

**PENGARUH BUDAYA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BANK**



IAIN PALOPO

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi (SE)
pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Palopo

IAIN PALOPO
Oleh

ICHZANI FAJRIAH
NIM 14.16.15.0033

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PALOPO
2018**

**PENGARUH BUDAYA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BANK**



IAIN PALOPO

SKRIPSI

Oleh

**ICHZANI FAJRIAH
NIM 14.16.15.0033**

Dibimbing Oleh

**Dr. Hj. Ramlah M., M.M.
Alia Lestari, S.Si., M.Si.**

Diuji Oleh

**Dr. Mustaming, S.Ag., M.HI.
Dr. Mahadin Shaleh, M.Si.**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PALOPO
2018**

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi berjudul “**Pengaruh Budaya dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank**” yang ditulis oleh **Ichzani Fajriah** dengan **Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 14.16.15.0033**, mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo, yang *dimunqasyahkan* pada hari senin **21 Maret 2018** bertepatan dengan **08 Rajab 1439 H**, yang telah diperbaiki sesuai dengan catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.).

Palopo, 21 Maret 2018 M
04 Rajab 1439 H

TIM PENGUJI

1. Dr. Hj. Ramlah M, M.M. Ketua Sidang (.....)
2. Dr. Takdir, S.H., M.H. Sekretaris Sidang (.....)
3. Dr. Mustaming, S.Ag., M.HI Penguji I (.....)
4. Dr. Mahadin Shaleh, M.Si. Penguji II (.....)
5. Dr. Hj. Ramlah M, M.M. Pembimbing I (.....)
6. Alia Lestari, S.Si., M.Si. Pembimbing II (.....)

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Ketua Program Studi
Perbankan Syariah

Dr. Hj. Ramlah M, M.M.
NIP 19610208 199403 2 001

Zainuddin S, S.E., M.Ak.
NIP 19771018 200604 1 001

SURAT PERNYATAAN

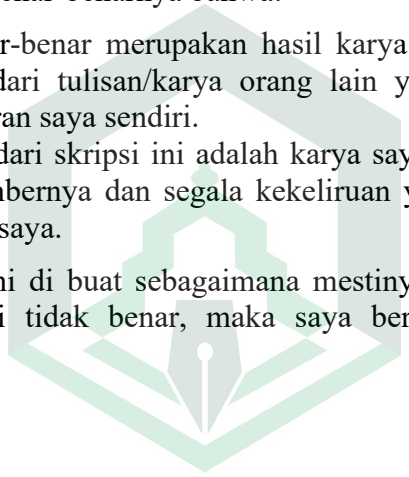
Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ichzani Fajriah
NIM : 14.16.15.0033
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya dan segala kekeliruan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Demikian pernyataan ini di buat sebagaimana mestinya, bilamana dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.



IAIN PALOPO

Palopo, 21 Maret 2018
Yang membuat pernyataan,

Ichzani Fajriah
NIM 14.16.15.0033

PERSETUJUAN PENGUJI

Judul : “ Pengaruh Budaya dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank“

Nama : Ichzani Fajriah

NIM : 14.16.15.0033

Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Disetujui untuk diujikan pada Ujian Munaqasyah. Demikian untuk proses selanjutnya.

Penguji, I

Dr. Mustaming, S.Ag., M.HI.
NIP.

Palopo, 14 Februari 2018

Penguji, II

Dr. Mahadin Shaleh, M.Si.
NIP.



IAIN PALOPO

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul : “ **Pengaruh Budaya dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank**”

Nama : Ichzani Fajriah

NIM : 14.16.15.0033

Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Disetujui untuk diujikan pada Seminar Hasil. Demikian untuk proses selanjutnya.

Pembimbing, I

Dr. Hj. Ramlah Makkulasse, M.M
NIP. 19610208 199403 02 001



Palopo, 14 Februari 2018

Pembimbing, II

Alia Lestari, S.Si., M.Si.
NIP. 19770515 200912 2 002

IAIN PALOPO

NOTA DINAS PENGUJI

Lamp :

Hal : Skripsi Ichzani Fajriah

Palopo, 09 Maret 2018

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Di

Palopo

Assalamu 'Alaikum Wr. Wb.

Setelah melakukan bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Ichzani Fajriah
NIM : 14.16.15.0033
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul Skripsi : **“Pengaruh Budaya dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank”**

Menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah layak untuk diujikan. Demikian untuk proses selanjutnya.

Wassalamu 'Alaikum Wr. Wb.

Penguji, I

Dr. Mustaming, S.Ag., M.HI.
NIP. 19680507 199003 1 004

NOTA DINAS PENGUJI

Lamp :

Hal : Skripsi Ichzani Fajriah

Palopo, 09 Maret 2018

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Di

Palopo

Assalamu 'Alaikum Wr. Wb.

Setelah melakukan bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Ichzani Fajriah

NIM : 14.16.15.0033

Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Judul Skripsi : **“Pengaruh Budaya dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank”**

Menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah layak untuk diujikan. Demikian untuk proses selanjutnya.

Wassalamu 'Alaikum Wr. Wb.

Penguji, II

Dr. Mahadin Shaleh, M.Si.
NIP. 19561217 198303 1 004

NOTA DINAS PEMBIMBING

Lamp :

Hal : Skripsi Ichzani Fajriah

Palopo, 09 Maret 2018

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Di

Palopo

Assalamu 'Alaikum Wr. Wb.

Setelah melakukan bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Ichzani Fajriah

NIM : 14.16.15.0033

Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Judul Skripsi : **“Pengaruh Budaya dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank”**

Menyatakan bahwa proposal tersebut sudah layak untuk diujikan. Demikian untuk proses selanjutnya.

Wassalamu 'Alaikum Wr. Wb.

Pembimbing, I

Dr. Hj. Ramlah Makkulasse., M.M.
NIP. 19610208 199403 02 001

NOTA DINAS PEMBIMBING

Lamp :

Hal : Skripsi Ichzani Fajriah

Palopo, 09 Maret 2018

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Di

Palopo

Assalamu 'Alaikum Wr. Wb.

Setelah melakukan bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Ichzani Fajriah

NIM : 14.16.15.0033

Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Judul Skripsi : **“Pengaruh Budaya dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank”**

Menyatakan bahwa proposal tersebut sudah layak untuk diujikan. Demikian untuk proses selanjutnya.

Wassalamu 'Alaikum Wr. Wb.

Pembimbing, II

Alia Lestari, S.Si., M.Si.
NIP. 19770515 200912 2 002

PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi adalah mengalihaksarakan suatu tulisan ke dalam aksara lain. Misalnya, dari aksara Arab ke aksara Latin.

Berikut ini adalah Surat keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor: 158 Tahun 1987 - Nomor: 0543 b/u/1997 tentang Transliterasi Arab-Latin yang peneliti gunakan dalam penulisan skripsi ini.

1. Konsonan

Daftar huruf bahasa arab dan transliteasinya ke dalam huruf latin dapat dilihat dibawah ini:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	-	-
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	Š	Es dengan titik di atas
ج	Jim	J	Je
ح	Ĥa'	Ĥ	Ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet dengan titik di atas
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye

ص	Ṣad	Ṣ	Es dengan titik di bawah
ض	Ḍaḍ	Ḍ	De dengan titik di bawah
ط	Ṭa	Ṭ	Te dengan titik di bawah
ظ	Za	Z	Zet dengan titik di bawah
ع	‘Ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Fa
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha’	H	Ha
ء	Hamzah	’	Apostrof
ي	Ya’	Y	ye

2. Vokal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda diakritik atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda Vokal	Nama	Latin	Keterangan
أ	<i>Faṭḥah</i>	A	<i>ā</i>
إ	<i>Kasrah</i>	I	<i>ī</i>
أ	<i>Ḍammah</i>	U	<i>ū</i>

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
NOTA DINAS PENGUJI	iv
PERSETUJUAN PENGUJI	vi
NOTA DINAS PEMBIMBING	vii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
PEDOMAN TRANSLITERASI	xiv
DAFTAR SINGKATAN DAN SIMBOL	xvi
ABSTRAK	xviii
PRAKATA	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Hipotesis.....	7
D. Definisi Operasional Variabel.....	8
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan	11

