawannya untuk bekerja dengan baik agar dapat bersaing dalam dunia bisnis yang berkembang saat ini.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak lepas dari peran sumber daya manusianya, oleh sebab itu setiap perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan berbagai cara yang tersusun dalam suatu program dalam rangka perbaikan kinerja dari perusahaan. Banyak hal dan faktor penentu dalam perbaikan kinerja perusahaan, salah satu faktor penentu yang harus diperhatikan dalam mencapai tujuan perusahaan adalah faktor sumber daya manusia (SDM).

Sumber daya manusia sebagai penggerak perusahaan merupakan aktor utama karena eksistensi suatu perusahaan sangat tergantung pada sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya. Perusahaan dalam rangka mencapai suatu tujuan perencanaan sumber daya manusia merupakan elemen yang penting dalam merumuskan dan mengembangkan strategi suatu perusahaan. Ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas dengan jumlah atau kuantitas yang kompeten dan tepat adalah hal yang sangat diperlukan disetiap perusahaan dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi.<sup>10</sup>

Sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam perusahaan untuk kemajuan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi yang dimiliki tersebut berpengaruh terhadap upaya perusahaan dalam mencapai tujuannya.

---

<sup>10</sup> Sonny Hersona, dkk., "Analisis Pengaruh Perkembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Derha Kabupaten Karawang," *Jurnal Manajemen*, Vol. 9, No. 3 (April 2012): 717; H Noviarita et al., "Customer Loyalty in Sharia Bank Savings Products," *Utopía y Praxis Latinoamericana*, Vol. 26, No. 3 (2021): 110.

Seberapa bagusnya perumusan tujuan dan rencana organisasi atau perusahaan, akan sia-sia jika unsur sumber daya manusia tidak diperhatikan, apalagi kalau ditelantarkan.<sup>11</sup> Sebuah organisasi atau perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada. Kualitas sumber daya manusia banyak ditentukan oleh sejauh mana sistem yang ada diperusahaan mampu menunjang dan memuaskan keinginan, baik dari karyawan maupun dari perusahaan.

Dalam mengelola sumber daya manusia, perusahaan juga harus memperhatikan karyawan yang dimilikinya. Manajemen perusahaan harus mendorong karyawannya agar memiliki kinerja yang maksimal. Hal ini berkaitan dengan tugas dan fungsi seorang karyawan yang penting dalam perusahaan, sehingga karyawan dalam perusahaan harus dikelola secara baik dan benar. Perusahaan berusaha meningkatkan kinerja yang dimiliki karyawan dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kinerja karyawan merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.<sup>12</sup> Apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Perusahaan perlu membuat penilaian kinerja karyawannya untuk melihat sejauh mana tujuan perusahaan telah tercapai. Selain itu dengan adanya penilaian kinerja maka akan terlihat hasil kerja karyawan tersebut. Dengan kinerja yang baik, maka setiap karyawan dapat menyelesaikan segala beban perusahaan dengan efektif dan efisien sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Sementara itu kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan

---

<sup>11</sup> Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2 (Yogyakarta: BPF, 2010), 2.

<sup>12</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), 67.

bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu.<sup>13</sup> Hal ini didukung dengan firman Allah SWT. dalam al-Qur'an surat Alam Nasyrat ayat 6-8:

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٦﴾ فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ﴿٧﴾ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ ﴿٨﴾

Artinya: *Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan(6). Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain (7), dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap (Qs. Alam Nasyrat : 6-8).*<sup>14</sup>

Ayat tersebut menyatakan bahwa bila keadaan susah, apabila kita ingin keluar dari kesusahan dan berubah dari keadaan miskin menjadi kaya maka kita harus tekun dan sabar dalam bekerja. Dan sabda Rasullallah Saw: Mencari rezeki yang halal adalah wajib sesudah menunaikan yang fardhu (HR.Ath-thabrani dan al- Baihaqi).<sup>15</sup> “Sesungguhnya Allah SWT., senang melihat hambanya yang bersusah payah (lelah) dalam mencari rezeki yang halal“, supaya kerja nampak dan etos kerja meningkat, maka selesaikanlah sesuatu urusan (pekerjaan) dengan baik, lalu kerjakan urusan yang lain dan jangan renggangkan dengan pekerjaan peribadatan.<sup>16</sup>

Kemudian ayat yang lain terkait dengan kinerja terdapat dalam al-Qur'an surat at-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلْ أَعْمَلُوا بِمَا أَمَرْتُمْ وَاللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

<sup>13</sup> Multitama, *Islamic Business Strategy For Entrepreneurship* (Jakarta: Zikrul Hakim, 2006), 23.

<sup>14</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya* (Semarang: PT. Karya Toha Putra, 2002), 250.

<sup>15</sup> Nasiruddin Al-Banihi, *Ringkasan Shahihnya Bukhori*, Jilid 4 (Jakarta: Lentera Abadi, 2010), 702.

<sup>16</sup> Safri Mangku Prawira, *Strategi Efektif Mengelola Karyawan* (Bogor: PIB, 2011), 121.



Artinya: *Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan. (Qs. At-Taubah: 105).*<sup>17</sup>

Karyawan memberikan hasil kerja berdasarkan syarat-syarat pekerjaan yang ada di dalam perusahaan tempatnya bekerja. Setiap karyawan harus memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya untuk dapat memiliki kinerja yang baik. Performa perusahaan akan ditentukan oleh elemen-elemen yang ada dalam kinerja, salah satunya yaitu hasil kerja. Hasil kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor-faktor internal yang meliputi sikap, sifat-sifat, kepribadian, sifat fisik, keinginan, jenis kelamin, umur, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor-faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari lingkungan berupa kepemimpinan, sikap rekan kerja, jenis latihan, pengawasan sistem, upah, lingkungan sosial dan faktor-faktor lainnya. Menurut Stoner yang mengatakan bahwa kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan, faktor persepsi.<sup>18</sup>

Perusahaan berupaya mencari cara dalam meningkatkan kinerja karyawan mereka. Karyawan akan didorong untuk bekerja secara maksimal demi tercapainya tujuan perusahaan. Upaya-upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan penghargaan dan bonus kepada karyawan yang memiliki prestasi yang baik. Hal ini dilakukan agar karyawan memiliki motivasi yang lebih dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu perusahaan juga berupaya memberikan kenyamanan dan keamanan di dalam karyawan bekerja. Keamanan dalam konteks ini tidak hanya aman dalam kecelakaan kerja tetapi rasa aman dari kehilangan pekerjaan. Upaya-upaya yang dilakukan

---

<sup>17</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*, 86.

<sup>18</sup> Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), 124.

perusahaan akan membuat karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja.

Kepuasan karyawan merupakan aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Kepuasan adalah suatu perasaan yang menyenangkan yang merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya.<sup>19</sup> Edy Sutrisno sebagaimana mengutip pendapat Handoko menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.<sup>20</sup>

Dalam hal lain yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan yang harus mendapat perhatian yaitu promosi kerja atau jabatan. Sistem promosi jabatan memainkan peran penting, dimana dengan adanya promosi jabatan, karyawan akan merasa dihargai, termotivasi dalam bekerja, diperhatikan, dan diakui kemampuan kerjanya, sehingga mereka akan menghasilkan kinerja yang baik. dari hasil kinerja yang baik oleh karyawan, akan berdampak positif terhadap bagaimana tingkat pelayanan yang profesional kepada konsumen. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaannya.<sup>21</sup>

Selain itu kepuasan kerja adalah salah satu indikator penting dalam mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kepuasan kerja dapat diartikan perasaan senang atau tidak senang seorang karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Perasaan yang dimiliki karyawan tersebut mampu mempengaruhi bagaimana seorang karyawan bekerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan

---

<sup>19</sup> Sutarto Wijono, *Psikologi Industri Dan Organisasi* (Jakarta: Fajar Interpratama Offset, 2010), 97.

<sup>20</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2014), 75.

<sup>21</sup> Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Organizational Behavior 15th Ed* (New Jersey: Pearson Education, Inc., Publishing As Prentice Hall, 2013), 99.

meningkatkan kinerjanya, baik kualitas ataupun kuantitas. Kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya akan membuat karyawan lebih produktif. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja cenderung lebih setia dan loyal terhadap perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Loyalitas tersebut dapat diartikan karyawan memiliki komitmen dalam bekerja pada perusahaan.

Komitmen pada organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan kepada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.<sup>22</sup> Komitmen menunjukkan loyalitas karyawan terhadap suatu organisasi atau perusahaan. Loyalitas tersebut dapat berupa kemauan untuk bekerja lebih keras demi tercapainya tujuan perusahaan.

Komitmen organisasi merupakan loyalitas yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan dimana karyawan bekerja. Komitmen organisasi yang dimiliki karyawan juga dapat dipandang sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berminat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen yang tinggi akan membuat karyawan setia pada perusahaan dan akan berkerja keras untuk kemajuan perusahaan. Karyawan akan berusaha berkontribusi dalam bentuk tenaga ataupun pikiran demi kemajuan dan tercapainya tujuan perusahaan. Komitmen ini merupakan hasil timbal balik atas apa yang diberikan oleh perusahaan bagi karyawan. Karyawan akan puas dengan pekerjaan mereka apabila perusahaan mampu memberikan timbal balik yang adil dan layak, hal tersebut akan meningkatkan komitmen yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan. Perusahaan perlu memperhatikan komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan dan kepuasan kerja karyawan, karena hal tersebut memberikan timbal balik yang positif untuk perusahaan.

Menurut Khan et.al dalam Chaterine & Ratnawati berpendapat bahwa komitmen dari seorang karyawan terhadap organisasinya dapat menjadi instrumen penting untuk meningkatkan kinerja karyawan

---

<sup>22</sup> Stephen P. Robbins and Mery Counter, *Manajemen* (Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia, 2012), 377.

tersebut.<sup>23</sup> Dengan hal tersebut, karyawan yang mempunyai komitmen organisasi yang kuat, ia tidak berminat untuk keluar dari perusahaan dan akan meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Karyawan yang memiliki komitmen yang kuat maka karyawan merasa terikat secara emosional dengan organisasi dan berkeinginan untuk mensukseskan organisasi secara bersama-sama. Dalam dunia pekerjaan, komitmen seseorang terhadap pekerjaannya maupun perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja, seringkali menjadi isu yang penting. Bahkan beberapa perusahaan berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan atau posisi, hal ini menunjukkan pentingnya komitmen dalam dunia kerja modern. Namun sayangnya, meskipun sudah sangat umum tidak sedikit karyawan masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh.

Komitmen kerja dan kepuasan kerja cenderung mempengaruhi satu sama lain. Seseorang yang puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada perusahaan, dan seseorang yang berkomitmen terhadap perusahaan biasanya mendapat kepuasan yang besar. Seseorang yang tidak puas akan pekerjaannya akan terlihat menarik diri dari perusahaan melalui penurunan pencapaian kinerjanya atau keluar masuk (*turn over*). Kepuasan kerja mempengaruhi komitmen terhadap organisasi yang pada akhirnya mempengaruhi tingkat pencapaian kinerja.

Terkait dengan kinerja karyawan, salah satu lembaga keuangan syariah yang turut berupaya meningkatkan kinerja karyawan adalah Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bandar Lampung. BPRS Bandar Lampung adalah salah satu Bank Syariah pertama di Propinsi Lampung yang beroperasi sejak tahun 1996 yang didirikan atas prakarsa Bapak Poedjono Pranyoto Gubernur Lampung saat itu, bersama para pejabat teras di lingkungan Pemerintah Provinsi Lampung, ICMi Orwil Lampung dan MUI Provinsi Lampung.

---

<sup>23</sup> Chaterina Melina Taurisa and Ratnawati Intan, "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)," *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, Vol. 19, No. 2 (2012): 171.

Landasan yuridis pendirian bank disahkan akta notaries No. 17 tanggal 7 September 1993, Motaris Imran Ma'aruf S.H., izin Menteri Kehakiman RI dengan SK No. C2-732 HT. 01.01 Tahun 1995 pada tanggal 18 Januari 1995, serta Izin Menteri Keuangan RI No. Kep-013.KM.17/1996 tanggal 8 Januari 1996.

Menurut hasil pra-survei dengan melakukan observasi terhadap pegawai diperoleh informasi bahwa pencapaian kerja pegawai BPRS Bandar Lampung memiliki dampak positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen kerja pegawai BPRS. Karena hal ini sangat berpengaruh pada kinerja mereka. Kinerja pegawai BPRS Bandar Lampung diukur dari rata-rata hasil kerja dapat dikatakan sudah tergolong baik walaupun tidak keseluruhan karyawan. Masih rendahnya kinerja karyawan BPRS Bandar Lampung ini disebabkan oleh berbagai faktor. Menurut hasil prasurey terhadap 45 karyawan BPRS Bandar Lampung diperoleh suatu data bahwa ada beberapa faktor yang menyebabkan kinerja karyawan belum maksimal. Untuk lebih jelasnya berikut ini gambaran data awal tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan BPRS Bandar Lampung, yaitu:

**Tabel 1.1**

Data Awal Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan BPRS Bandar Lampung Tahun 2020.