B. Kajian Pustaka.....	15
1. Budaya Organisasi	15
a. Pengertian Budaya Organisasi	15
b. Karakteristik Budaya Organisasi	16
c. Fungsi Budaya Organisasi	18
d. Sumber Budaya	19
e. Terbentuknya Budaya	19
f. Dimensi Budaya Organisasi.....	20
g. Bagaimana Budaya memengaruhi manajer.....	20
2. Komitmen Organisasi.....	21
a. Pengertian Komitmen Organisasi	22
b. Dimensi Komitmen Organisasi.....	23
c. Membangun Komitmen Organisasi	24
d. Hasil Komitmen Organisasi	26
3. Kepuasan Kerja	26
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	26
b. Kategori Kepuasan.....	27
c. Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja	29
d. Etika dalam Kepuasan.....	30
e. Mengukur Kepuasan Kerja Karyawan.....	31
C. Kerangka Pikir	32
BAB III METODE PENELITIAN	35
A. Jenis Penelitian	35
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	35
C. Populasi dan Sampel	36
D. Sumber Data	36
E. Teknik Pengumpulan Data	37
F. Teknik Pengelolaan dan Analisis Data	38
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	45
A. Deskripsi Objek Penelitian	45
B. Karakteristik responden	54
C. Hasil Penelitian	57
D. Pembahasan	63
a. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.....	63
b. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan	

kerja karyawan	65
c. Pengaruh budaya dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan	66
BAB V PENUTUP	69
A. Kesimpulan	69
B. Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas	39
Tabel 3.2 Hasil Uji Reliabilitas	40
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	55
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	56
Tabel 4.4. Hasil Uji Multikolinearitas.....	57
Tabel 4.5. Hasil Uji Heterokedastisitas.....	58
Tabel 4.6. Hasil Uji Linearitas	58
Tabel 4.7. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda	60
Tabel 4.8. Hasil Uji Koefisien Deteminasi	61
Tabel 4.4. Hasil Uji F	63



DAFTAR GAMBAR

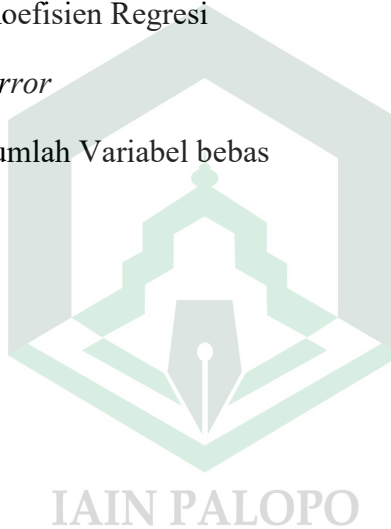
Gambar 2.1.	34
Gambar 4.1.	54



DAFTAR SINGKATAN DAN SIMBOL

<i>Simbol</i>	<i>Keterangan</i>
IAIN	Institut Agama Islam Negeri Palopo
BSM	Bank Syariah Mandiri
KCP	Kantor Cabang Pembantu
SPSS	Statistical Package for Sosial Science
TOL	<i>Tolerance</i>
VIF	<i>Variance Inflation Factor</i>
α	Alpha
β	Beta
:	Bagi
x	Kali
-	Kurang
<	Kurang dari
>	Lebih dari
=	Sama dengan
+	Tambah
X ₁	Variabel Bebas 1, Budaya Organisasi
X ₂	Variabel Bebas 2, Komitmen Organisasi
Y	Variabel Terikat, Kepuasan Kerja
%	Persen
H ₀	Hipotesis Nol

H_1	Hipotesis satu
r	Koefisien Korelasi
R^2	Koefisien Determinasi
df	<i>Degree of Freedom</i> atau Derajat Kebebasan
Sig.	Signifikan
N	Jumlah subjek atau responden
a	Konstata
b	Koefisien Regresi
e	<i>Error</i>
k	Jumlah Variabel bebas



PRAKATA



الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى
آلِهِ وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ

Alhamdulillah, segala puji dan syukur ke hadirat Allah swt. atas segala rahmat dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga skripsi dengan judul “*Pengaruh Budaya dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank*” dapat diselesaikan tepat waktu dan sesuai dengan harapan.

Shalawat dan salam atas junjungan Rasulullah saw, keluarga, sahabat dan seluruh pengikut-pengikutnya hingga akhir zaman yang telah membawa petunjuk kebenaran pada seluruh umat manusia yaitu Ad-Dinul Islam yang kita harapkan syafaatnya di dunia dan akhirat.

Penulis menyadari bahwa dalam penyelesaian penulisan skripsi ini, penulis banyak menghadapi kesulitan. Namun, dengan ketabahan dan ketekunan yang disertai dengan doa, bantuan, petunjuk, masukan dan dorongan moril dari berbagai pihak, sehingga Alhamdulillah skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada semua pihak yaitu:

Kepada orang teristimewa bagi penulis yakni Kedua orang tua penulis “Ayahanda M. Fais Syam rahimahullah dan Ibunda Juharni J” yang senantiasa memanjatkan doa kepada Allah swt. memohon keselamatan bagi penulis dan telah membesarkan serta mendidik hingga sampai pada penulisan skripsi, memberikan motivasi serta dukungan secara materi dan non materi.

1. Dr. Abdul Pirol, M. Ag, Rektor IAIN Palopo, Wakil Rektor I, Dr. Rustan S, M. Hum. Wakil Rektor II, Dr. Ahmad Syarief Iskandar, S.E., M.M dan Wakil Rektor III, Dr. Hasbi, M.Ag. yang telah membina dan berupaya

meningkatkan mutu perguruan tinggi ini, tempat penulis menimba ilmu pengetahuan.

2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo, dalam hal ini Dr. Hj. Ramlah Makkulasse, MM. Wakil Dekan I Dr. Takdir, SH., MH. Wakil Dekan II, Dr. Rahmawati, M.Ag. Wakil Dekan III Dr. Muh. Tahmid Nur, M.Ag. dan Ketua Program Studi Perbankan Syariah, Zainuddin S., S.E., M.Ak., yang telah banyak memberikan motivasi serta mencurahkan perhatiannya dalam membimbing dan memberikan petunjuk sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
3. Dr. Hj. Ramlah Makkulasse, MM. selaku pembimbing I dan Alia Lestari, S.Si., M.Si. selaku pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis dengan tulus dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Para Bapak Ibu dosen dan Staf IAIN Palopo yang telah banyak membantu dan memberikan tambahan ilmu, khususnya dalam bidang pendidikan agama Islam.
5. Kepala Perpustakaan dan segenap karyawan IAIN Palopo yang telah memberikan peluang untuk mengumpulkan buku-buku dan melayani penulis untuk keperluan studi kepustakaan dalam penulisan skripsi ini.
6. Pimpinan Bank Syariah Mandiri (BSM) KCP Palopo beserta seluruh jajarannya yang telah meluangkan waktu dan membantu penulis dalam mengumpulkan informasi serta memberikan arahan selama penulis mengadakan penelitian hingga selesai menyusun Skripsi ini.
7. Kepada Saudara-saudaraku dan seluruh keluarga yang tak sempat penulis sebutkan yang telah banyak memberikan motivasi kepada penulis selama penyusunan skripsi ini.
8. Sahabat ku tersayang Maccarita (Riswan aris, Erwin, Hasrida, Hasyuni dan Daliati) yang selama ini tak pernah lelah memotivasi, membantu, dan berjuang bersama penulis dalam menyelesaikan skripsi dengan maksimal.
9. Keluarga besar Mahasiswa Pencinta Alam (MAPALA) IAIN Palopo yang selalu memberikan dukungan dan telah medoakan penulis hingga mampu menyelesaikan skripsi ini.

10. Keluarga besar Himpunan Mahasiswa Program studi Perbankan Syariah (HMPS) yang telah mendoakan sehingga skripsi penulis dapat terselesaikan.
11. Teman-teman seperjuangan terutama angkatan 2014 Perbankan Syariah A yang selama ini selalu membrikan motivasi dan bersedia membantu serta senantiasa memberikan saran sehubungan dengan penyusunan skripsi ini.
12. Para bapak dan ibu guru SDN 8 Lumaring, SMPN SATAP Lumaring dan SMAN 1 Larompong yang telah mengajarkan penulis mulai dari cara membaca dan menghitung hingga mampu menulis kalimat, paragraf dan sampai pada penulisan skripsi.

Teriring do'a, semoga amal kebaikan serta keikhlasan pengorbanan mereka mendapat pahala yang setimpal dari Allah swt. dan selalu diberi petunjuk kejalan yang lurus serta mendapat Ridho-Nya amin.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dalam rangka kemajuan sistem ekonomi Islam dan semoga usaha penulis bernilai ibadah di sisi Allah swt. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kekeliruan serta masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, saran dan kritik yang sifatnya membangun, penulis menerima dengan hati yang ikhlas. Semoga skripsi ini menjadi salah satu wujud penulis dan bermanfaat bagi yang memerlukan serta dapat bernilai ibadah di sisi-Nya. Aamiin.

Palopo, 21 Maret 2018

Ichzani Fajriah

ABSTRAK

Nama : Ichzani Fajriah
NIM : 14.16.15.0033
Judul : Pengaruh Budaya dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank

Kata kunci : *Budaya organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja*

Kepuasan kerja merupakan hal yang harus di perhatikan oleh setiap pimpinan perusahaan karena tingkat produktivitas dan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh hal tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan bank syariah. Hal tersebut dimaksudkan agar pihak manajemen mampu memberikan kebijakan dan keputusan yang baik bagi karyawan yang akan meningkatkan kinerja karyawan.

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dengan menggunakan angket sebagai instrumen penelitian untuk mendapatkan data dari 30 orang responden. Adapun metode analisis yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *IBM SPSS statistics 22* sebagai alat analisis.

Berdasarkan hasil uji secara pasial, variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ yakni $0,960 < 2,04841$ dan variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2,769 > 2,04841$. Sedangkan setelah di uji secara simultan, menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 7,133 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003. Artinya Budaya organisasi dan komitmen kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kepuasan kerja karyawan BSM KCP Palopo.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepuasan kerja merupakan hal yang harus di perhatikan oleh setiap pimpinan perusahaan karena tingkat produktivitas dan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh hal tersebut. Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang ditunjukkan karyawan atas pekerjaan yang telah dia lakukan. Kepuasan karyawan berhubungan dengan sistem nilai yang digunakan dalam suatu perusahaan. Adanya kesesuaian nilai pribadi dengan perusahaan akan menimbulkan kepuasan kerja. Lingkungan kerja, hubungan antar karyawan, jumlah upah, serta promosi jabatan merupakan beberapa hal yang menjadi bagian dari kepuasan kerja.

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Budaya organisasi dapat membentuk kepercayaan dan membantu dalam pengembangan kinerja karyawan sehingga berkaitan dengan tingginya tingkat kepuasan kerja dan adanya komitmen organisasi yang dipegang oleh karyawan. Selain budaya organisasi, faktor pendorong penting dalam mencapai kepuasan kerja adalah komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen dalam bekerja adalah karyawan yang berkualitas dan hal tersebut memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja perusahaan. Produktivitas karyawan mungkin akan lebih optimal apabila mereka berkomitmen pada organisasi. Daya atau

kemampuan seorang karyawan untuk mengidentifikasikan keterlibatannya dalam suatu organisasi juga ditunjukkan melalui komitmen organisasinya. Oleh karena itu, komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki bagi pekerja terhadap organisasi.

Perbankan syariah di Kota Palopo saat ini menunjukkan perkembangan yang signifikan, dilihat dari jumlah nasabahnya yang terus meningkat dan produk-produk yang ditawarkan berbeda dengan perbankan konvensional semakin dikenal oleh masyarakat. Bank Syariah Mandiri merupakan salah satu bank syariah di kota Palopo yang telah beroperasi dan dikenal oleh masyarakat terutama kalangan Mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Palopo. Semakin dikenalnya Bank Syariah Mandiri Kota Palopo tentu saja mempengaruhi tingkat jumlah karyawan untuk melayani nasabah. Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti dengan salah satu karyawan Bank Syariah Mandiri Kota Palopo diketahui bahwa karyawan bank syariah tersebut memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik dilihat aspek lingkungan kerja, kesesuaian gaji, dan tingkat jabatan karyawan serta terdapat peningkatan jumlah karyawan setiap tahunnya pada bank tersebut.

Berikut ayat yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Allah swt. berfirman dalam Q.S. At-taubah ayat 105 :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

Terjemahnya :

“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).¹

Ayat ini menjelaskan perintah bagi manusia untuk tekun dan bekerja dengan sebaik-baiknya sehingga pekerjaan yang dilakukan bernilai pahala serta mendapat ridho dari Allah SWT. Pekerjaan yang dilakukan karyawan dengan sungguh-sungguh akan mendapat penilaian yang baik dan mendapat umpan balik dari pimpinan perusahaan yang tergabung dalam struktur organisasi. Umpan balik yang diterima oleh karyawan akan sesuai dengan hasil kerja yang dilakukannya. Sehingga, apabila karyawan bekerja dengan baik maka umpan balik yang diterimanya akan baik sehingga kepuasan kerjanya akan meningkat. Sedangkan apabila karyawan bekerja dengan buruk maka umpan balik yang diterimanya akan buruk pula sehingga tingkat kepuasan kerjanya akan menurun.

Selanjutnya firman Allah swt. dalam Q.S. Ar-rad ayat 11:

IAIN PALOPO

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ ۝ ۱۱

Terjemahnya :

“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang

¹ Departemen Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. (Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2010), h. 204.

ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia” (QS. Ar-Rad ayat 11).²

Ayat ini menyebutkan bahwa Allah swt. Menentukan para malaikat untuk setiap orang yang hemat dan menjaganya dari setiap bahaya dan musibah. Tapi, oleh karena seluruh alam ini adalah makhluk Allah, dan setiap peristiwa sesuai dengan kehendak-Nya, maka al-qur’an menyebut peristiwa alami sebagai hubungan Allah. Oleh karena itu, malaikat melindungi kita dari musibah yang berlaku diluar kita.

Ayat diatas juga menjelaskan bahwa “*nasib kalian*”, “*umat manusia*”, baik individu maupun secara sosial berada ditangan manusia itu sendiri dan agar manusia tidak berharap Allah akan menyerahkan urusan nasib ini kepada malaikat. Seandainya akan terjadi perubahan dalam sistem masyarakat seperti kondisi perubahan masyarakat yang rusak menjadi masyarakat baik dan sistem kejujuran dan kezhalian, maka harusnya manusia tidak menunggu mukjizat Allah.

Dari ayat di atas dikaitkan dengan kepuasan kerja dapat dimaknai bahwa setiap orang atau karyawan dapat mengubah nasibnya sendiri atau dapat merasakan kepuasan dan kenyamanan dalam pekerjaannya jika mereka berusaha bersungguh-sungguh dalam bekerja, artinya apa yang diterima oleh karyawan selama bekerja sesuai dengan apa yang mereka lakukan dalam melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang mereka kerjakan.

Dari ibn Umar radiyallahu ‘anhu berkata dalam hadist thabrani :

² Departemen Agama RI. *Al-Qur’an dan Terjemahnya*. (Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2010), h.

□ لَطِبْنَ نِي رَوْ هَ حَتْرَفَ □ لُمَأْمُومِنَ يُحِبُّ اللهُ إِنَّ

Terjemahnya :

“Sesungguhnya Allah swt. mencintai seorang mu'min yang bekerja dengan giat". (HR. Imam Tabrani, dalam Al-Mu'jam Al-Aushth VII/380)³

Hadist di atas adalah dalil sekaligus motivasi untuk selalu bekerja. Hadist tersebut menjelaskan bahwa Allah swt. sangat menyukai seorang muslim yang bersemangat dan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya. Jelaslah betapa bekerja dalam Islam merupakan hal yang mulia untuk dilakukan. Islam mengajarkan bahwa dalam hidup ini sudah seharusnya kita bekerja keras. Allah sangat menghargai orang-orang yang bekerja keras dalam hidupnya.

Dari Amirul Mukminin, Abu Hafsh ‘Umar bin Al-Khattab *radhiyallahu ‘anhu*, ia berkata bahwa ia mendengar Rasulullah *shallallahu ‘alaihi wa sallam* bersabda,

إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ وَإِنَّمَا لِكُلِّ امْرِئٍ مَا نَوَى فَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ فَهَجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ وَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ لِدُنْيَا يُصِيبُهَا أَوْ امْرَأَةٍ يَنْكِحُهَا فَهَجْرَتُهُ إِلَى مَا هَاجَرَ إِلَيْهِ

Terjemahnya :

“Sesungguhnya setiap amalan tergantung pada niatnya. Setiap orang akan mendapatkan apa yang ia niatkan. Siapa yang hijrahnya karena Allah dan Rasul-Nya, maka hijrahnya untuk Allah dan Rasul-Nya. Siapa yang hijrahnya karena mencari dunia atau karena wanita yang dinikahinya, maka hijrahnya kepada yang ia tuju.” [HR. Bukhari, no. 1 dan Muslim, no. 1907].⁴

³ Rizka Maulan, “Etika Dan Akhlak Bekerja Dalam Islam,” Official Website of Rikza Maulan, Lc., M.Ag. <http://rikzamaulan.blogspot.co.id/2009/01/etika-dan-akhlak-bekerja-dalam-islam.html> (11 April 2018)

⁴ Muhammad Abduh Tusaikal, *Hadis Al-Arbain An-Nawawiyah 01: Setiap Amal Tergantung Pada Niat*. (Yogyakarta : Rumaysho, 2017), h. 1.

Hadis ini menjelaskan bahwa setiap amalan benar-benar tergantung pada niat. Dan setiap orang akan mendapatkan balasan dari apa yang ia niatkan. Balasannya sangat mulia ketika seseorang berniat ikhlas karena Allah, berbeda dengan seseorang yang berniat beramal hanya karena mengejar dunia seperti karena mengejar wanita. Contohnya niat dalam melakukan pekerjaan. Ada yang melakukan pekerjaan dengan niat karena Allah dan ada pula yang melakukan pekerjaan semata-mata karena mengejar dunia. Jika dalam melakukan suatu pekerjaan didasari dari niat untuk beribadah kepada Allah swt. maka setiap pekerjaan kita akan mendapat pahala sedangkan yang melakukannya hanya karena dunia maka hanya akan mendapat kesenangan dunia saja. Maka dalam hal ini kepuasan kerja yang sebenarnya dapat di raih dengan meniatkan setiap pekerjaan hanya karena Allah swt.