No.	Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	Jawaban	Persentase
1.	Lingkungan Kerja	9	20 %
2.	Motivasi	7	15,6 %
3.	Komitmen Kerja	12	26,6 %
4.	Beban Kerja	7	15,6 %
5.	Kepuasan Kerja	10	22,2 %
<b>Jumlah</b>		<b>45</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Interview dengan pegawai BPRS Bandar Lampung.

Berdasarkan data awal yang diperoleh dari hasil interview dan hasil observasi terhadap 45 pegawai BPRS Bandar Lampung, maka diperoleh bahwa komitmen dan kepuasan kerja menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai BPRS Bandar Lampung.

Komitmen kerja dan kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja, sehingga kinerja mereka dilihat dari apa saja yang sudah dicapai oleh BPRS Bandar Lampung.

Berdasarkan permasalahan dan kondisi yang telah digambarkan di atas, dirasa dapat mempengaruhi kinerja pegawai BPRS Bandar Lampung. Untuk itu BPRS Bandar Lampung perlu memperhatikan faktor-faktor yang terkait dengan penyebab rendahnya kinerja pegawai. Berdasarkan alasan tersebut maka penulis sangat tertarik untuk membahas lebih jauh mengenai komitmen kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai di BPRS Bandar Lampung. Oleh karena itu penulis mengangkat permasalahan tersebut dalam bentuk karya ilmiah skripsi dengan mengangkat judul penelitian “**Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dalam Perspektif Ekonomi Syariah (Studi di BPRS Bandar Lampung)**”.

#### **D. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah digambarkan di atas, maka peneliti perlu mengadakan pembatasan masalah agar penelitian mendapatkan hasil yang lebih fokus. Permasalahan pada penelitian ini dibatasi pada permasalahan terhadap kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh komitmen kerja dan kepuasan kerja pegawai.

#### **E. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi titik fokus permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah komitmen kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di BPRS Bandar Lampung?
2. Apakah komitmen kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di BPRS Bandar Lampung?
3. Bagaimana pengaruh komitmen kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di BPRS Bandar Lampung menurut pandangan ekonomi syariah?

## **F. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang telah digambarkan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di BPRS Bandar Lampung.
- b. Untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di BPRS Bandar Lampung.
- c. Untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di BPRS Bandar Lampung menurut pandangan ekonomi syariah.

### **2. Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan yang dapat diambil dari kajian dan penelitian ini antara lain:

#### **a. Secara teoritis:**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengembangan ilmu pengetahuan ekonomi syariah, khususnya terkait dengan komitmen kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lembaga keuangan syariah. Dan diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan informasi yang berguna bagi akademisi sebagai bahan referensi yang mendukung bagi pelaksanaan pembelajaran maupun penelitian dalam bidang yang sama dikemudian hari.

#### **b. Secara praktis:**

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi BPRS Bandar Lampung di dalam berbagai upaya dalam meningkatkan kinerja pegawainya, dan diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan positif bagi pihak BPRS Bandar Lampung, agar upaya peningkatan kinerja pegawai dimasa mendatang dapat berjalan secara maksimal sehingga memperoleh hasil yang baik.



## G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Setelah penulis melakukan penelusuran terhadap karya ilmiah yang telah diterbitkan secara fisik dan online, baik penelitian yang berbentuk skripsi, jurnal ilmiah ataupun buku telah ditemukan beberapa penelitian yang memiliki kesamaan dalam kajian dan pembahasan skripsi ini. Jadi kedudukan penelitian yang akan peneliti lakukan merupakan pengembangan dari hasil riset sebelumnya. Untuk menghindari adanya temuan-temuan yang sama, penulis memberikan beberapa contoh penelitian yang berkaitan dengan kajian skripsi ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilaksanakan oleh peneliti terdahulu untuk dijadikan rujukan dan perbandingan penelitian yang terkait mengenai analisis pengaruh komitmen kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun beberapa karya ilmiah (jurnal, dan lainnya) yang dapat penulis pakai sebagai landasan teoritis dan rujukan untuk mendukung dalam penulisan skripsi ini, antara lain:

1. Aulia Fitri Jayanti, dkk. (2015) meneliti tentang “Analisis Pengaruh *Self Actualization* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Variabel Intervening (Study pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IV Semarang)”, terbit pada jurnal Diponegoro Journal of Managemen, Vol. 4, No. 3, Mei 2015. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *simple random sampling*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa aktualisasi diri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kinerja karyawan. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, selain itu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terbukti



memediasi hubungan antara aktualisasi diri dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.<sup>24</sup>

Persamaan penelitian Aulia Fitri Jayanti, dkk. dengan penelitian ini adalah variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya adalah penelitian tersebut menggunakan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel intervening.

2. Novita, dkk. (2016) meneliti tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang)”, terbit pada *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 34 No. 1, Mei 2016. Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil Uji Simultan (Uji F) variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, menurut hasil Uji Parsial (Uji t) variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, menurut hasil Uji Parsial (Uji t) variabel komitmen organisasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.<sup>25</sup>

Persamaan penelitian Novita dkk., dengan penelitian ini adalah variabel independen yang digunakan sama yaitu variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Perbedaannya adalah objek penelitian yang digunakan pada

---

<sup>24</sup> Aulia Fitri Jayanti and Ahyar Yuniawan, “Analisis Pengaruh Self Actualization dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening (Study pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IV Semarang),” *Diponegoro Journal of Management*, Vol. 4, No. 3 (2015): 281–94, <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/13218>.

<sup>25</sup> Novita, Bambang Swasto Sunuharjo, and Ika Ruhana, “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang),” *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 34, No. 1 (December 5, 2016): 38–46, <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1315>.

penelitian tersebut adalah PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang.

3. Adella P. Karima (2016) meneliti tentang “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Malang”, terbit pada *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB, Universitas Brawijaya*, Vol. 4, No. 2, 2016. Metode yang digunakan berjenis penelitian kuantitatif menggunakan bantuan software SPSS dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Malang. Selain itu motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Malang.<sup>26</sup>

Persamaan penelitian Adella P. Karima dengan penelitian ini adalah variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya adalah penelitian tersebut menggunakan variabel independen motivasi kerja dan kepuasan kerja pada penelitiannya, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja, sehingga keduanya memiliki perbedaan.

4. Zakiyya Tunnufus, dkk. (2018) meneliti tentang “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perguruan Tinggi La Tansa Mashiro Rangkasbitung”, terbit pada jurnal *The Asia Pacific Journal of Management*, Vol. 5, No. 1, 2018. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, koefisien regresi produk sederhana, koefisien determinasi, diolah menggunakan SPSS. Hasil penelitiannya bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja

---

<sup>26</sup> Adella Putri Karima, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Malang,” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, Vol. 4, No. 2 (April 8, 2016), <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/2713>.

karyawan di dinas tenaga kerja dan sosial di Kabupaten Lebak dari hasil perhitungan di peroleh nilai R square sebesar 0,134 atau 13,4% yang artinya terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan. Dan dapat dilihat dari hasil pengujian hipotesis yang diperoleh dari program SPSS diketahui  $X$  (kepemimpinan transformasional) terhadap  $Y$  (kinerja karyawan), dengan nilai  $\text{sig } 0,039 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan dengan nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} (2,156 > 2,0422)$ .<sup>27</sup>

Persamaan penelitian Zakiyya Tunnufus dkk., dengan penelitian ini adalah variabel independen yang digunakan sama yaitu variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Perbedaannya adalah metode yang digunakan dan objek penelitian yang digunakan pada penelitian tersebut adalah Perguruan Tinggi La Tansa Mashiro Rangkasbitung.

5. Andry (2019) meneliti tentang “Pengaruh Komitmen Pegawai dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Pelalawan”, terbit pada *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil (JWEM)*, Vol. 9, No. 01, April 2019, metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan metode analisa data uji validasi menggunakan teknik korelasi *product moment*, uji validasi dengan teknik *alpha cronbach*, menggunakan software SPSS. Hasil penelitiannya adalah melaksanakan komitmen sama saja maknanya dengan menjalankan kewajiban, tanggung jawab, dan janji yang membatasi kebebasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Semakin tinggi derajat komitmen pegawai semakin tinggi pula kinerja yang dicapainya. Kepuasan kerja atau ketidakpuasan pegawai tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Sebaliknya, apabila yang didapat pegawai lebih rendah

---

<sup>27</sup> Zakiyya Tunnufus and Iman Iman, “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perguruan Tinggi La Tansa Mashiro Rangkasbitung,” *The Asia Pacific Journal Of Management Studies*, Vol. 5, No. 1 (2018), <https://ejournal.latansamashiro.ac.id/index.php/APJMS/article/view/309>.

daripada yang diharapkan akan menyebabkan pegawai tidak puas. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen dan kepuasan kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Pelalawan.<sup>28</sup>

Persamaan penelitian Andry dengan penelitian ini adalah variabel independen yang digunakan sama yaitu variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Perbedaannya adalah metode yang digunakan dan objek penelitian yang digunakan pada penelitian tersebut adalah Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Pelalawan, sedangkan penelitian ini di lembaga keuangan syariah yaitu BPRS Bandar Lampung.



---

<sup>28</sup> Andry Andry, “Pengaruh Komitmen Pegawai dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Pelalawan,” *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil: JWEM* Vol. 9, No. 1 (2019); <https://www.mikroskil.ac.id/ejurnal/index.php/jwem/article/view/608>.

## BAB II LANDASAN TEORI

### A. Teori Komitmen Kerja

#### 1. Pengertian Komitmen Kerja

Konsep tentang komitmen organisasi disebut pula dengan komitmen kerja yang mendapat perhatian dari manajer maupun pelaku organisasi, berkembang dari studi awal mengenai loyalitas karyawan yang di harapkan ada pada setiap karyawan. Komitmen kerja atau komitmen organisasi merupakan suatu kondisi yang di rasakan oleh karyawan yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya.

Menurut Luthans bahwa komitmen organisasi adalah suatu keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dari organisasi tertentu. Keinginan menuju level keahlian tinggi atas nama organisasi. Suatu kepercayaan tertentu di dalam, dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi tersebut.<sup>29</sup> Luthans pada buku yang lain menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.<sup>30</sup>

Robbins & Coulter mengatakan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat dimana karyawan diidentifikasi dengan sebuah organisasi tertentu, melihat tujuannya, dan berharap untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi. Sementara keterlibatan kerja adalah pengidentifikasian dengan pekerjaan karyawan, komitmen organisasi adalah pengidentifikasian organisasi yang memperkerjakan karyawan.<sup>31</sup>

Komitmen organisasi merupakan derajat tingkat yang mana suatu karyawan mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan dengan aktif mengambil bagian didalamnya. Komitmen

---

<sup>29</sup> Fred Luthans, *Organizational Behavior (Tenth Edition)* (New York: Mc GrawHill/ Irwin, Inc, 2012), 249.

<sup>30</sup> Fred Luthans, *Perilaku Organisasi* (Yogyakarta: Andi, 2012), 249–50.

<sup>31</sup> Robbins and Counter, *Manajemen*, 377.

pada umumnya lebih kuat antara karyawan lama, mereka sudah mengalami sukses pribadi di dalam organisasi, dan mereka yang aktif di dalam suatu kelompok, begitulah pendapat Newstrom.<sup>32</sup> Selanjutnya menurut Kreitner komitmen organisasi mencerminkan tingkat bagi perorangan mengidentifikasi dengan suatu organisasi dan merasa terikat dengan tujuannya.<sup>33</sup>

Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan dengan menggunakan definisi tersebut, komitmen organisasi secara umum diukur dengan kuesioner komitmen organisasi.

Menurut Luthans<sup>34</sup> bahwa sikap komitmen organisasi ditentukan menurut variable orang (usia, kedudukan dalam organisasi, dan disposisi seperti efektifitas positif atau negatif, atau atribusi control internal atau eksternal ) dan organisasi (desain pekerjaan, nilai, dukungan, dan gaya kepemimpinan penyedia). Bahkan factor non-organisasi. Seperti adanya alternative lain setelah memutuskan untuk bergabung dengan organisasi, akan mempengaruhi komitmen selanjutnya. Dikarenakan lingkungan baru dimana banyak organisasi tidak menunjukkan komitmen terhadap karyawannya, penelitian terbaru menunjukkan bahwa komitmen karir pada diri karyawan merupakan penengah antara persepsi dan praktik kebijakan perusahaan dan komitmen organisasi. Misalnya meskipun karyawan menerima dukungan dari penyelia, mereka juga perlu memiliki komitmen terhadap karirnya, misalnya dalam tehnik dan pemasaran agar memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat diketahui bahwa komitmen kerja atau komitmen organisasi memiliki pengertian sebagai suatu tingkat loyalitas yang dimiliki karyawan dalam mencapai kesuksesan dan kesejahteraan perusahaan. Jadi komitmen

---

<sup>32</sup> W. John Newstrom and Keith Davis, *Organizational Behavior* (New York: Mc GrawHill/ Irwin, Inc, 2002), 211.

<sup>33</sup> Robert Kreitner and Angelo Kinicki, *Organizational Behavior (Sixth Edition)* (New York: Mc GrawHill/ Irwin, Inc, 2004), 203.

<sup>34</sup> Luthans, *Organizational Behavior (Tenth Edition)*, 249.

organisasi ini menggambarkan hubungan antara individu dengan organisasi, jika individu yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka ia akan mempunyai kepercayaan dan loyalitas pada organisasi dimana ia bekerja.

## 2. Faktor-faktor Komitmen Kerja

Komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasi ini merupakan upaya karyawan dalam melibatkan diri untuk perusahaan. Komitmen yang dimiliki karyawan ditentukan oleh sejumlah faktor, baik yang berasal dari internal maupun eksternal karyawan. Menurut David sebagaimana dikutip oleh Sopiha menyatakan bahwa komitmen karyawan dalam bekerja di suatu organisasi di pengaruhi oleh empat faktor, yaitu sebagai berikut:

- a. Faktor personal, seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dan lain-lain.
- b. Karakteristik pekerjaan, seperti lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dan lain-lain.
- c. Karakteristik struktur, seperti besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat kerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan oleh organisasi terhadap karyawan.
- d. Pengalaman kerja, pengalaman seseorang karyawan berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru dan yang sudah lama bekerja memiliki tingkatan komitmen yang berbeda.<sup>35</sup>

Menurut pendapat Situm sebagaimana dikutip oleh Sopiha menyatakan bahwa ada lima faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional, yaitu budaya keterbukaan, kepuasan kerja, kesempatan personal untuk berkembang, arah organisasi, dan penghargaan kerja yang sesuai kebutuhan.<sup>36</sup>

---

<sup>35</sup> Sopiha, *Perilaku Organisasi*, 163.

<sup>36</sup> Sopiha, 164.



Steers dan Porter mengemukakan ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu.

- 1) Faktor personal, yaitu meliputi *job expectations, psychological contract, job choice factors*, karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal seorang karyawan.
- 2) Faktor organisasi, meliputi *initial works experiences, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab.
- 3) *Non-organizational factors*, yang meliputi *availability of alternative jobs*, faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu karyawan akan meninggalkannya.<sup>37</sup>

Komitmen karyawan pada organisasi tidak timbul begitu saja, namun melalui proses yang panjang dan bertahap. Komitmen karyawan juga dibentuk oleh sejumlah faktor. Steers dan Porter membedakan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen menjadi empat kategori yaitu: *Pertama*: Karakteristik personal, mencakup usia, masa jabatan, motif berprestasi, jenis kelamin, ras, dan faktor kepribadian. Sedang tingkat pendidikan berkorelasi negatif terhadap komitmen perusahaan. Karyawan yang lebih lama bekerja menunjukkan komitmen yang tinggi. *Kedua*: Karakteristik pekerjaan, meliputi kejelasan serta keselarasan peran, umpan balik, tantangan pekerjaan, otonomi, kesempatan berinteraksi, dan dimensi pekerjaan. *Ketiga*: Karakteristik struktural, mencakup drajat formalisasi, ketergantungan fungsional, desentralisasi, tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan dan fungsi kontrol dalam perusahaan. *Keempat*: Pengalaman bekerja, dipandang sebagai kekuatan sosialisasi yang penting bagi karyawan karena memiliki korelasi yang positif terhadap komitmen organisasi.

---

<sup>37</sup> Sopiah, 164.



### **3. Upaya Meningkatkan Komitmen Kerja**

Setiap perusahaan pasti berharap memiliki seorang karyawan yang mempunyai dan memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan. Harapan ini wajar karena terdapat pengaruh yang besar bagi aspek-aspek kerja lainnya dalam perusahaan apabila seorang karyawan memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan, seperti menumbuhkan loyalitas pada perusahaan dan semangat kerja pada perusahaan.

Seperti yang di ketahui bahwa komitmen terhadap perusahaan diasosiasikan dengan tingkat kemauan untuk berbagi dan berkorban bagi perusahaan. Dampaknya adalah para karyawan perusahaan yang paling berkomitmen akan menjadi orang yang paling tinggi memberikan usaha-usaha uang lebih besar secara sukarela bagi kemajuan perusahaan. Karyawan yang benar-benar menunjukkan komitmennya pada tujuan-tujuan dan nilai-nilai perusahaan, mempunyai kemungkinan lebih besar untuk berpartisipasi demi kemajuan perusahaan.

Adanya komitmen organisasi pada perusahaan membuat karyawan merasa mempunyai tanggung jawab besar dengan bersedia memberikan segala kemampuannya sehingga timbulnya rasa memiliki organisasi. Adanya rasa memiliki yang kuat ini akan membuat karyawan bekerja lebih giat dan menghindari perilaku yang kurang produktif. Sementara bagi individu atau karyawan, komitmen organisasi pada perusahaan juga memiliki dampak personal yang positif yaitu rewart atau kepuasan.

Nampak bahwa komitmen organisasi pada perusahaan memiliki arti berharga baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri, terutama dalam mencapai tujuan yang di harapkan perusaan dan karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan harus berupaya sedemikian rupa untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Adapun upaya yang dapat dilakukan yakni dengan merujuk pada pendapat Luthans, dimana ia telah memberikan pedoman khusus untuk mengimplementasikan sistem manajemen yang mungkin membantu memecahkan masalah dan meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan, yaitu:

- a. Berkomitmen pada nilai utama manusia. Membuat aturan tertulis, mempekerjakan manajer yang baik dan tepat, dan mempertahankan komunikasi.
- b. Memperjelas dan mengkomunikasikan misi. Memperjelas misi dan ideologi, berkarisma, menggunakan praktik perekrutan berdasarkan nilai, menekankan orientasi berdasarkan nilai stress dan pelatihan, membentuk tradisi.
- c. Menjamin keadilan organisasi. Memiliki prosedur penyampaian keluhan yang komprehensif, menyediakan komunikasi dua arah yang ekstensif.
- d. Menciptakan rasa komunitas. Membangun homogenitas berdasarkan nilai, keadilan, menekankan kerja sama, saling mendukung, dan kerja tim berkumpul bersama.
- e. Mendukung perkembangan karyawan dengan melakukan aktualisasi, memberikan pekerjaan menantang pada tahun pertama bekerja, memajukan dan memberdayakan karyawan, mempromosikan dari dalam, menyediakan aktivitas perkembangan, menyediakan keamanan kepada karyawan tanpa jaminan.<sup>38</sup>

#### **4. Indikator Komitmen Kerja**

Komitmen organisasi dapat menggambarkan keinginan karyawan untuk ikut berperan serta dalam mencapai tujuan perusahaan dan loyalitas pegawai terhadap perusahaan. Menurut Mowday, *et.al* mengatakan bahwa komitmen organisasi dapat diukur menggunakan empat indikator yang sudah dikembangkan, yaitu sebagai berikut:

- a. Keinginan kuat tetap sebagai anggota, karyawan bangga bekerja di perusahaan, dan menganggap perusahaan sebagai tempat yang baik untuk bekerja.
- b. Keinginan berusaha keras dalam bekerja, adanya perasaan nyaman yang dirasakan karyawan membuat karyawan termotivasi untuk selalu berprestasi lebih baik lagi dari sebelumnya.

---

<sup>38</sup> Luthans, *Organizational Behavior (Teinth Edition)*..., 250.

- c. Penerimaan nilai organisasi, karyawan merasa bahwa nilai-nilai yang diterapkan dan berlaku di perusahaan sesuai dengan nilai yang dianut oleh karyawan.
- d. Penerimaan tujuan organisasi, keinginannya untuk tetap berada di perusahaan membuat karyawan berusaha keras dalam melaksanakan tugas supaya tujuan perusahaan tercapai.

Komitmen yang dimiliki karyawan memiliki tingkatan berberda, dari tingkatan yang rendah hingga tingkatan yang tinggi. Untuk mengukur tingkat komitmen karyawan Mayer, *et.al* sebagaimana dikutip oleh Robbins menyatakan bahwa komitmen dibedakan menjadi 3 dimensi yaitu:

- 1) Komitmen Afektif (*affective commitment*)

Komponen afektif mengarah pada *the employee's emotional attachment to, identification with, and involvement in the organization*. Ini berarti, komitmen afektif berkaitan dengan keterikatan emosional karyawan, identifikasi karyawan, dan keterlibatan karyawan di suatu organisasi. Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin (*want to*) melakukan hal tersebut. Pada dimensi ini indikator berupa keterikatan yang kuat dengan perusahaan, keterlibatan langsung dalam kegiatan perusahaan dan tetap berada dalam perusahaan karena keinginannya sendiri.

- 2) Komitmen Kontinuans/ berkelanjutan (*continuance commitment*).

Komitmen ini berkaitan dengan *an awareness of the costs associated with leaving the organization*. Hak ini menunjukkan adanya pertimbangan untung rugi dalam diri karyawan berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau justru meninggalkan organisasi. Karyawan yang terutama bekerja berdasarkan komitmen kontinuans ini bertahan dalam organisasi karena mereka butuh (*need to*) melakukan hal tersebut karena tidak ada pilihan lain.

Pada dimensi ini, indikator berupa pertimbangan untung rugi untuk dapat bekerja di perusahaan dan bertahan karena tidak adanya pilihan.

3) Komitmen Normatif (*normative commitment*).

Komitmen normatif merupakan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus dia berikan kepada organisasi, dan tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Komitmen normative merefleksikan *a feeling of obligation to continue employment*. Dengan kata lain, komitmen normative berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi. Ini berarti, karyawan yang memiliki komitmen normative yang tinggi merasa bahwa mereka wajib (*ought to*) bertahan dalam organisasi. Pada dimensi ini indikator berupa diharuskannya untuk tetap berada dalam perusahaan dan merasa perlu untuk bertahan di dalam perusahaan.<sup>39</sup>

Komitmen organisasi bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan tempat dirinya bekerja yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan.

## **B. Teori Kepuasan Kerja**

### **1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Pada dasarnya dalam kepuasan kerja terlihat adanya perbedaan individual, sesuai dengan persepsi individu tersebut terhadap pekerjaannya. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada dirinya dan masing-masing individu lainnya. Seorang karyawan akan merasa nyaman pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan.

---

<sup>39</sup> Robbins, *Perilaku Organisasi*, 99.

Handoko dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia* mendefinisikan kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Setiap individu yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi berarti individu tersebut memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaannya dengan cara menghargai pekerjaannya itu.<sup>40</sup>

Menurut Siagian, kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negatif tentang pekerjaannya.<sup>41</sup> Sedangkan menurut Greenberg & Baron sebagaimana dikutip oleh Wibowo mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka.<sup>42</sup>

Karyawan dengan tingkat kepuasan yang tinggi menunjukkan sikap positif dengan pekerjaan yang dimilikinya. Sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu. Kepuasan kerja erat kaitannya dengan keberlangsungan karyawan dalam suatu perusahaan. Karyawan yang merasa mendapatkan kepuasan kerja cenderung memilih bertahan lebih lama di perusahaan. Sedangkan karyawan yang merasakan ketidakpuasan kerja cenderung memikirkan untuk keluar dari perusahaan.

Robbins mendefinisikan: kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya diterima.<sup>43</sup> Kemudian As'ad mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan hasil dari

---

<sup>40</sup> H.T., *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*, 193; Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 75.

<sup>41</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), 295.

<sup>42</sup> Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, Cet. Ke-2 (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 501.

<sup>43</sup> Robbins, *Perilaku Organisasi*, 78.

beberapa sikap khusus terhadap factor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan social individu di luar kerja.<sup>44</sup>

Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Locke mencatat bahwa perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar.

Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Dikatakan selanjutnya bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja.

Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Menurut Locke seorang individu akan bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya (yang didapatnya).

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor dari kinerja seorang karyawan. Dari teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli diketahui bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional

---

<sup>44</sup> M. As'ad, *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Liberty, 2003), 80.

karyawan baik senang atau tidak senang terhadap situasi dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Apabila karyawan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan harapannya, maka karyawan dapat merasakan kepuasan kerja tersebut. Karyawan yang puas akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya.