Adanya perbedaan tingkat kepuasan pada setiap orang dalam bekerja menarik minat peneliti untuk mengetahui pengaruh beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kota Palopo sehingga peneliti mengambil judul penelitian **“Pengaruh Budaya dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karwayan Bank”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian ini, peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kota Palopo?
2. Apakah komitmen berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kota Palopo?
3. Apakah budaya dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kota Palopo?

C. *Hipotesis*

Hipotesis yang peneliti rancang berdasarkan dari tujuan penelitian, hipotesis yang di uji dalam penelitian ini adalah :

1. H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan
 H_1 : Ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan
2. H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan
 H_1 : Ada pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan
3. H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan secara simultan budaya dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan
 H_1 : Ada pengaruh signifikan secara simultan budaya dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

D. Definisi Operasional Variabel dan Ruang Lingkup Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator
Budaya Organisasi	Seperangkat aturan atau sistem nilai dan norma yang di anut oleh anggota organisasi sebagai pedoman dalam membentuk perilaku anggota serta mengarahkan dalam mengatasi masalah yang kemungkinan muncul akibat terjadinya suatu perubahan.	Stephen P. Robbins, 2003 : <ol style="list-style-type: none"> 1. Inisiatif individual 2. Pengarahan 3. Integrasi 4. Dukungan manajemen 5. Kontrol 6. Pola Komunikasi.
Komitmen Organisasi	Tingkat kepercayaan berdasarkan identifikasi individu, penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk bekerja dan keyakinan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi	Menurut Mowday : <ol style="list-style-type: none"> 1. Penerimaan karyawan terhadap tujuan organisasi 2. Keinginan karyawan untuk bekerja keras 3. Hasrat karyawan untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi
Kepuasan Kerja	Keadaan emosional atau cerminan perasaan individu terhadap	The minesota Satisfaction Questionnaire :

	kesesuaian penghargaan yang ia terima berdasarkan hasil pekerjaan yang telah dilakukannya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi kerja 2. Kesempatan untuk maju 3. Kebebasan untuk menggunakan pertimbangannya sendiri 4. Memuji karena telah melakukan pekerjaan baik 5. Perasaan atas penyelesaian.⁵
--	--	---

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kota Palopo
2. Untuk mengetahui pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kota Palopo
3. Untuk mengetahui pengaruh antara budaya dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kota Palopo

F. Manfaat Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat :

1. Manfaat teoritis

⁵ Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*. (Ed. II; Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h. 140.

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas cakrawala berpikir pembaca serta dapat menarik minat pembaca untuk meneliti aspek dari konsep budaya dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Manfaat praktis

Sebagai masukan bagi para pengambil keputusan Bank syariah dikota palopo dalam membuat keputusan, khususnya dalam hubungan budaya, komitmen dan kepuasan kerja.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Penelitian yang dilakukan oleh Klara Innata Arishanti, (2009) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”. Analisis data pada penelitian ini menggunakan regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan perhitungan, diketahui pula bahwa rerata skor empirik dari tiap skala yang dibagikan pada subjek menunjukkan bahwa subjek memiliki skor diatas rata-rata pada tiap variabel yang diteliti. Baik budaya organisasi, komitmen organisasional maupun kepuasan kerja dikategorikan cukup tinggi.¹

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Klara Innata Arishanti dengan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel penelitian. Sedangkan perbedaannya adalah lokasi penelitian Klara Innata Arishanti dilakukan di Jakarta pada PT X sedangkan penelitian ini dilakukan di Kota Palopo pada bank syariah.

Penelitian Musran munizu, 2010 dengan judul persepsi budaya organisasi dan komitmen terhadap kepuasan kerja karyawan bank. Model analisis yang digunakan

¹ Klara Innata Arishanti. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, Jurnal Proceeding PESAT, Universitas Gunadarma. Vol.3, 2009.

dalam penelitian ini yaitu analisis statistik deskriptif dan *structural equation modeling* (SEM). Hasil penelitian : (1) budaya organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap komitmen karyawan. (2) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (3) komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.²

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Musran munizu dengan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi sebagai variabel penelitian. Sedangkan perbedaannya yaitu waktu penelitian Mursan munizu dilakukan pada tahun 2007 pada bank konvensional di Makassar sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2017 pada bank syariah di Kota Palopo.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Brian hartono dan Roy setiawan (2013) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Paparon’s Pizza Of Tomorrow”. Berdasarkan metode analisis deskriptif tanggapan responden menunjukkan bahwa komitmen organisasional karyawan di Paparons Pizza City of Tomorrow tergolong rendah, hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata jawaban responden pada variabel komitmen organisasional sebesar 2.93. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan di Paparons Pizza City of Tomorrow tergolong tinggi, hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata jawaban

² Musran Munizu, *Persepsi Budaya Organisasi Dan Komitmen Kerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank*. Jurnal Keuangan dan Perbankan, Universitas Hasanuddin. Vol. 14, nomor 1, 2010.

responden pada variabel kepuasan kerja sebesar 3.01. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan Nilai konstanta sebesar 0,731 dan koefisien regresi untuk komitmen organisasional sebesar 0,779. Melalui Uji hipotesis pengaruh parsial (Uji t) diketahui bahwa signifikansi uji t untuk masing-masing variabel bebas nilainya lebih kecil dari 0.05 ($\alpha=5\%$) sehingga H1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas Komitmen Organisasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Papa Ron's Pizza City of Tomorrow Surabaya.³

Persamaan penelitian Brian hartono dan Roy setiawan dengan penelitian ini yaitu menggunakan variabel komitmen organisasional dan kepuasan kerja sedangkan perbedaanya terletak pada lokasi dan waktu penelitian serta jumlah variabel bebasnya, yaitu penelitian Roy setiawan dilakukan pada sebuah restoran pizza dengan komitmen organisasi sebagai variabel bebas sedangkan penelitian ini dilakukan pada bank syariah dengan menggunakan budaya dan komitmen organisasi sebagai variabel bebas.

Penelitian yang dilakukan oleh Angella (2015), dengan judul "Pengaruh budaya dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Andhika graham teknindo". Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh

³ Brian Hartono dan Roy setiawan, *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Paparon's Pizza Of Tomorrow*. Jurnal AGORA, Universitas Kristen Petra. Vol.1, nomor 1, 2013.

sebesar 82,4%, sedangkan sisanya sebesar 17,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Untuk hubungan tidak langsung budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja melalui variabel intervening motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 87,4%, sedangkan sisanya sebesar 12,6% dipengaruhi oleh faktor lain.⁴

Persamaan penelitian Angella dengan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel budaya, komitmen dan kepuasan kerja. Sedangkan perbedaannya yaitu penelitian Angella menambahkan motivasi sebagai variabel intervening sedangkan penelitian ini tidak menggunakan variabel intervening.

Penelitian Suyatno Adi Putra (2016) yang berjudul “Pengaruh budaya organisasi dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan kantor cabang PT Taspen Persero Kendari”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan : (1) budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor cabang PT. Taspen Persero Kendari. (2) Komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor cabang PT. Taspen Persero Kendari. (3) Budaya organisasi dan komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor cabang PT. Taspen Persero Kendari.⁵

Perbedaan penelitian Suyatno adi putra dengan penelitian ini yaitu penelitian Suyatno adi putra menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikat sedangkan

⁴ Angella, “*Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Andhika Graha Teknindo Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*”. Skripsi, (Jakarta: Universitas Bina Nusantara, 2015), h. 106.

⁵ Suyatno Adi Putra, “*Pengaruh budaya dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan kantor cabang PT Taspen persero kendari*”. Skripsi, (Kendari: Universitas Halu Oleo, 2016), h.. 124.

penelitian ini menggunakan kepuasan kerja karyawan. Sedangkan persamaannya, kedua penelitian ini menggunakan budaya dan komitmen organisasi sebagai variabel bebas.

B. Kajian Pustaka

1. Budaya organisasi

1.1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan filosofi dasar organisasi yang terdiri dari dimensi keyakinan (*belief*), norma (*norm*), nilai (*value*) dan sistem (*system*) yang dipandang sebagai karakteristik inti dan menjadi dasar individu atau kelompok untuk berkeaktifitas dalam organisasi.⁶

Budaya organisasi mengacu pada sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dengan organisasi yang lain.⁷ Budaya organisasi berkaitan dengan cara karyawan mempersepsikan karakteristik budaya organisasi, bukannya dengan apakah mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan istilah deskriptif.

Riset mengenai budaya organisasi telah berupaya mengukur bagaimana karyawan memandang organisasinya. Sebaliknya, kepuasan kerja berupaya mengukur respons afektif (perasaan) terhadap lingkungan kerja. Kepuasan kerja berhubungan dengan bagaimana perasaan karyawan terhadap harapan organisasi itu, praktik

⁶ Syamsir Torang, *Organisasi dan Manajemen*. (Cet.3; Bandung; Alfabeta: 2016), h. 107.