## 2. Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Adapun teori tentang kepuasan kerja yaitu : *Two Factor Theory* dan *Value Theory*.

*Two Factor Theory* menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Pada teori ini ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintenance factors*.

Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan *motivators*.

Sedangkan *Value Theory* mengungkapkan bahwa kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas dan sebaliknya. Kunci menuju kepuasan pada teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.

Menurut teori Luthans memberikan sebuah kesimpulan terbaik mengenai kerja adalah karena diduga terdapat hubungan yang pasti di dalamnya, tetapi mungkin tidak sebesar kebijakan



konvensional yang mengasumsikan karyawan yang merasa senang sebagai karyawan yang produktif. Meskipun terdapat bukti penelitian terbaru yang mendukung sebab-akibat kepuasan lebih mempengaruhi kinerja dari pada kinerja mempengaruhi kepuasan hubungan lain dalam perilaku organisasi. Secara keseluruhan, kepuasan kerja sebaiknya tidak dianggap sebagai titik akhir dalam kinerja individu.<sup>45</sup>

Menurut pendapat lain bahwa teori kepuasan kerja berupaya mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan keadilan seseorang terhadap kepuasan kerja. Menurut Veithzal Rivai dan Sagala<sup>46</sup>, dalam teori keadilan (*Equity Theory*), teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung pada ada atau tidak adanya keadilan (*equity*) dalam suatu sistem, khususnya sistem kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan, dan tidak keadilan. Input adalah faktor bernilai bagi pegawai yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaannya.

Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperolehnya dari pekerjaannya, seperti upah atau gaji, keuntungan sampingan, simbol, status penghargaan, dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang selalu membandingkan dapat berupa seseorang di perusahaan yang sama atau di tempat lain atau bisa dengan dirinya dimasa lalu. Menurut teori ini juga bahwa setiap karyawan akan membandingkan input hasil orang lain. Apabila perbandingan ini dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Apabila perbandingan itu tidak seimbang

---

<sup>45</sup> Luthans, *Organizational Behavior (Teinth Edition)*, 242

<sup>46</sup> Veithzal Rivai and Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*, Edisi Ke-2, Cet. Ke-5 (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), 856; lihat juga dalam I. Susanto, *et.al*, "Dampak Strategi Pemasaran Pariwisata Terhadap Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Di Pantai Wisata Labuhan Jukung Krui Kabupaten Pesisir Barat)," *Syi'ar Iqtishadi : Journal of Islamic Economics, Finance and Banking*, Vol. 3, No. 1 (May 29, 2019): 114–35.



tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi apabila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan bagi karyawan tersebut.

### 3. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja memiliki faktor-faktor dalam mempengaruhi perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Faktor-faktor tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan ataupun sebaliknya. Luthans mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti berikut ini:

- a. Pekerjaan itu sendiri. Yang termasuk pekerjaan yang memberikan kepuasan adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, pekerjaan yang tidak membosankan, serta pekerjaan yang dapat memberikan status.
- b. Upah atau gaji. Upah dan gaji merupakan hal yang signifikan, namun merupakan faktor yang kompleks dan multidimensi dalam kepuasan pekerjaan karyawan.
- c. Promosi. Kesempatan dipromosikan nampaknya memiliki pengaruh yang beragam terhadap kepuasan kerja, karena promosi dalam bentuk yang berbeda-beda dan bervariasi pula imbalannya.
- d. Supervisi. Supervisi merupakan salah satu hal penting dan merupakan sumber kepuasan kerja lainnya.
- e. Kelompok kerja. Pada dasarnya kelompok kerja akan berpengaruh pada kepuasan kerja. Rekan kerja yang ramah dan kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja bagi karyawan.
- f. Kondisi kerja atau lingkungan kerja. Jika kondisi kerja bagus maka karyawan akan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga apa yang dikerjakannya akan memiliki hasil yang baik.<sup>47</sup>

Faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut As'ad yaitu: *Pertama*: Faktor psikologis, merupakan faktor yang

---

<sup>47</sup> Luthans, *Perilaku Organisasi*, 251

berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan. *Kedua*: Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, maupun dengan atasannya. *Ketiga*: Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya. *Keempat*: Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan meliputi sistem besarnya gaji, jaminan sosial, macammacam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.<sup>48</sup>

Kreitner dan Kinicki sebagaimana dikutip oleh Wibowo menjelaskan bahwa terdapat lima faktor yang memengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu:

1) *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan).

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhan.

2) *Discrepancies* (perbedaan)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat di atas harapan.

3) *Value attainment* (pencapaian nilai)

Gagasan *Value attainment* bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4) *Eguity* (keadilan).

---

<sup>48</sup> As'ad, *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*, 86

Fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lain

5) *Dispositional/ generic components* (komponen genetik)

Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti hanya karakteristik lingkungan pekerjaan.<sup>49</sup>

Faktor-faktor kepuasan kerja berkaitan dengan isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan, supervisi, manajemen organisasi, kesempatan untuk maju bagi karyawan, gaji yang diterima dan keuntungan finansial lainnya. Hasibuan berpendapat bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor yaitu: Balas jasa yang adil dan layak; Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian; Berat dan ringannya suatu pekerjaan; Suasana dan lingkungan pekerjaannya; Peralatan dan fasilitas yang menunjang pelaksanaan pekerjaan; Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya; Sifat pekerjaan yang monoton atau tidak.

Berbagai faktor tersebut di atas mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, apabila kepuasan kerja tidak diperoleh maka akan memberikan dampak tersendiri, dimana ada konsekuensi ketika karyawan menyukai pekerjaan mereka, dan ada konsekuensi ketika karyawan tidak menyukai pekerjaan mereka. Ada empat respon kerangka, yang berbeda dari satu sama lain bersama dengan dua dimensi: konstruktif/ destruktif dan aktif/ pasif. Respon-respon tersebut yaitu *Pertama*: Keluar (*exit*): perilaku yang ditunjukkan untuk meninggalkan organisasi termasuk mencari posisi baru dan

---

<sup>49</sup> Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi*, 504

mengundurkan diri. *Kedua*: Aspirasi (*voice*): secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi yang terjadi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan beberapa bentuk aktivitas serikat kerja. *Ketiga*: Kesetiaan (*loyalty*): secara pasif tetapi optimis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan ancaman eksternal dan mempercayai organisasi dan manajernya untuk “melakukan hal yang benar”. *Keempat*: Pengabaian (*neglect*): secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus-menerus, kurangnya usaha, dan meningkatnya angka kesalahan.<sup>50</sup>

Berdasarkan hal tersebut maka dapat dipahami bahwa ketika karyawan tersebut merasa puas dengan pekerjaannya sekarang maka karyawan tersebut akan memberikan suatu timbal balik yang lebih baik, biasanya berupa peningkatan kinerja atau komitmen terhadap organisasi atau perusahaan dimana dia bekerja. Sedangkan ketika karyawan tidak merasa puas maka karyawan cenderung berlakukan sebaliknya dari ketika merasa puas dengan pekerjaannya tersebut.

#### **4. Indikator Kepuasan Kerja**

Tingkat kepuasan kerja masing-masing individu berbeda. Kepuasan kerja karyawan tergantung pada apa yang diharapkan dengan apa yang diterima. Tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja berkaitan dengan aspek fisik dalam melaksanakan kerja, kondisi lingkungan pekerjaannya, rekan kerja dan interaksinya. Tingkat kepuasan kerja dapat diketahui melalui indikator-indikator kepuasan kerja. Indikator-indikator dan dimensi yang diformulasikan selama bertahun-tahun yang lalu dan digunakan untuk mengukur kepuasan kerja. Menurut Robbins dan Judge, kepuasan kerja memiliki lima dimensi dan indikator-indikator untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk

---

<sup>50</sup> Robbins & Judge, *Organizational Behavior 15<sup>th</sup> ed*, 78

belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan. Pada dimensi ini indikator berupa pekerjaan diberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

- b. Gaji/ Upah (*pay*), yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah/ uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak. Pada dimensi ini indikator berupa jumlah yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban pekerjaan dan rasa keadilan yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban pekerjaan.
- c. Kesempatan promosi (*promotion*), yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan. Pada dimensi ini indikator berupa memiliki peluang untuk mendapatkan promosi, adanya rasa keadilan untuk mendapatkan promosi, dan memiliki peluang untuk memperluas keahlian.
- d. Pengawasan (*supervision*), yaitu merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pada dimensi ini indikator berupa atasan mampu memberikan keadilan dalam penugasan menajerial, atasan mampu memberikan penugasan menajerial berdasarkan kompetensi dan atasan mampu memberikan keadilan dalam mengambil keputusan terkait pekerjaan.
- e. Rekan kerja (*workers*), yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan

bantuan pada anggota individu. Pada dimensi ini indikator berupa rekan kerja yang kompeten dan menyenangkan.<sup>51</sup>

Pengukuran kepuasan kerja ternyata sangat bervariasi, baik dari segi analisa statistik maupun dari segi pengumpulan datanya. Sementara itu menurut Wibowo ada dua pendekatan yang digunakan untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja yaitu: *Pertama: Single Global Rating*, yaitu meminta individu merespon atas suatu pertanyaan seperti; dengan mempertimbangkan semua hal, seberapa puas anda dengan pekerjaan anda, Individu bisa menjawab puas dan tidak puas. *Kedua: Summation Scoren* yaitu dengan mengidentifikasi elemen kunci dalam pekerjaan dan menanyakan perasaan pekerja tentang masing-masing elemen. Faktor spesifik yang diperhitngkan adalah sifat pekerjaan, supervisi, upah, kesempatan promosi dan hubungan dengan rekan kerja.<sup>52</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat dipahami bahwa kepuasan kerja karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor yang berasal dari eksternal karyawan, begitu pula indikator kepuasan kerja. Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja dipengaruhi faktor eksternal karyawan. Seperti indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja berupa kepuasan terhadap gaji yaitu senang atau tidak senang karyawan akan gaji yang diterima; Kepuasan terhadap promosi yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan promosi yang dilakukan perusahaan; Kepuasan terhadap rekan kerja yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan dukungan dari rekan kerja; dan Kepuasan terhadap supervisor yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan terhadap perlakuan dari pimpinan.

## C. Teori Kinerja Pegawai

### 1. Pengertian Kinerja Pegawai

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai

---

<sup>51</sup> Robbins & Judge, *Organizational Behavior 15<sup>th</sup> ed*, 79.

<sup>52</sup> Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi*, 311

oleh seseorang). Mangkunegara menjelaskan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>53</sup>

Bernardin dan Russel sebagaimana yang dikutip Gomes menyatakan bahwa *performance* atau kinerja adalah catatan *outcomes* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu.<sup>54</sup> Selanjutnya Simamora memberikan pendapat bahwa kinerja adalah tingkatan terhadap para karyawan yang dapat mencapai persyaratan- persyaratan pekerjaan.<sup>55</sup>

Kinerja karyawan merupakan aspek penting agar bisnis dapat berjalan dengan baik. Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas kerja yang dimiliki oleh karyawan yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal karyawan tersebut. Kinerja karyawan yang baik akan meningkatkan produktivitas perusahaan. Efendi berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Dalam hal ini kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil kerja seorang karyawan merupakan implementasi dari beberapa hal yang dimiliki oleh karyawan diantaranya adalah tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, kompensasi dan kepuasan dalam berkerja.

Kinerja karyawan merupakan perbandingan antara kinerja yang dihasilkan karyawan dengan kinerja yang diharapkan dari karyawan oleh perusahaan. Perusahaan mengharapkan kinerja karyawannya baik, dengan begitu diharapkan kinerja perusahaan akan membaik. Seperti yang dingkapkan oleh Wilson Bangun bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang

---

<sup>53</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), 67.

<sup>54</sup> Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Andi Offset, 2005), 135.

<sup>55</sup> Henry Simmamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke-3 (Yogyakarta: STIE YKPN, 2003), 327.



berdasarkan persyaratanpersyaratan pekerjaan (*job requirement*).<sup>56</sup> Sedangkan Kinerja menurut Rivai dan Sagala merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.<sup>57</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa kinerja karyawan adalah kinerja seseorang dapat dinilai berdasarkan pencapaian hasil kerja seseorang karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## 2. Faktor-faktor Kinerja Pegawai

Kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal karyawan, Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri individu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan. Menurut Gibson terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

- a. Faktor Individu. Faktor individu meliputi: kemampuan, keterampilan, pengalaman kerja, dan demografi.
- b. Faktor Psikologis. Faktor-faktor psikologis terdiri dari: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi lingkungan kerja dan kepuasan kerja.
- c. Faktor Organisasi. Terdiri dari struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, maupun imbalan.<sup>58</sup>

Ketiga faktor di atas menjelaskan bahwa kinerja karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor berasal dari internal karyawan. Hal tersebut dapat ditunjukkan pada dua dari tiga faktor tersebut berasal

---

<sup>56</sup> Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Erlangga, 2012), 231; Nur Syamsiyah, *et.al.*, "Peran Koperasi Syariah Baitul Tamwil Muhammadiyah Terhadap Pemberdayaan Usaha Kecil dan Menengah di Bandar Lampung," *Al Amin: Jurnal Kajian Ilmu dan Budaya Islam*, Vol. 2, No. 1 (2019): 66.

<sup>57</sup> Rivai dan Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 548

<sup>58</sup> J.L. Gibson, *Struktur Organisasi Dan Manajemen* (Jakarta: Erlangga, 2003), 71.



dari dalam diri individu, faktor tersebut adalah faktor individu dan psikologi. Pendapat lain dikemukakan oleh Amstrong dan Baron yang membagi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menjadi empat faktor, yaitu: Faktor Individu, meliputi: keahlian, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen organisasi; Faktor Kepemimpinan, meliputi: kualitas keberanian/ semangat, pedoman pemberian semangat pada manajer dan pemimpin kelompok organisasi; Faktor Kelompok, meliputi: sistem pekerjaan dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi; Faktor Situasional, meliputi: perubahan dan tekanan lingkungan dan eksternal.<sup>59</sup>

Selain itu, menurut Mangkunegara bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

- 1) Faktor kemampuan. Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari potensi *Intelephant Quotient* (IQ), serta kemampuan pengetahuan dan keterampilan. Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk pekerjaan dan terampil dalam mengerjakan tugas, maka akan lebih mudah dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- 2) Faktor motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Artinya, karyawan harus memiliki sikap mental yang siap, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk berusaha mencapai prestasi kerja dan dalam mencapai tujuan perusahaan. Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja.

---

<sup>59</sup> Michael Amstrong and A. Baron, *Performance Management* (New York: Institute of Personel and Development, 2008), 129.

- 3) Faktor dukungan yang diterima. Mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.
- 4) Faktor keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan. Memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
- 5) Faktor hubungan mereka dengan organisasi. Adanya hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja.<sup>60</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat dipahami bahwa faktor yang berasal dari individu merupakan hal yang penting dalam menentukan kinerja karyawan. Faktor yang berasal dari individu itu tersebut meliputi pengalaman kerja, sikap, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian dan motivasi. Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawannya, maka dari itu, pengelolaan manajemen sumber daya manusia harus selalu ditingkatkan.

### **3. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja**

Pengukuran dan penilaian kinerja adalah tindakan pengukuran yang dilakukan terhadap berbagai aktivitas dalam rantai nilai yang ada pada perusahaan. Hasilnya tersebut kemudian digunakan sebagai umpan balik yang akan memberikan informasi tentang prestasi pelaksanaan suatu rencana dan titik dimana perusahaan memerlukan penyesuaian-penyesuaian atas aktifitas perencanaan dan pengendalian.

Menurut Rivai dan Sagala bahwa manfaat penilaian kinerja antara lain:

- a. Manfaat bagi karyawan yang dinilai, yaitu: Meningkatkan motivasi; Meningkatkan kepuasan kerja; Mendapatkan standar hasil yang diharapkan; Adanya umpan balik dari kinerja lalu yang akurat dan konstruktif; Pengembangan perencanaan untuk meningkatkan kinerja dengan membangun kekuatan dan mengurangi kelemahan semaksimal mungkin; Adanya kesempatan untuk berkomunikasi keatas; Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi; Kesempatan untuk mendiskusikan

---

<sup>60</sup> Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, 67

permasalahan pekerjaan dan bagaimana mereka dapat mengatasi; dan adanya pandangan yang lebih jelas tentang konteks pekerjaan.

- b. Manfaat bagi penilai, yaitu: Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan untuk perbaikan manajemen selanjutnya; Kesempatan untuk mengembangkan suatu pandangan umum tentang pekerjaan individu dan departemen yang lengkap; Memberikan peluang untuk mengembangkan sistem pengawasan baik untuk pekerjaan dari bawahan; Identifikasi gagasan untuk meningkatkan tentang nilai pribadi; Peningkatan kepuasan kerja; Pemahaman yang lebih baik terhadap karyawan tentang rasa takut, rasa grogi, dan aspirasinya; Kesempatan bagi manajer untuk menjelaskan kepada karyawan apa yang sebenarnya diinginkan oleh perusahaan dari para karyawan sehingga pada karyawan dapat mengukur dirinya, menempatkan dirinya dan bekerja sesuai dengan harapan manajer.
- c. Manfaat bagi perusahaan, yaitu: Perbaikan seluruh unit-unit yang ada dalam perusahaan dan nilai budaya perusahaan; Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan oleh masing-masing karyawan; Meningkatkan kualitas komunikasi; Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan; Meningkatkan keharmonisan hubungan dalam pencapaian tujuan perusahaan; Peningkatkan segi pengawasan melekat dari setiap kegiatan yang dilakukan oleh karyawan; Untuk mengenal lebih jelas pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan; dan sebagai sarana penyampaian pesan bahwa karyawan itu dihargai oleh perusahaan.<sup>61</sup>

Menurut Wilson, tujuan dan manfaat penilaian kinerja diantaranya adalah sebagai berikut:

---

<sup>61</sup> Rivai dan Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 311

- 1) Evaluasi antar individu dalam organisasi. Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.
- 2) Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi. Penilaian kinerja dalam organisasi ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan, agar dikemudian hari dapat meningkatkan kinerjanya.
- 3) Pemeliharaan sistem. Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik.
- 4) Dokumentasi penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa yang akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan- keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.<sup>62</sup>

#### **4. Indikator Kinerja Pegawai**

Kinerja yang baik dapat ditentukan atau diukur menggunakan indikator-indikator kinerja. Berikut ini merupakan indikator menurut pendapat Gomes bahwa kinerja dapat dinilai dan diukur dengan beberapa indikator yaitu:

- a. *Quantity of work*, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditemukan.

---

<sup>62</sup> Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 232

- b. *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat- syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- c. *Job knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- d. *Creativeness*, yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- e. *Cooperation*, yaitu kesadaran untuk berkerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
- f. *Dependability*, yaitu kesadaran untuk dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- g. *Initiative*, yaitu semangat berinisiatif dalam melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- h. *Personal qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan dan integritas pribadi.<sup>63</sup>

Penilaian kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari hasil kerja, namun juga dilihat dari proses dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Hal lain yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja adalah efektifitas, inisiatif, kerja sama, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Indikator-indikator kinerja tersebut dikemukakan oleh Prawirosentono yang menyebutkan bahwa kriteria-kriteria untuk mengukur kinerja karyawan dapat dilakukan dengan beberapa hal, yaitu sebagai berikut:

- 1) Efektifitas.

Efektifitas yaitu apabila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.

- 2) Tanggung jawab

Merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.

- 3) Disiplin

Disiplin yaitu taat atau patuh pada hukum yang berlaku. Disiplin Karyawan adalah ketaatan karyawan

---

<sup>63</sup> Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 137

yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.

#### 4) Inisiatif

Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan dengan tujuan perusahaan. Sikap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan dari perusahaan dan atasannya yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan dan akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.<sup>64</sup>

Terkait dengan indikator-indikator kinerja karyawan, Wilson menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui 5 dimensi, yaitu :

##### a) Kuantitas pekerjaan.

Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Pada dimensi ini indikator berupa melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan.

##### b) Kualitas pekerjaan.

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Pada dimensi ini indikator berupa melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

##### c) Ketepatan waktu.

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Pada dimensi ini indikator berupa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan,

---

<sup>64</sup> S. Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: BPF, 2008), 67.

memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal untuk menghasilkan output yang diharapkan oleh perusahaan.

d) Kehadiran.

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Pada dimensi ini indikator berupa datang tepat waktu, melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.

e) Kemampuan kerja sama.

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya. Pada dimensi ini indikator berupa membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan produktivitas perusahaan, bekerja sama dengan rekan kerja secara baik.<sup>65</sup>

## **D. Hubungan Antara Variabel**

### **1. Hubungan Komitmen Kerja terhadap Kinerja**

Komitmen kerja merupakan suatu rasa keterikatan kuat antara pegawai atau karyawan dengan perusahaan untuk tetap mempertahankan keberadaannya dalam perusahaan tersebut. Adanya hubungan antara komitmen organisasi dengan keberhasilan suatu perusahaan diperkuat oleh pendapat dari Robbins dan Judge<sup>66</sup> dalam bukunya mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara komitmen kerja dan kinerja pegawai. Pegawai yang berkomitmen tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi dan loyalitas untuk perusahaan. Sebaliknya karyawan yang cenderung memiliki komitmen rendah, kinerjanya pun rendah dan loyalitas yang kurang terhadap perusahaan. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian dari Andry (2019) pada Jurnal Wira Ekonomi

<sup>65</sup> Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 233

<sup>66</sup> Robbins and Judge, *Organizational Behavior 15th Ed*, 543.



Mikroskil (JWEM)<sup>67</sup> dan penelitian Sukmawati & Gani (2014) pada jurnal Manajemen dan Akuntansi bahwa komitmen memiliki pengaruh terhadap pegawai.<sup>68</sup>

Hubungan antara komitmen organisasi menentukan hubungan yang kuat antara komitmen organisasi dan kinerja untuk orang kebutuhan financial yang rendah dari pada orang dengan kebutuhan tinggi. Menunjukkan bahwa semakin tinggi posisi karyawan dalam pekerjaannya dan dalam organisasi tempat mereka bekerja, semakin kurang dampak komitmen pada kinerja. Menunjukkan bahwa hubungan yang positif antara komitmen organisasi dan hasil yang di inginkan seperti kinerja tinggi, tingkat pergantian karyawan rendah dan tingkat ketidakhadiran yang rendah.

## 2. Hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Kepuasan kerja bagi karyawan cenderung meningkatkan produktivitas, rasa bangga, dan komitmen tinggi pasca pekerjaannya. Robbins dan Judge yang mengungkapkan bahwa terdapat korelasi antara kepuasan kerja dan kinerja cukup kuat.<sup>69</sup> Robbins dan Judge<sup>70</sup> menyatakan bahwa seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaannya.

Ketika data produktivitas dan kepuasan secara keseluruhan dikumpulkan untuk organisasi, maka ditemukan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan organisasi yang

---

<sup>67</sup> Andry, "Pengaruh Komitmen Pegawai dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Pelalawan," 67.

<sup>68</sup> Sukmawati and Nurjaya Gani, "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Karyawan PT. Telkok Siporenu Makassar," *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi* 3, no. 3 (Desember 2014).

<sup>69</sup> Robbins & Judge, *Organizational Behavior 15<sup>th</sup> ed*, 113

<sup>70</sup> Robbins & Judge, *Organizational Behavior 15<sup>th</sup> ed*, 99



mempunyai karyawan yang kurang puas. Hal ini sesuai dengan pernyataan tersebut bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung berkinerja yang lebih baik. sehingga pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Hal tersebut didukung oleh penelitian Zakiyya Tunnufus, dkk. (2018) pada jurnal *The Asia Pacific Journal of Management*,<sup>71</sup> dan penelitian Titik Rosita, dkk. (2016) pada *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)* bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan.<sup>72</sup>

### **3. Hubungan Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja**

Kepuasan kerja dan sikap karyawan merupakan suatu hal yang penting dalam menentukan perilaku dan respon terhadap pekerjaan dan melalui perilaku tersebut organisasi yang efektif dan efisien dapat tercapai. Hal yang dapat mendukung kinerja pegawai tersebut adalah komitmen kerja dan kepuasan kerja. Dengan kepuasan kerja yang terpenuhi dan disertai dengan komitmen kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini diwujudkan oleh kesediaan bawahan untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya dengan secepat mungkin dan menyelesaikan tugas dengan kualitas dan kuantitas melebihi standar yang ditetapkan. Karyawan yang mempunyai komitmen terhadap perusahaan yakni menunjukkan peningkatan efektivitas perusahaan melalui tingginya pencapaian kinerja, kualitas pekerjaan. Novita, dkk. (2016) pada *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* melakukan penelitian tentang Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen

---

<sup>71</sup> Tunnufus and Iman, "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perguruan Tinggi La Tansa Mashiro Rangkasbitung."