⁷ Stephen P. Robbins, *Organizational Behavior*. (Ed.15; USA; Pearson Education, Inc., 2013), h. 512.

imbangan, dan yang serupa. Meskipun tidak diragukan kedua istilah ini mempunyai karakteristik yang tumpang tindih, hendaknya diingat bahwa istilah budaya organisasi adalah deskriptif sedangkan kepuasan kerja adalah evaluatif.

1.2. Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Stephen P. Robbins, terdapat 10 karakteristik budaya organisasi, diantaranya ⁸ :

- 1.2.1. Inisiatif individual. Inisiatif individual adalah tingkat tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang dipunyai setiap anggota organisasi dalam mengemukakan pendapat. Inisiatif individual tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi/perusahaan.
- 1.2.2. Toleransi terhadap tindakan berisiko. Suatu budaya organisasi dikatakan baik apabila dapat memberikan toleransi kepada anggota/para pegawai agar dapat bertindak agresif dan inovatif untuk memajukan organisasi/perusahaan serta berani mengambil resiko terhadap apa yang dilakukannya.
- 1.2.3. Pengarahan. Pengarahan dimaksudkan sejauh mana suatu organisasi/perusahaan dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan

⁸ Tika P, *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2006), h. 10.

harapan yang diinginkan. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi, misi, dan tujuan organisasi.

- 1.2.4. Integrasi. Integrasi dimaksudkan sejauh mana organisasi/perusahaan dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi. Kekompakan unit-unit tersebut dapat mendorong kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.
- 1.2.5. Dukungan manajemen. Dukungan manajemen dimaksudkan sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan.
- 1.2.6. Kontrol. Alat kontrol yang dapat dipakai adalah peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku di dalam suatu organisasi atau perusahaan.
- 1.2.7. Identitas. Identitas dimaksudkan untuk sejauh mana para anggota suatu organisasi/perusahaan dapat mengidentifikasi dirinya sebagai suatu kesatuan dalam perusahaan dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian profesional tertentu.
- 1.2.8. Sistem imbalan. Sistem imbalan dimaksudkan sejauh mana alokasi imbalan (kenaikan gaji, promosi dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja pegawai, bukan didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya.

- 1.2.9. Toleransi terhadap konflik. Sejauh mana para pegawai/karyawan di dorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka. Perbedaan pendapat merupakan fenomena yang sering terjadi dalam suatu organisasi/perusahaan. Namun, perbedaan pendapat dan kritik tersebut bisa digunakan untuk melakukan perbaikan atau perubahan strategi untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
- 1.2.10. Pola komunikasi. Sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hirarki kewenangan yang formal. Kadang-kadang hierarki kewenangan dapat menghambat terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antar karyawan itu sendiri.
- 1.3. Fungsi Budaya Organisasi
- Menurut Robbins, budaya organisasi mempunyai fungsi :⁹
- 1.3.1. Budaya mampu mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas; artinya budaya menciptakan pembedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lainnya.
- 1.3.2. Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi
- 1.3.3. Budaya organisasi mempermudah timbulnya komitmen pada suatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
- 1.3.4. Budaya organisasi dapat meningkatkan kemantapan sistem sosial.

⁹ Stephen P. Robbins, *Organizational Behavior*. (Ed.15; USA; Pearson Education, Inc., 2013), h. 513.

Akhirnya, budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

1.4. Sumber budaya

Sumber asli budaya lazimnya mencerminkan visi dan misi para pendiri organisasi itu. Fokus mereka mungkin lebih agresif atau memperlakukan para pekerja seperti keluarga. Para pendiri menetapkan budaya awal dengan membayangkan bentuk dari citra organisasi kedepannya. Mereka tidak dibatasi oleh pendekatan atau kebiasaan terdahulu. Dan ukuran kecil sebagian besar organisasi-organisasi baru juga membantu para pendiri untuk menanamkan visi mereka terhadap setiap anggota organisasi.¹⁰

1.5. Terbentuknya budaya.

Budaya asli diturunkan dari filsafat pendirinya. Selanjutnya budaya ini sangat mempengaruhi kriteria yang digunakan dalam mempekerjakan karyawan. Tindakan manajemen puncak dewasa ini menentukan iklim umum perilaku yang dapat diterima dan yang tidak. Cara mensosialisasikan karyawan akan tergantung pada tingkat sukses yang dicapai dalam mencocokkan nilai-nilai karyawan baru dengan nilai-nilai organisasi dalam proses seleksi dan juga pada kelebihan sukaan manajemen puncak akan metode-metode sosialisasi.¹¹

¹⁰ Stephen P. Robbins dan Mary coulter, *Manajemen*. (Ed. 8; jilid 1; Indonesia: Indeks, 2007), h. 65.

¹¹ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*. (Ed. 10; Indonesia: Indeks, 2007), h. 734-735.

1.6. Dimensi budaya organisasi¹²

- 1.6.1. *Inovasi dan pengambilan risiko* yaitu kadar seberapa karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil risiko.
- 1.6.2. *Perhatian terhadap detail* yaitu kadar seberapa karyawan diharapkan mampu menunjukkan ketepatan, analisis, dan perhatian pada detail.
- 1.6.3. *Orientasi hasil* yaitu kadar seberapa manajer berfokus pada hasil atau keluaran bukannya pada cara mencapai hasil itu.
- 1.6.4. *Orientasi orang* yakni kadar seberapa keputusan manajemen turut mempengaruhi orang-orang yang ada dalam organisasi.
- 1.6.5. *Orientasi tim* yaitu kadar seberapa pekerjaan disusun berdasarkan tim bukannya perorangan.
- 1.6.6. *Keagresifan* yaitu kadar seberapa karyawan agresif dan bersaing bukannya bekerjasama.
- 1.6.7. *Stabilitas* yakni kadar seberapa keputusan dan tindakan organisasi menekankan usaha untuk mempertahankan status quo.

1.7. Bagaimana budaya memengaruhi manajer

Karena menjadi kendala atas apa yang dapat dan tak dapat mereka lakukan, budaya organisasi terutama relevan bagi para manajer. Kendala-kendala itu jarang yang bersifat eksplisit (terungkap). Apabila budaya organisasi mendukung pendapat bahwa laba dapat ditingkatkan dengan memangkas biaya dan bahwa

¹² Stephen P. Robbins dan Mary Coulter, *Manajemen*. (Ed. 8; jilid 1; Indonesia: Indeks, 2007), h 62.

kepentingan-kepentingan terbaik perusahaan tersebut dapat terpenuhi dengan mencapai peningkatan laba per triwulan yang lambat tetapi mantap, para manajer kecil kemungkinannya mengejar program-program yang bersifat inovatif, mengandung risiko, jangka panjang, atau bersifat memperluas (ekspansioner). Bagi organisasi yang menghargai dan mendorong keragaman angkatan kerja, budaya organisasi dan oleh karena itu tindakan maupun keputusan para manajer harus mendukung usaha-usaha yang beragam.

Dalam organisasi yang budayanya mengandung dasar rasa tidak percaya terhadap karyawan, para manajer cenderung menggunakan gaya kepemimpinan otoriter daripada demokratis.¹³ Hal ini dikarenakan bagi para manajer, budaya dapat menentukan yang dianggap sebagai perilaku yang semestinya. Budaya dari suatu organisasi, terutama budaya yang kuat, membatasi pilihan-pilihan pengambilan keputusan oleh seorang manajer dalam segala fungsi manajemen serta wilayah-wilayah penting yang menjadi tugas seorang manajer dipengaruhi oleh budaya tempat dia beroperasi.

2. Komitmen Organisasi

Organisasi memerlukan dukungan sumber daya manusia. Untuk itu organisasi perlu membeikan perhatian terhadap kesejahteraan dan pengembangan sumber daya manusianya. Dengan demikian, akan terjalin perasaan saling keterikatan antara organisasi dan sumber daya manusianya.

¹³ Stephen P. Robbins dan Mary Coulter, *Manajemen*. (Ed. 8; jilid 1; Indonesia: Indeks, 2007), h. 71.

Sumber daya manusia organisasi merasakan bahwa organisasi dimana mereka bekerja adalah organisasi yang peduli kepada mereka dan menjadi tempat yang terbaik untuk mereka bekerja. Karenanya mereka merasa terikat dengan organisasi dan adalah tidak layak untuk meninggalkannya. Keadaan ini menunjukkan bahwa sumberdaya manusia mempunyai komitmen pada organisasi.¹⁴

2.1. Pengertian komitmen organisasi

Komitmen pada dasarnya adalah merupakan kesediaan seseorang untuk mengikatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi.¹⁵

Komitmen pada organisasi didefinisikan sebagai keadaan dimana karyawan mengaitkan dirinya ke organisasi tertentu dan sasaran-sasarannya, serta berharap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi itu.¹⁶ Komitmen pada organisasi yang tinggi berarti mengaitkan diri ke organisasi yang mempekerjakannya.