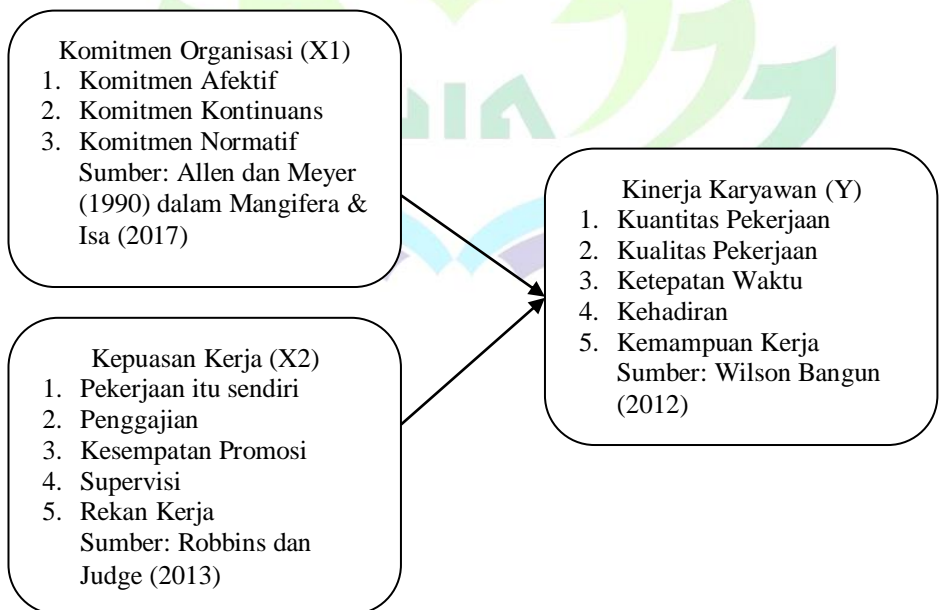
<sup>72</sup> Titik Rosita dkk., "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisational Sebagai Variabel Intervening," *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)* 5, no. 1 (2016).

Organisasional terhadap Kinerja Pegawai, Studi pada PT. Telekomunikasi. Berdasarkan hasil uji Simultan (Uji F) variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja karyawan.<sup>73</sup>

### E. Kerangka Pikir

Menurut Uma Sekaran sebagaimana dikutip oleh Sugiyono bahwa kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.<sup>74</sup> Kerangka pikir dalam tulisan ini merupakan landasan rasional cara pemecahan masalah yang dirumuskan dan fokus penelitian mengenai kajian yang dilakukan dalam penelitian ini. Berdasarkan kajian relevan yang diajukan dalam penelitian ini, maka dikembangkan model sebagai kerangka pemikiran dari penelitian ini sebagai gambar dibawah ini:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pikir**



<sup>73</sup> Novita, Sunuharjo, and Ruhana, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang)."

<sup>74</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Dan Pengembangan Research and Development*, Cet. Ke-4 (Bandung: Alfabeta, 2019), 117.

## F. Hipotesis

Menurut Singgih, hipotesis merupakan dugaan sementara untuk menguji apakah data yang ada sudah cukup kuat untuk menggambarkan populasinya.<sup>75</sup> Berdasarkan uraian pada hasil penelitian terdahulu, landasan teori yang telah dijelaskan di atas, dan berdasarkan kerangka pemikiran teoritis maka muncul tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada BPRS Bandar Lampung:  
Ho<sub>1</sub> : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada BPRS Bandar Lampung  
Ha<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh signifikan antara komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada BPRS Bandar Lampung
2. Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada BPRS Bandar Lampung  
Ho<sub>2</sub> : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada BPRS Bandar Lampung  
Ha<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada BPRS Bandar Lampung.
3. Pengaruh komitmen kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada BPRS Bandar Lampung  
Ho<sub>3</sub> : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara komitmen kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada BPRS Bandar Lampung

---

<sup>75</sup> Singgih Santoso, *Menguasai SPSS22 From Basic To Expert Skill* (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2015), 251.

Ha<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh signifikan antara komitmen kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada BPRS Bandar Lampung

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

Menurut Mardalis, metode dapat diartikan sebagai suatu cara untuk melakukan suatu teknis dengan menggunakan fikiran secara seksama untuk mencapai tujuan, sedangkan penelitian sendiri merupakan upaya dalam bidang ilmu pengetahuan yang dijalankan untuk memperoleh fakta-fakta secara sistematis untuk mewujudkan kebenaran.<sup>76</sup> Sedangkan menurut Kartini Kartono, metode penelitian dapat diartikan sebagai: “Cara-cara berfikir dan berbuat yang dipersiapkan dengan baik-baik untuk mengadakan penelitian dan untuk mencapai tujuan penelitian”.<sup>77</sup>

Berdasarkan pendapat tersebut di atas, maka dapat dipahami bahwa metode penelitian merupakan suatu ilmu pengetahuan yang membahas tentang cara-cara yang digunakan dalam mengadakan penelitian yang berfungsi sebagai acuan atau cara yang dilakukan untuk mendapatkan informasi data secara akurat. Untuk mencapai pengetahuan yang benar, maka diperlukan metode yang mampu mengantarkan peneliti mendapat data yang valid dan otentik. Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

#### **A. Waktu dan Tempat Penelitian**

---

<sup>76</sup> Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, Cet. ke-7 (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), 24.

<sup>77</sup> Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Riset Sosial*, VII (Bandung, Indonesia: Mandar Maju, 1990), 20.

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Pusat BPRS Kota Bandar Lampung yang berlokasi di Jalan Gajah Mada No. 21 Kota Baru, Kecamatan Tanjung Karang Timur Kota Bandar Lampung, Provinsi Lampung, Kode Pos: 35121, Telp. (0721) 561 2035, Hp/Wa: 0813-6324-8874. Waktu penelitian ini dilakukan selama 4 bulan dimulai pada bulan Juli 2020 sampai Oktober 2020. Penelitian yang dilakukan hanya berfokus pada pengaruh komitmen kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai BPRS Kota Bandar Lampung.

## **B. Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis asosiatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.<sup>78</sup>

Menurut Sukidin dan Mundir, penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang datanya berupa angka atau non angka yang di angkakan (data kualitatif yang dikuantitatifkan ), lalu diolah dengan rumus statistik tertentu, dan diinterpretasikan dalam rangka menguji hipotesis yang telah disiapkan lebih dahulu, serta lazim bertujuan mencari sebab akibat sesuatu, penelitian kuantitatif cenderung meneliti lebih dari satu variabel.<sup>79</sup>

Menurut Tanzeh pada bukunya pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menguji teori, dan membangun fakta, menunjukkan gabungan antar variabel, memberikan deskripsi statistik, menaksir dan meramalkan hasilnya. Desain penelitian yang menggunakan

---

<sup>78</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2017), 8; H. Hanif and Is Susanto, "Consumerism Culture Of Urban Communities Based On Islamic Economic Perspective," *AGREGAT: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 4, No. 1 (2020): 87.

<sup>79</sup> Sukidin and Mundir, *Metode Penelitian Membimbing Dan Mengantar Kesuksesan Anda Dalam Dunia Penelitian* (Surabaya: Insan Cendekia, 2005), 23.

pendekatan kuantitatif harus terstruktur, baku, formal, dan dirancang sematang mungkin sebelumnya.<sup>80</sup>

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat dipahami bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam skripsi yaitu jenis penelitian asosiatif, adalah suatu rumusan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi disini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi).<sup>81</sup> Dalam penelitian asosiatif terdapat tiga bentuk hubungan yang mendasarinya, yaitu hubungan simetris, hubungan kausal, dan hubungan interaktif/resiprokal/ timbal balik. Penelitian ini mengacu pada hubungan kausal dimana menunjukkan hubungan yang bersifat sebab akibat dengan menunjukkan adanya variabel independen (variable yang mempengaruhi) dan variable dependen (dipengaruhi). Pengaruh komitmen kerja, dan kepuasan kerja sebagai variabel independen, serta kinerja pegawai sebagai variabel dependen.

Tujuan penelitian lebih di arahkan untuk menunjukkan hubungan antar variabel, memverifikasi teori, melakukan prediksi, dan generalisasi. Peneliti kuantitatif akan membahas fenomena berdasar pada teori yang dimilikinya. Teori-teori yang diajukan dijadikan sebagai standar untuk menyatakan sesuai tidaknya sebuah gejala yang terjadi, dan di sinilah muncul istilah kebenaran etik, sebuah kebenaran berdasarkan pada teori yang diajukan peneliti.<sup>82</sup>

### C. Sumber Data

---

<sup>80</sup> Ahmad Tanzeh, *Pengantar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Teras, 2006), 99.

<sup>81</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2005), 11.

<sup>82</sup> Usman Rianse and Abdi, *Metodologi Penelitian Sosial Dan Ekonomi Teori Dan Aplikasi*, Cet. Ke-3 (Bandung: Alfabeta, 2012), 19–20.

Sumber data ialah tempat atau orang dimana data di peroleh.<sup>83</sup> Sedangkan data adalah fakta yang di jaring berdasarkan kerangka teoritis tertentu.<sup>84</sup> Adapun sumber data yang dipakai dalam penelitian ini yaitu:

Sumber data primer adalah data-data yang yang di peroleh langsung dari sumber pertama.<sup>85</sup> Dengan demikian, maka data primer dalam penelitian ini adalah data yang diambil dari sumber pertama berupa hasil kuesioner dan wawancara dengan informan yang dianggap tepat untuk di ambil datanya. Sedangkan informan yang dimaksud dalam hal ini adalah pemimpin dan pegawai di kantor pusat dan kantor cabang BPRS Bandar Lampung.

Sumber data sekunder adalah data-data yang berasal dari tangan kedua, ketiga dan seterusnya. Artinya data tersebut satu atau lebih dari pihak yang bukan peneliti sendiri, dan yang bukan di usahakan sendiri pengumpulanya oleh peneliti, misalnya data yang berasal dari biro statistik, buku, majalah, koran, dan sebagainya.<sup>86</sup> Sedangkan data yang termasuk data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang berasal dari dokumen-dokumen yang berkenaan dengan kajian penelitian ini seperti buku-buku yang relevan, serta sumber yang lain berupa hasil laporan penelitian yang masih ada hubungan dengan tema yang di bahas sebagai pelengkap yang dapat di korelasikan dengan data primer. Data tersebut adalah bahan tambahan yang berasal dari sumber tertulis yang dapat di bagi atas sumber buku majalah ilmiah, sumber dari arsip, dokumen pribadi, disertasi atau tesis, jurnal dan dokumen resmi.

#### **D. Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang

---

<sup>83</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi III, Cet. Ke-4 (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), 107.

<sup>84</sup> M. Saad Ibrahim, *Metodologi Penelitian Hukum Islam* (Malang: Universitas Islam Negeri, 2006), 22.

<sup>85</sup> Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif* (Rajawali Pub, 2006), 12.

<sup>86</sup> Bambang Songgono, *Metodologi Penelitian Hukum* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), 114.

ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>87</sup> Menurut Nana Sudjana, populasi adalah “Sumber data yang artinya sifat atau karakteristik dari sekelompok subyek, gejala atau obyek”.<sup>88</sup>

Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa populasi adalah semua unit analisa yang akan diteliti sehingga dapat diambil kesimpulan secara umum, atau seluruh obyek yang akan menjadi fokus penelitian. Populasi yang di maksud dalam penelitian ini adalah pimpinan dan seluruh pegawai di kantor pusat BPRS Kota Bandar Lampung yang berjumlah 45 orang.

Demi untuk mewakili populasi yang telah ditetapkan dalam penelitian ini maka diperlukan sampel sebagai cerminan guna menggambarkan keadaan populasi dan agar lebih memudahkan dalam melaksanakan penelitian. Sebagaimana Suharsimi Arikunto, berpendapat bahwa sampel adalah “Sebagian atau wakil populasi yang diteliti”.<sup>89</sup>

Berdasarkan keterangan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan sampel adalah wakil yang telah dipilih untuk mewakili populasi. Sampel ini merupakan cerminan dari populasi yang sifat-sifat akan diukur dan mewakili populasi yang ada. Metode penarikan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sampling jenuh (Metode Sensus) yang merupakan teknik menentukan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.<sup>90</sup> Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian yaitu berjumlah 45 orang, yaitu pimpinan dan seluruh pegawai di kantor pusat BPRS Kota Bandar Lampung.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

---

<sup>87</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Administrasi* (Bandung: Alfabeta, 2009), 57.

<sup>88</sup> Nana Sudjana, *Pedoman Penyusunan Skripsi, Tesis Dan Disertasi* (Jakarta: Rineka Cipta, 1996), 23.

<sup>89</sup> Arikunto, *Prosedur Penelitian*, 62

<sup>90</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 119



Demi memudahkan dalam memperoleh data dari lapangan untuk melengkapi proses penelitian yang dilakukan, maka penulis menggunakan metode pengumpulan data yaitu sebagai berikut:

a. Metode Kuesioner

Kuesioner atau angket adalah suatu cara pengumpulan data dengan menyebarkan pertanyaan kepada responden, kemudian responden akan memberikan respon atas pertanyaan tersebut.<sup>91</sup> Secara garis besar ada dua cara penggunaan kuesioner, yaitu disebarkan kemudian diisi oleh respons dan digunakan sebagai pedoman wawancara dengan responden.<sup>92</sup>

Pemilihan metode kuesioner dalam penelitian ini agar memperoleh data yang akurat secara langsung dari orang-orang yang akan dimintai data, yaitu pimpinan dan seluruh pegawai kantor pusat BPRS Bandar Lampung. Metode angket digunakan untuk memperoleh data tentang komitmen kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada BPRS Bandar Lampung. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup dan berskala yaitu kuesioner yang sudah disediakan pernyataan sehingga responden hanya tinggal mengisi jawaban dan memberi tanda *check list* pada kolom jawaban yang tersedia.