“Definisi komitmen organisasional menurut Colquitt, LePine, dan Wesson (2011) adalah sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasional mempengaruhi apakah seorang pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi (*is retained*) atau meninggalkan untuk mengejar pekerjaan lain (*turns over*).”¹⁷

¹⁴ Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*. (Ed. II; Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h. 187.

¹⁵ Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*. (Ed. II; Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h. 188.

¹⁶ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*. (Ed. 10; Indonesia: Indeks, 2007), h. 94-95.

¹⁷ Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi*. (Ed. II; Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h. 188.

Sebagai sikap, komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; dan (3) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. 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.¹⁸

2.2. Dimensi Komitmen Organisasi

Dimensi komitmen menurut Meyer dan Allen, yaitu:

- 2.2.1. *Affective commitment*, menyangkut keterikatan emosional pekerja pada organisasi dengan dan pelibatan dalam organisasi.
- 2.2.2. *Continuance commitment*, menyangkut komitmen didasarkan pada biaya yang bersangkutan dengan pekerja dengan meninggalkan organisasi. Ini mungkin karena hilangnya senioritas untuk promosi atau tunjangan.
- 2.2.3. *Normative commitment*, menyangkut perasaan pekerja atas kewajiban untuk tetap tinggal dengan organisasi karena itu merupakan yang terbaik untuk dilakukan.¹⁹

¹⁸ Fred Lutans. *Perilaku Organisasi*. (Ed. 10; Yogyakarta: ANDI, 2006), h. 249.

¹⁹ Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*. (Ed. II; Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h. 189.

2.3. Membangun Komitmen Organisasi

Pekerja yang mempunyai komitmen adalah sangat berharga. Kita dapat memperoleh komitmen dari bawahan dengan memenuhi kebutuhan pokok pekerja, memberi perhatian pada orang disemua tingkat, mempercayai dan dipercayai, mentoleransi individualitas, dan menciptakan bebas kesalahan.

Heller menganjurkan untuk mendapatkan komitmen pekerja dapat dilakukan dengan beberapa cara yaitu :

2.3.1. *Nurturing trust, memelihara kepercayaan.* Kualitas dan gaya kepemimpinan merupakan faktor utama untuk mendapatkan kepercayaan dan komitmen pekerja. Kita harus dapat membuat diri kita senyata mungkin dan menunjukkan dapat dihubungi dan berkeinginan mendengarkan oranglain.

2.3.2. *Winning minds, spirits, and hearts, memenangkan pikiran, semangat dan hati.* Komitmen penuh dari bawahan tidak dapat direalisasikan sampai kita menunjukkan kebutuhan psikologis, intelektual, dan emosional pekerja. Dengan demikian bobot yang seimbang dari ketiga faktor tersebut, memungkinkan kita memenangkan pikiran, semangat dan hati pekerja.

2.3.3. *Keeping staff committed, menjaga staff mempunyai komitmen.* Salah satu cara paling efektif menjaga komitmen pekerja adalah memperkaya pekerjaan dan meningkatkan motivasi mereka. Hal

in dapat dicapai melalui peningkatan tingkat minat, memastikan bahwa setiap pekerja mempunyai motivasi pendorong tugas untuk dikerjakan, dan memberikan sumber daya dan pelatihan melalui mana keterampilan baru dapat dikembangkan.

2.3.4. *Rewarding excellence, menghargai keunggulan.* Pengakuan keunggulan merupakan masalah vital dalam memelihara komitmen dan kepuasan kerja pekerja. Perlu dipertimbangkan menghargai kinerja luar biasa, produktivitas tinggi dan menurunkan biaya secara substansial, dengan insentif financial. Kita dapat memberikan kenaikan gaji, pemberian bonus, pengikutserataan dalam pelatihan akhir pecan senior staf atau sekedar mengucapkan terimakasih.

2.3.5. *Staying positive, bersikap positif.* Untuk menciptakan lingkungan positif dalam organisasi, adalah penting untuk menciptakan iklim “*can-do*”. Hal ini harus dibangun *mutual trust*, saling mempercayai dimana orang memastikan bahwa organisasi dapat mencapai apa yang diminta untuk dilakukan. Untuk itu kita perlu menciptakan “*herous*”, pekerja yang dihormati dan produktif serta dikagumi anggota lainnya. Pastikan bahwa keberhasilan *herous* dirayakan, untuk mendorong orang lain mempercayai *can-do culture* dan omit pada organisasi.

2.4. Hasil Komitmen Organisasi

Ringkasan penelitian dari dulu sampai sekarang menunjukkan hubungan yang positif antara komitmen organisasi dengan hasil yang diinginkan seperti kinerja tingkat tinggi, tingkat pergantian karyawan yang rendah, dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Juga terdapat bukti bahwa komitmen karyawan berhubungan dengan hasil lain yang diinginkan, seperti persepsi iklim organisasi yang hangat dan mendukung dan menjadi anggota tim yang baik yang siap membantu. Seperti kepuasan, terdapat beberapa studi yang menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel komitmen dan hasil dan dimana terdapat pengaruh sedang antara komitmen organisasi dan kinerja. Banyak peneliti berpendapat bahwa sikap komitmen organisasi adalah prediktor yang lebih baik dari variabel hasil yang diinginkan dan dengan demikian pantas mendapat perhatian dari manajemen.²⁰

3. Kepuasan Kerja

3.1. Pengertian kepuasan kerja

Istilah kepuasan kerja merujuk ke sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu; seseorang yang tak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negative terhadap pekerjaan itu. Ketika orang berbicara mengenai sikap karyawan, lebih sering mereka merujuk ke kepuasan kerja.²¹

²⁰ Fred Lutans. *Perilaku Organisasi*. (Ed. 10; Yogyakarta: ANDI, 2006), h. 250.

²¹ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*. (Ed. 10; Indonesia: Indeks, 2007), h. 94.

Kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat kerjanya.²²

Pada hakikatnya kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tingkat pekerjaannya. Pekerja dengan kepuasan kerja tinggi mengalami perasaan yang positif ketika mereka berpikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas tugas. Pekerja dengan kepuasan kerja rendah mengalami perasaan negative ketika mereka berpikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas pekerjaan mereka.²³

3.2. Kategori Kepuasan

Kepuasan kerja dapat mempunyai beberapa bentuk atau kategori. Colquitt, LePine, dan Wesson mengemukakan adanya beberapa kategori kepuasan kerja :²⁴

- 3.2.1. *Pay satisfaction*. Didasarkan pada perbandingan antara bayaran yang diinginkan pekerja dengan bayaran yang mereka terima. Meskipun lebih banyak ungu selalu lebih baik, kebanyakan pekerja mendasarkan keinginannya atas bayaran pada perhitungan secara berhati-hati dari tugas pekerjaannya dengan bayaran yang diberikan pada rekan sekerja yang sama.

²² Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi Edisi Kedua*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h. 132.

²³ Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi Edisi Kedua*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h. 132.

²⁴ Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi Edisi Kedua*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h. 132-134.

- 3.2.2. *Promotion satisfaction.* Tidak seperti halnya dengan bayaran, banyak pekerja mungkin tidak suka lebih sering promosi karena promosi membawa lebih banyak tanggung jawab, dan meningkatkan jam kerja. Tetapi, banyak pekerja menghargai promosi karena memberikan peluang untuk pertumbuhan personal lebih besar, upah lebih baik, dan prestise lebih tinggi.
- 3.2.3. *Supervision satisfaction.* Kebanyakan pekerja mengharapkan atasan membantu mereka mendapatkan apa yang mereka hargai. Hal ini tergantung apakah atasan memberikan penghargaan atas kinerja baik, membantu pekerja mendapatkan sumber daya yang diperlukan, dan melindungi pekerja dari kebingungan yang tidak perl. Disamping itu, pekerja mengharapkan atasan yang disukai. Hal tersebut tergantung apakah atasan mempunyai kepribadian baik, demikian pula apakah mempunyai nilai-nilai dan keyakinan yang sama dengan pekerja.
- 3.2.4. *Coworker satisfaction.* Pekerja mengharapkan rekan sekerjanya membantu dalam pekerjaan. Hal ini penting karena kebanyakan dalam batas tertentu mengandalkan pada rekan sekerja dalam menjalankan tugas pekerjaan. Disisi lain, kita mengharapkan senang bekerja bersama mereka, karena menggunakan banyak waktu bersama rekan sekerja. Rekan sekerja yang menyenangkan dapat membuat hari kerja berjalan lebih cepat.

3.2.5. *Satisfaction with the work itself*. Aspek ini memfokus pada apa yang sebenarnya dilakukan pekerja. Sedangkan empat aspek sebelumnya merupakan hasil dari pekerjaan (*pay* dan *promotion*) dan orang yang berada disekitar pekerjaan (*supervisor* dan *coworker*).

3.2.6. *Altruism*. Merupakan sifat suka membantu orang lain dan menjadi penyebab moral. Sifat ini antara lain ditunjukkan oleh kesediaan orang untuk membantu rekan sekerja ketika sedang menghadapi banyak tugas.