Angket pada penelitian ini disusun dengan menggunakan *skala likert*, Variabel-variabel tersebut diukur oleh instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner yang memenuhi persyaratan-persyaratan tipe *skala likert*. *Skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono,2014).<sup>93</sup> Untuk setiap pilihan jawaban diberi skor, skor tersebut seperti pada tabel di bawah ini :

**Tabel 3.1**  
Penentuan Jawaban Kuesioner

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5

<sup>91</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 66

<sup>92</sup> Etta Mamang Sangadji and Sopiah, *Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Andi, 2010), 24.

<sup>93</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 66-67

Setuju (S)	4
Ragu-ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif...*, 67

#### b. Metode Interview

Menurut Mardalis, interview adalah teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti untuk mendapatkan keterangan-keterangan lisan melalui bercakap-cakap dan berhadapan muka dengan orang yang dapat memberikan keterangan kepada si peneliti.<sup>94</sup> Penulis menggunakan metode ini karena penulis mengharapkan data yang dibutuhkan akan dapat di peroleh secara langsung sehingga kebenarannya tidak akan di tanyakan lagi karena data yang diperoleh oleh penulis data yang ditanyakan secara langsung kepada pimpinan dan seluruh pegawai kantor pusat BPRS Bandar Lampung yang menjadi lapangan dari penelitian ini.

#### c. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi ini juga merupakan metode yang akan dipergunakan dalam mengumpulkan data-data yang diperlukan dalam penelitian ini. Metode dokumentasi ini adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan tertulis dan sebagainya. Sebagaimana pendapat Sugiyono bahwa dokumentasi adalah keterangan-keterangan yang berbentuk catatan atau peristiwa penting yang sudah berlalu”.<sup>95</sup>

Berdasarkan pendapat tersebut, metode dokumentasi adalah suatu cara di dalam mengumpulkan data-data yang diperlukan dengan melalui catatan tertulis atau tercetak tentang fakta-fakta yang akan dijadikan bukti fisik penelitian dan hasil penelitian, sehingga dokumentasi ini akan menjadi akurat dan kuat kedudukannya. Metode ini digunakan untuk memperoleh sejarah, struktur organisasi, jumlah

<sup>94</sup> Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, 64.

<sup>95</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 82

pegawai, pendidikan para pegawai dan hal-hal terkait dengan data dokumentasi BPRS Bandar Lampung.

## **F. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

### **1. Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.<sup>96</sup> Dalam penelitian ini terdapat 2 jenis operasionalisasi variabel yang digunakan yaitu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Berdasarkan landasan teori dan perumusan hipotesis yang ada maka yang menjadi variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Variabel Independen (X). Variabel ini juga sering disebut dengan istilah variabel stimulus, prediktor, antecedent atau variable bebas, yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab adanya perubahan pada variabel dependen. Suharso juga menyebutkan *independent variabel* atau variabel bebas (x) atau variabel prediktor, merupakan variabel yang dapat mempengaruhi hubungan yang positif atau negatif.<sup>97</sup> Variabel independen dalam penelitian ini adalah komitmen kerja dan kepuasan kerja, dengan skala pengukuran yang digunakan dalam kuesioner penelitian yaitu *skala likert* yang mempunyai nilai 1 s.d 5.
- b. Variabel Dependen (Y). Variabel ini juga sering disebut dengan istilah variabel terikat, yaitu variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari adanya variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, dengan skala pengukuran yang digunakan dalam kuesioner penelitian yaitu *skala likert* yang mempunyai nilai 1 s.d.5.

---

<sup>96</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 60

<sup>97</sup> Pugug Suharso, *Metode Penelitian Untuk Bisnis* (Jakarta: PT. Indeks, 2009), 36.

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu dua variabel independen dan satu variabel dependen. Dengan variabel independen dalam penelitian ini adalah komitmen kerja dan kepuasan kerja sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan yang akan diukur dengan *skala likert* yang terdiri dari lima point, yaitu: “sangat setuju” bernilai 5, “setuju” bernilai 4, “netral” bernilai 3, “tidak setuju” bernilai 2, dan “sangat tidak setuju” bernilai 1.

## 2. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel ialah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Pengembangan instrumen ditempuh melalui beberapa langkah, yaitu: mendefinisikan operasional variabel penelitian, menentukan dimensi yang diambil beserta sub dimensinya, menentukan indikator-indikator variabel penelitian, dan menyusun instrumen (kuesioner penelitian), yang secara ringkas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 3.2**  
Definisi Operasional Variable

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Komitmen Organisasi (X1) (Allen dan Meyer dalam Mangifera & Isa, 2017)	Komitmen afektif	<ol style="list-style-type: none"> <li>Karyawan memiliki keterikatan yang kuat dengan perusahaan.</li> <li>Karyawan terlibat langsung dalam setiap kegiatan perusahaan.</li> <li>Karyawan tetap berada dalam perusahaan karena keinginannya sendiri.</li> </ol>	Ordinal
	Komitmen berkelanjutan	<ol style="list-style-type: none"> <li>Karyawan mempertimbangkan untung rugi untuk dapat</li> </ol>	

		<p>bekerja di perusahaan.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Karyawan bertahan karena tidak adanya pilihan.</li> </ol>	
	Komitmen normative	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan diharuskan untuk tetap berada dalam perusahaan.</li> <li>2. Karyawan merasa perlu untuk bertahan di dalam perusahaan.</li> </ol>	
Kepuasan Kerja (X2) (Robbins dan Judge, 2013)	Pekerjaan itu sendiri	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pekerjaan yang dapat dinikmati oleh karyawan.</li> <li>2. Karyawan diberikan kesempatan untuk belajar.</li> <li>3. Karyawan diberi kesempatan untuk menerima tanggung jawab.</li> </ol>	Ordinal
	Penggajian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jumlah yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban pekerjaan.</li> <li>2. Rasa keadilan yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban pekerjaan.</li> </ol>	
	Kesempatan promosi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan memiliki peluang untuk mendapatkan promosi.</li> <li>2. Karyawan memiliki rasa keadilan untuk mendapatkan promosi.</li> </ol>	

		3. Karyawan memiliki peluang untuk memperluas keahlian.	
	Supervisi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Atasan mampu memberikan keadilan dalam penugasan menajerial.</li> <li>2. Atasan mampu memberikan penugasan menajerial berdasarkan kompetensi.</li> <li>3. Atasan mampu memberikan keadilan dalam mengambil keputusan terkait pekerjaan.</li> </ol>	
	Rekan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memiliki rekan kerja yang menyenangkan.</li> <li>2. Memiliki rekan kerja dan kompeten.</li> </ol>	
Kinerja Karyawan (Y) (Wilson Bangun, 2012)	Kuantitas Pekerjaan	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan.	Ordinal
	Kualitas Pekerjaan	Melakukan pekerjaan sesuai dengan standar dan karakteristik.	
	Ketepatan Waktu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan berupaya untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan.</li> <li>2. Karyawan berupaya untuk memanfaatkan</li> </ol>	

		waktu bekerja secara optimal.	
	Kehadiran	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan datang tepat waktu.</li> <li>2. Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan.</li> </ol>	
	Kemampuan Kerjasama	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan produktivitas perusahaan.</li> <li>2. Karyawan bekerja sama dengan rekan kerja secara baik.</li> </ol>	

### **G. Metode Analisa Data**

Analisis data disebut juga pengolahan data dan penafsiran data. Analisa data adalah rangkaian kegiatan penelaahan, pengelompokan, sistematisasi, penafsiran dan verifikasi data agar sebuah fenomena memiliki nilai sosial, akademis dan ilmiah. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dan seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis.

Analisis data berasal dari hasil pengumpulan data. Sebab data yang telah terkumpul, bila tidak dianalisis hanya menjadi barang yang tidak bermakna, tidak berarti, menjadi data yang mati, data yang tidak berbunyi. Oleh karena itu, analisis data di sini berfungsi untuk memberi arti, makna dan nilai yang terkandung dalam data itu.

Pada penelitian ini, metode penelitian yang dipilih oleh peneliti adalah dengan cara analisis kuantitatif, yaitu analisis data yang berbentuk angka. Analisis data dilakukan dengan analisis

menggunakan bantuan program komputer SPSS For Windows. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode regresi linear berganda.

Adapun data yang dianalisis pada penelitian ini berdasarkan hasil pengolahan kuesioner yang terdiri dari jenis kelamin, usia, status, pendidikan terakhir, masa kerja dan penghasilan.

## 1. Uji Kualitas Data

### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikan dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Untuk menguji masing-masing indikator valid atau tidak, dapat dilihat dari tampilan output *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) pada kolom *Correlated Item-Total Correlation*. Jika  $r$  hitung (koefisien korelasi) lebih besar dari  $r$  tabel (nilai kritis) pada taraf signifikansi 5% atau 0,05 dan bernilai positif maka butir dari pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid.<sup>98</sup>

### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel apakah kuesioner tersebut dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.<sup>99</sup> Pengukuran ini dilakukan dengan cara menggunakan reliabilitas konsistensi internal yaitu teknik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Apabila hasil pengujian *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) > 0,70 maka dapat dikatakan bahwa konstruk atau variabel ini adalah reliabel.<sup>100</sup>

## 2. Uji Asumsi Klasik

---

<sup>98</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016), 52.

<sup>99</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate*, 47.

<sup>100</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate*, 48, lihat juga dalam Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 172



### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dengan variabel dependen keduanya mempunyai hubungan distribusi normal atau tidak.<sup>101</sup> *Normal probability plot* adalah membandingkan distribusi kumulatif data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal (*hypothetical distribution*). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran dua titik pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas,<sup>102</sup> yaitu:

- 1) Jika data menyebar di sekitar diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Data dikatakan terdistribusi normal secara statistik dengan menggunakan uji *kolmogorov-smirnov*. Asumsi normalitas dapat diketahui dengan melihat nilai signifikansi pada table *kolmogorov-smirnov*. Jika menunjukkan nilai  $\text{sig} > \alpha$  (taraf signifikansi = 0,05 – derajat kepercayaan yang digunakan), maka dapat disimpulkan bahwa data sampel berdistribusi normal.

### b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas menunjukkan suatu keadaan dimana satu atau lebih variable dinyatakan sebagai kombinasi linier dari variabel independen lainnya. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terdapat korelasi yang

---

<sup>101</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate*, 154.

<sup>102</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate*, 156.

tinggi diantara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas (*independen variabel*) terhadap variabel terikatnya (*dependenvariabel*) menjadi terganggu.

Selain itu deteksi terhadap multikolinearitas juga bertujuan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan kesimpulan mengenai pengaruh pada uji t-parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel depeneden. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas adalah dengan melihat besaran *tolerance* (TOL) dan *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang dipilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *tolerance* yang rendah sama denan nilai VIF tinggi, karena  $VIF = 1/Tolerance$ . Semakin tinggi nilai VIF, maka semakin besar peluang terjadinya multikolinearitas antar variabel, dengan ketentuan yaitu: 1). Jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)  $> 10$ , maka ada kasus multikolinearitas; dan 2). Jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)  $< 10$ , maka tidak ada kasus multikolinearitas.<sup>103</sup>

Apabila hasil dari SPSS VIF menunjukkan angka 1, maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas, begitu juga sebaliknya apabila lebih dari 10 maka dalam data tersebut terjadi multikolinearitas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.<sup>104</sup> Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik *scatter plot* antara *standardized residual* (\*Sresid) terhadap *standardized predicted value*

---

<sup>103</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate*, 103

<sup>104</sup> Dwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS: Untuk Analisis Data Dan Uji Statistik*, Cet. Ke-3 (Yogyakarta: Mediakom, 2014), 296.

(\*Zpred). Dalam model regresi tidak terjadi heterokedastisitas jika titik-titik menyebar secara acak di atas angka 0 pada sumbu Y. Pada grafik plot jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas dan jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik meyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.<sup>105</sup>

### 3. Pengujian Hipotesis

Demi mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terdapat variabel terikat, maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Tujuan uji hipotesis adalah dugaan sementara untuk menguji apakah data yang ada sudah cukup kuat untuk menggambarkan populasinya.<sup>106</sup> Metode pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan: Uji Statistik t (uji parsial/ signifikan parameter individu/ *goodness of fit*), dan Uji Statistik F (uji simultan/ ANOVA).