3.2.7. *Status*. Status menyangkut prestise, mempunyai kekuasaan atas orang lain atau merasa memiliki popularitas. Promosi jabatan disatu sisi menunjukkan peningkatan status, disisi lainnya akan memberikan kepuasan karena prestasinya dihargai.

3.2.8. *Environment*. Lingkungan menunjukkan perasaan nyaman dan aman. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan *quality of worklife* di tempat kerja. Namun, terdapat pandangan bahwa nilai-nilai ini dianggap kurang penting karena tidak relevan dalam semua pekerja, tidak seperti bayaran, promosi, dan seterusnya.

3.3. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada kepuasan

karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:²⁵

- 1.2.1 Faktor psikologis. Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
- 1.2.2 Faktor sosial. Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antarkaryawan maupun karyawan dengan atasan.
- 1.2.3 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.
- 1.2.4 Faktor finansial. Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

3.4. Etika dalam kepuasan

Kepuasan kerja adalah lebih dari sekedar memperbaiki perilaku kerja dan kepuasan pelanggan. Kepuasan kerja juga merupakan masalah etika yang memengaruhi reputasi organisasi dalam komunitas.

²⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Kencana. 2013), h 80.

Orang menggunakan sebagian besar waktunya untuk bekerja dalam organisasi, dan banyak masyarakat sekarang mengharapkan perusahaan menyediakan lingkungan kerja yang aman dan menyenangkan. Orang di beberapa Negara dengan ketat memonitor peringkat perusahaan terbaik sebagai tempat bekerja. Ini merupakan indikasi bahwa kepuasan pekerja adalah nilai kebaikan yang dipertimbangkan sebagai kemauan baik pada *employers*. Kebaikan ini menjadi nyata ketika organisasi mempunyai kepuasan kerja yang rendah. Perusahaan berusaha menyembunyikan fakta ini, dan ketika masalah etika menjadi public, pemimpin korporasi biasanya cepat memperbaiki situasi.²⁶

3.5. Mengukur kepuasan kerja karyawan.

Pekerjaan seseorang lebih dari sekedar kegiatan mencolok menata kertas, menulis kode pemrograman, menuggu konsumen, atau mengemudi truk. Pekerjaan membutuhkan interaksi dengan rekan kerja dan para atasan, mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dengan suasana kerja yang sering kali kurang dari ideal, dan sebagainya. Hal itu berarti penilaian karyawan atas seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya adalah perhitungan rumit dengan sejumlah elemen pekerjaan yang sensitif.

Pendekatan yang paling banyak digunakan untuk mengukur konsep kepuasan kerja adalah peringkat global tunggal (*single global rating*) dan skor

²⁶ Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi Edisi Kedua*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h. 146.

perhitungan (*summation score*) yang terdiri dari sejumlah aspek pekerjaan. Metode peringkat global tunggal tidak lebih dari sekedar menanyai karyawan untuk menanggapi pertanyaan sangat puas hingga tidak puasnya karyawan akan suatu pekerjaan. Sedangkan pendekatan skor perhitungan mengidentifikasi elemen-elemen pekerjaan tertentu dan menanyakan perasaan karyawan terhadap setiap elemen tersebut. Faktor-faktor yang umumnya disertakan adalah suasana pekerjaan, pengawasan, tingkat upah saat ini, peluang promosi, dan hubungan dengan mitra kerja.²⁷

C. Kerangka Pikir

Nilai-nilai saling menghormati, kepercayaan, rasa tanggung jawab, kejujuran organisasi yang diberlakukan dalam suatu perusahaan. Juga, perkembangan komitmen karyawan untuk bekerja dalam suatu kantor didorong oleh budaya organisasi, namun budaya organisasi akan menjadi lebih baik dengan didukung oleh perkembangan tingkat kestabilan karyawan, sehingga hal tersebut juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Dalam kerangka pemikiran ini, peneliti akan berusaha membahas permasalahan yang diangkat oleh peneliti, pembahasan tersebut akan dijelaskan dengan menggunakan konsep dan teori yang ada hubungannya untuk menjawab masalah penelitian. Berdasarkan kajian teoritis dan kajian empiris, kerangka pikir yang mendasari

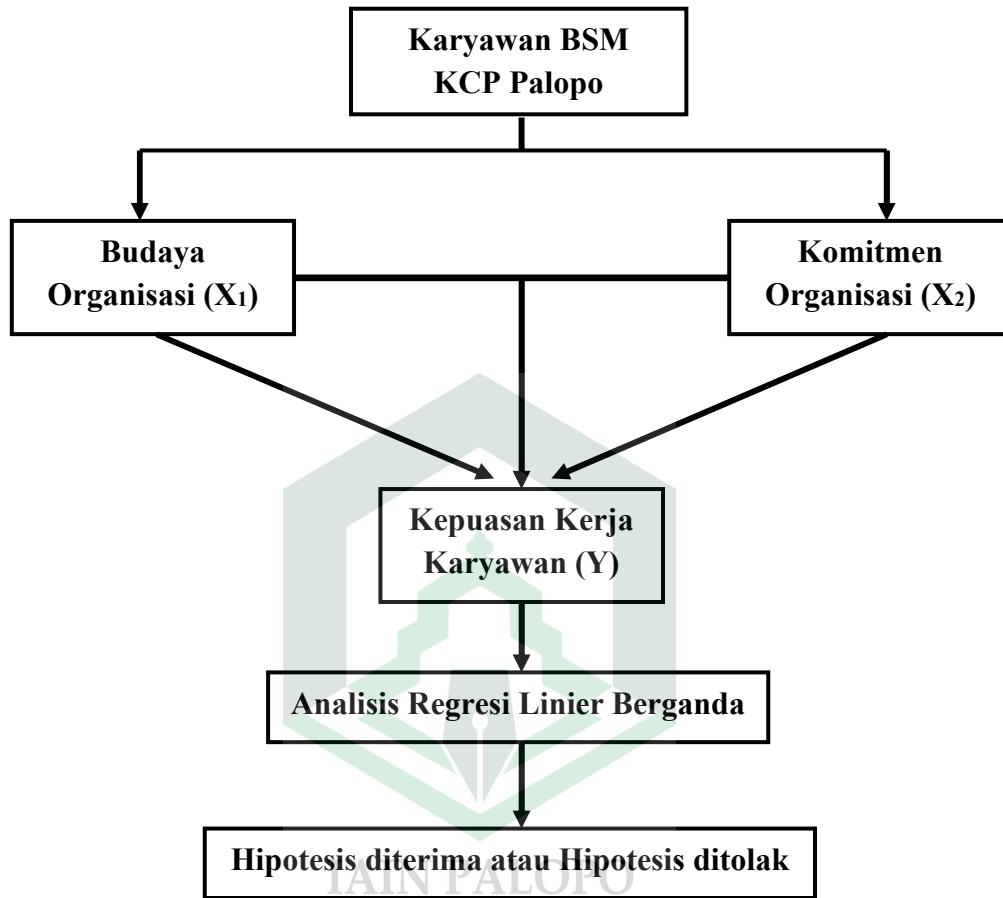
²⁷ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*. (Ed. 10; Indonesia: Indeks, 2007), h 103.

penelitian ini adalah bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi sangat erat kaitannya dan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini terdiri dari variabel X_1 yaitu budaya organisasi dan variabel X_2 yaitu komitmen organisasi sebagai variabel independen sedangkan variabel Y yaitu kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Selanjutnya peneliti menentukan indikator setiap variabel berdasarkan teori yang berhubungan dengan masalah yang diteliti untuk mengukur pengaruh diantara setiap variabel.

Setelah menentukan indikator maka peneliti melakukan uji kualitas data dan uji asumsi klasik terhadap instrumen penelitian yang digunakan. Tahap selanjutnya yaitu melakukan pengumpulan data dilapangan menggunakan instrumen yang telah di uji. Setelah itu, dilakukan pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi berganda dengan memanfaatkan aplikasi *IBM SPSS versi 22*. Tahap terakhir setelah pengujian hipotesis adalah penarikan kesimpulan dimana peneliti dapat mengetahui ada atau tidaknya pengaruh diantara variabel-variabel yang diteliti untuk menjawab rumusan masalah pada bab sebelumnya.

Adapun kerangka pikir penelitian ini di gambarkan sebagai berikut. :



Gambar 2.1. Kerangka Pikir Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.¹ Peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif karena kebenaran dan toleransi kesalahannya dapat diperhitungkan serta analisa yang dilakukan atas angka menghindarkan unsur subjektivitas.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian merupakan suatu wilayah atau tempat dimana peneliti melakukan kegiatan penelitian. Dalam melaksanakan kegiatan penelitian ini, peneliti memilih subjek penelitian pada Bank Syariah Mandiri kota Palopo.