#### a. Uji Statistik t (Uji Parsial/ Parameter Individu)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara individu (parsial) berpengaruh terhadap variabel dependen. Pada dasarnya uji t menunjukkan seberapa jauh variabel penjelas (variabel independen) secara individual dalam menerangkan variabel dependen.<sup>107</sup>

Berdasarkan hal tersebut maka secara umum hipotesis dalam penelitian ini dituliskan sebagai berikut:

- 1)  $H_a$  : adanya pengaruh positif variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial.
- 2)  $H_o$  : tidak adanya pengaruh positif variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial.

---

<sup>105</sup> Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate*, 134, lihat juga dalam Wuri, *Statistika Inferensi*, 111

<sup>106</sup> Santoso, *Menguasai SPSS22 From Basic To Expert Skill*, 251.

<sup>107</sup> Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate*, 97.

Uji t dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara nilai dua rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel. Adapun ketentuan penerimaan atau penolakan pengujian ini yaitu apabila angka signifikan kurang dari 0,05 maka hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak.<sup>108</sup> Pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan menggunakan perbandingan antara t hitung dengan t tabel dengan ketentuan:

- a) Berdasarkan dari t hitung dan t tabel, kriterianya adalah: (1). Jika t hitung  $>$  t tabel, maka  $H_0$  ditolak (ada pengaruh yang signifikan); (2). Jika t hitung  $<$  t tabel, maka  $H_0$  diterima (tidak ada pengaruh yang signifikan).
- b) Berdasarkan dasar signifikansi, kriterianya adalah: (1). Jika signifikansi  $<$  0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial; (2). Jika signifikansi  $>$  0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

Hasil uji ini pada output SPSS dapat dilihat pada hasil *coefficients* pada uji t dan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, jika t hitung lebih besar dari t tabel (dihitung dari *level of significant* yang ditentukan dan  $df = n-k$ , k merupakan jumlah variabel yang diteliti) berarti signifikan.

#### b. Uji Statistik F (Uji Simultan/ Anova)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.<sup>109</sup> Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh kepuasan kerja dan

---

<sup>108</sup> Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate*, 97.

<sup>109</sup> Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate*, 96.

komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut maka umum hipotesis dalam penelitian ini dituliskan sebagai berikut:

- 1)  $H_a$  : adanya pengaruh signifikan variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara simultan.
- 2)  $H_o$  : tidak adanya pengaruh signifikan variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara simultan.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Uji F digunakan untuk uji ketepatan model, apakah nilai prediksi mampu menggambarkan kondisi sesungguhnya:

- a) Berdasarkan dari F hitung dan F tabel, kriterianya adalah: (1). Jika F hitung  $>$  F tabel, maka  $H_o$  ditolak (ada pengaruh yang signifikan); (2). Jika F hitung  $<$  F tabel, maka  $H_o$  diterima (tidak ada pengaruh yang signifikan).
- b) Berdasarkan dasar signifikansi, kriterianya adalah: (1). Jika signifikansi  $<$  0,05 maka  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan; (2). Jika signifikansi  $>$  0,05 maka  $H_o$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variable terikat secara simultan.

Hasil uji F pada output SPSS dapat dilihat pada tabel ANOVA. Hasil *F-tes* menunjukkan variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen jika *P-value* lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan, atau F hitung lebih besar dari F tabel.

#### **4. Analisis Regresi Linier Berganda**

Selanjutnya untuk menguji hipotesis data yang valid dan reliabel, pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu

analisis regresi linier berganda. Analisis linier berganda (*multiple linear regression*), yaitu suatu metode statistik yang umum digunakan untuk meneliti hubungan antara variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Analisis regresi linier berganda dilakukan oleh peneliti untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) Variabel Dependen. Bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (di naik turunkan) nilainya. Regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi keadaan dimasa yang akan datang berdasarkan data masa lalu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap jumlah variabel yang tidak bebas.<sup>110</sup>

Metode analisis regresi linier berganda dipilih dengan alasan untuk memprediksi hubungan antar variabel dependen dengan dua variabel independen. Dalam penelitian ini variabel independen terdiri dari Komitmen kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y). Sehingga analisis regresi linier berganda pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Komitmen Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y). Persamaan rumus yang dikembangkan untuk regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y : Kinerja karyawan

A : Konstanta

b1 : Koefisien regresi untuk variabel X1

b2 : Koefisien regresi untuk variabel X2

X1 : Komitmen kerja

X2 : Kepuasan kerja

e : Standar error (tingkat kesalahan).

Adapun kesatuan penerimaan dan penolakan hipotesis dengan kesatuan apabila angka signifikan dibawah 0,05 maka hipotesis nol

---

<sup>110</sup> Shofyan Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Penelitian Manual Dan SPSS* (Jakarta: Kencana, 2013), 36.

( $H_0$ ) di tolak. Sebaliknya, apabila angka signifikan di atas 0,05 maka hipotesis nol ( $H_0$ ) di terima.

### 5. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai  $R^2$  yang diperoleh hasilnya semakin besar atau mendekati satu (1) maka sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar, hal ini berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sebaliknya, jika diperoleh hasil semakin kecil atau mendekati nol (0), maka sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen semakin kecil, hal ini berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.<sup>111</sup>

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka  $R^2$  pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted* pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti  $R^2$ , nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam mode.<sup>112</sup>

---

<sup>111</sup> Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate*, 95

<sup>112</sup> Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate*, 95.



## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Banihi, Nasiruddin. *Ringkasan Shahihnya Bukhori*. Jilid 4. Jakarta: Lentera Abadi, 2010.
- Amstrong, Michael, and A. Baron. *Performance Management*. New York: Institute of Personnel and Development, 2008.
- Andry, Andry. “Pengaruh Komitmen Pegawai dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Pelalawan.” *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil : JWEM* Vol. 9, no. 1 (April 24, 2019): 71–80.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi III, Cet. Ke-4. Jakarta: Rineka Cipta, 2008.
- As’ad, M. *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty, 2003.
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga, 2012.
- Departemen Agama RI. *Al-Qur’an Dan Terjemahannya*. Semarang: PT. Karya Toha Putra, 2002.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. 2nd ed. Vol. 10. Jakarta: Balai Pustaka, 2007.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016.
- Gibson, J.L. *Struktur Organisasi Dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga, 2003.
- Gomes, Faustino Cardoso. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPF, 2010.
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset, 2005.
- H., Simamora. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Yogyakarta: STIE YKPN, 2004.
- Hanif, H., and Is Susanto. “Consumerism Culture Of Urban Communities Based On Islamic Economic Perspective.” *AGREGAT: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 4, no. 1 (2020): 83–99.
- Hasibuan, Malayu SP. *Dasar-Dasar Perbankan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.



- Hersona, dkk., Sonny. “Analisis Pengaruh Perkembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Derha Kabupaten Karawang.” *Jurnal Manajemen* 9, no. 3 (April 2012).
- Hoetomo. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Surabaya: Mitra Pelajar, 2005.
- H.T., Handoko. *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*. Edisi 2, Cet. Ke-4. Yogyakarta: BPFE UGM, 2000.
- Ibrahim, M. Saad. *Metodologi Penelitian Hukum Islam*. Malang: Universitas Islam Negeri, 2006.
- Jayanti, Aulia Fitri, and Ahyar Yuniawan. “Analisis Pengaruh Self Actualization dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening (Study pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IV Semarang).” *Diponegoro Journal of Management* Vol. 4, No. 3 (2015): 281–94.
- Karima, Adella Putri. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Malang.” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB* Vol. 4, no. 2 (April 8, 2016).
- Kartono, Kartini. *Pengantar Metodologi Riset Sosial*. VII. Bandung, Indonesia: Mandar Maju, 1990.
- Kreitner, Robert, and Angelo Kinicki. *Organizational Behavior (Sixth Edition)*. New York: Mc GrawHill/ Irwin, Inc, 2004.
- Luthans, Fred. *Organizational Behavior (Teinth Edition)*. New York: Mc GrawHill/ Irwin, Inc, 2012.
- . *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi, 2012.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.
- . *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.
- Mardalis. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Cet. ke-7. Jakarta: Bumi Aksara, 2004.
- Melina Taurisa, Chaterina, and Ratnawati Intan. “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang).” *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi* Vol. 19, no. 2 (2012).

- Multitama. *Islamic Business Strategy For Entrepreneurship*. Jakarta: Zikrul Hakim, 2006.
- Newstrom, W. John, and Keith Davis. *Organizational Behavior*. New York: Mc GrawHill/ Irwin, Inc, 2002.
- Notoatmodjo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Noviarita, H, *et.al.* "Customer Loyalty in Sharia Bank Savings Products." *Utopía y Praxis Latinoamericana*, Vol. 26, no. 3 (2021): 8.
- Novita, Bambang Swasto Sunuharjo, and Ika Ruhana. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 34, no. 1 (December 5, 2016): 38–46.
- Prawira, Safri Mangku. *Strategi Efektif Mengelola Karyawan*. Bogor: PIB, 2011.
- Prawirosentono, S. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE, 2008.
- Priyatno, Dwi. *Mandiri Belajar SPSS: Untuk Analisis Data Dan Uji Statistik*. Cet. Ke-3. Yogyakarta: Mediakom, 2014.
- Rianse, Usman, and Abdi. *Metodologi Penelitian Sosial Dan Ekonomi Teori Dan Aplikasi*. Cet. Ke-3. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Rivai, Veithzal, and Ella Jauvani Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Edisi Ke-2, Cet. Ke-5. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013.
- Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia, 2003.
- Robbins, Stephen P., and Mery Counter. *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia, 2012.
- Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. *Organizational Behavior 15th Ed*. New Jersey: Pearson Education, Inc., Publishing As Pretice Hall, 2013.
- Rosita dkk., Titik. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)* 5, no. 1 (2016).
- Sangadji, Etta Mamang, and Sopiah. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Andi, 2010.

- Santoso, Singgih. *Menguasai SPSS22 From Basic To Expert Skill*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2015.
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Simmamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. Yogyakarta: STIE YKPN, 2003.
- Siregar, Shofyan. *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Penelitian Manual Dan SPSS*. Jakarta: Kencana, 2013.
- Soerjono Soekanto. *Penelitian Hukum Normatif*. Rajawali Pub, 2006.
- Songgono, Bambang. *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003.
- Sopiah. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: CV. Andi Offset, 2008.
- Sudjana, Nana. *Pedoman Penyusunan Skripsi, Tesis Dan Disertasi*. Jakarta: Rineka Cipta, 1996.
- Sugiono. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta, 2009.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2005.
- . *Metode Penelitian Dan Pengembangan Research and Development*. Cet. Ke-4. Bandung: Alfabeta, 2019.
- . *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Suharso, Pugug. *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: PT. Indeks, 2009.
- Sukidin, and Mundir. *Metode Penelitian Membimbing Dan Mengantar Kesuksesan Anda Dalam Dunia Penelitian*. Surabaya: Insan Cendekia, 2005.
- Sukmawati, and Nurjaya Gani. “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Karyawan PT. Telkok Siporenu Makassar.” *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi* 3, no. 3 (Desember 2014).
- Susanto, I, et.al. “Dampak Strategi Pemasaran Pariwisata Terhadap Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Di Pantai Wisata Labuhan Jukung Krui Kabupaten Pesisir Barat).” *Syi'ar Iqtishadi: Journal of Islamic Economics, Finance and Banking* 3, no. 1 (May 29, 2019): 114–35.
- Sutrisno, Edy. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010.

- . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2014.
- Syamsiyah, Nur, *et.al.* “Peran Koperasi Syariah Baitul Tamwil Muhammadiyah Terhadap Pemberdayaan Usaha Kecil Dan Menengah Di Bandar Lampung.” *Al Amin: Jurnal Kajian Ilmu dan Budaya Islam*, Vol. 2, No. 1 (August 27, 2019): 63–73.
- Tanzeh, Ahmad. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Teras, 2006.
- Tim Prima Pena. *Kamus Ilmiah Populer (Edisi Lengkap)*. Surabaya: Gitamedia Press, 2006.
- Tunnufus, Zakiyya, and Iman Iman. “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perguruan Tinggi La Tansa Mashiro Rangkasbitung.” *The Asia Pacific Journal Of Management Studies* Vol. 5, no. 1 (April 15, 2018).
- Wibowo. *Perilaku Dalam Organisasi*. Cet. Ke-2. Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Wijono, Sutarto. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Fajar Interpretama Offset, 2010.
- Yuliadi, Imamudin. *Ekonomi Islam, Sebuah Pengantar*. Yogyakarta: Lembaga Pengkajian dan Pengamalan Islam (LPPI), 2001.