Waktu penelitian merupakan kurun waktu yang digunakan selama melaksanakan penelitian untuk mengumpulkan data-data yang selanjutnya akan diolah. Penelitian ini dilaksanakan kurang lebih 3 minggu, tepatnya selama 26 hari dimulai pada 02 januari 2018 sampai dengan 28 januari 2018.

¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Cet. 25; Bandung: Alfabeta, 2017), h. 8.

C. Populasi dan Sampel

Populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin peneliti investigasi.² Populasi adalah keseluruhan dari semua objek dalam suatu daerah yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi.³ Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 30 orang karyawan Bank Syariah Mandiri.

Jumlah sampel yang diharapkan 100% mewakili populasi adalah sama dengan jumlah anggota populasi itu sendiri. Makin besar jumlah sampel mendekati mendekati jumlah populasi maka peluang kesalahan generalisasi semakin kecil.⁴ Populasi dalam penelitian ini merupakan populasi kecil sehingga memungkinkan untuk meneliti keseluruhan dari jumlah elemen populasi. Maka, penelitian ini tidak menggunakan sampel tetapi menggunakan 30 orang karyawan dari seluruh elemen populasi.

D. Sumber Data

1. Data Primer

Data primer penelitian ini yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui pengisian kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan BSM KCP Palopo.

² Uma sekaran, *Research methods for business*. (Ed.4; Jakarta : Salemba empat, 2015), h. 121.

³ Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. (Cet. 12, Ed. Revisi V; Jakarta : PT Rineka Cipta, 2002), h.108.

⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Cet. 25; Bandung: Alfabeta, 2017), h. 86.

2. Data sekunder

Data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan dan mencatat teori-teori dari buku-buku literatur, bahan bacaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu Kuesioner (Angket). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel penelitian yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner dapat berupa pertanyaan terbuka atau tertutup, dapat diberikan kepada responden secara langsung.⁵

Sebagian besar penelitian umumnya menggunakan kuesioner sebagai metode yang dipilih untuk mengumpul data, Kuesioner atau angket memang mempunyai banyak kebaikan sebaia instrumen pengumpulan data.⁶ Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini berupa daftar pernyataan yang bersifat tertutup dan diberikan langsung kepada responden karena lingkup penelitian yang tidak luas dan tidak membutuhkan waktu yang lama.

⁵ Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. (Cet. 25; Bandung : Alfabeta, 2017), h. 142.

⁶ Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. (Cet. 12, Ed. Revisi V; Jakarta : PT Rineka Cipta, 2002), h. 200.

F. Tehnik Pengolahan dan Analisis Data

1. Skala pengukuran

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variabel-variabel penelitian maka digunakan skala pengukuran yaitu *skala likert*. *Skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan *skala likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.⁷ Skala likert memiliki dua bentuk pernyataan, yaitu pernyataan positif dan pernyataan negatif. Pernyataan positif diberi skor 5, 4, 3, 2, dan 1, sedangkan pernyataan negatif diberi skor 1, 2, 3, 4, dan 5.

2. Uji Instrumen Penelitian

1.1. Uji validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kelayakan butir-butir pertanyaan atau pernyataan dalam mendefinisikan suatu variabel. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.⁸ Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,3$. Jadi

⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Cet. 25; Bandung: Alfabeta, 2017), h. 93.

⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Cet. 25; Bandung: Alfabeta, 2017), h. 121.

kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.⁹

Tabel 3.1
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

Variabel penelitian	Item	Koefisien korelasi (r)	Sig.	Keterangan
Budaya organisasi (X ₁)	Soal 1	,474	,008	<i>Valid</i>
	Soal 2	,411	,024	<i>Valid</i>
	Soal 3	,406	,026	<i>Valid</i>
	Soal 4	,474	,009	<i>Valid</i>
	Soal 5	,523	,003	<i>Valid</i>
	Soal 6	,548	,002	<i>Valid</i>
	Soal 7	,540	,002	<i>Valid</i>
Komitmen organisasi (X ₂)	Soal 8	,612	,000	<i>Valid</i>
	Soal 9	,508	,004	<i>Valid</i>
	Soal 10	,632	,000	<i>Valid</i>
	Soal 11	,790	,000	<i>Valid</i>
	Soal 12	,517	,003	<i>Valid</i>
	Soal 13	,643	,000	<i>Valid</i>
	Soal 14	,528	,003	<i>Valid</i>
	Soal 15	,606	,000	<i>Valid</i>
	Soal 16	,524	,004	<i>Valid</i>
	Soal 17	,592	,001	<i>Valid</i>
	Soal 18	,692	,000	<i>Valid</i>
	Soal 19	,468	,009	<i>Valid</i>
	Soal 20	,476	,008	<i>Valid</i>
	Soal 21	,520	,003	<i>Valid</i>
Kepuasan kerja (Y)	Soal 22	,303	,103	<i>Valid</i>
	Soal 23	,583	,001	<i>Valid</i>
	Soal 24	,379	,039	<i>Valid</i>
	Soal 25	,516	,004	<i>Valid</i>
	Soal 26	,715	,000	<i>Valid</i>

⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Cet. 25; Bandung: Alfabeta, 2017), h. 134.

	Soal 27	,385	,036	Valid
	Soal 28	,567	,001	Valid
	Soal 29	,593	,001	Valid
	soal 30	,549	,002	Valid
	soal 31	,658	,000	Valid
	soal 32	,741	,000	Valid

Sumber : Diolah Menggunakan SPSS

1.2. Uji reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,5. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah instrumen tersebut valid atau reliabel untuk variabel yang akan diukur, sehingga penelitian ini bisa mendukung hipotesis.

Tabel 3.2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.745	42

Sumber: diolah, desember 2017.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan IBM SPSS Statistic versi 22, menunjukkan nilai *cronbach's alpha* = 0,745 > 0,5. Artinya instrumen penelitian yang digunakan dapat diandalkan.

3. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model yang dihasilkan merupakan model yang menghasilkan estimator linier tidak bias terbaik maka perlu dilakukan pengujian gejala penyimpangan asumsi model klasik

1.1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk apakah model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Uji multikolinearitas dengan melihat nilai TOL (*Tolerance*) dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel bebas terhadap terhadap variabel terikatnya. Jika nilai VIF tidak lebih dari 10, maka model dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinier.¹⁰

1.2. Uji heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena gangguan varian yang berbeda antar observasi satu ke observasi lain. Pengujian heterokedastisitas melalui metode glejser ($|u_i| = \alpha + \beta X_i + v_i$) dilakukan dengan meregresikan semua variabel bebas terhadap nilai mutlak residualnya. Jika β signifikan maka terdapat pengaruh variabel bebas terhadap nilai residual mutlak sehingga dinyatakan bahwa terdapat gejala heterokedastisitas. Begitupun sebaliknya.¹¹

1.3. Uji linearitas

Uji Linieritas dilakukan untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan model linier atau tidak. Hasil uji linearitas berupa informasi mengenai model empiris sebaiknya linier, kuadrat atau kubik. Pengujian linearitas menggunakan metode

¹⁰ Suliyanto, *Ekonometrika Terapan : Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. (Yogyakarta: ANDI, 2011), h 90.

¹¹ Suliyanto, *Ekonometrika Terapan : Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. (Yogyakarta: ANDI, 2011), h 98.

ramsey dengan mengasumsikan bahwa metode yang benar adalah persamaan yang linier sehingga hipotesis nol menyatakan bahwa model adalah linier. Sebaliknya, hipotesis alternatif menyatakan bahwa model tidak linier. Prinsip metode ini adalah membandingkan antara nilai F_{hitung} (persamaan baru) dengan nilai F_{tabel} dengan $df = (\alpha, m, n-k)$.¹²

4. Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis data yang sifatnya kuantitatif yaitu pengumpulan data-data pengalaman empiris nasabah yang ada kaitanya dengan masalah penelitian. Metode analisis yang dimaksud adalah regresi linier berganda yaitu untuk melihat pengaruh budaya dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan bank syariah di kota Palopo dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

- Y = Kepuasan Kerja
- X₁ = Budaya Organisasi
- X₂ = Komitmen Organisasi
- b = Koefisien regresi
- a = konstanta
- e = error

¹² Sulyanto, *Ekonometrika Terapan : Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. (Yogyakarta: ANDI, 2011), h 160.

Dalam pengujian Hipotesis yang digunakan adalah:

a. Uji signifikansi simultan (Uji-F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan pengaruh antara variabel bebas (X) secara serentak atau bersama-sama dengan variabel terikat (Y), koefisien ini didapat dengan mengambil akar dari koefisien determinasi (R^2).¹³

Adapun persyaratan uji-F sebagai berikut:

- 1) Jika : $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima. Artinya variabel bebas secara bersama-sama dapat menerangkan variabel terikat dan ada pengaruh antara variabel yang akan diuji.
- 2) Jika : $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima. Artinya variabel bebas secara bersama-sama tidak dapat menerangkan variabel terikat dan tidak ada pengaruh diantara variabel yang akan diuji.

b. Uji signifikansi individual (Uji-t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan pengaruh antara variabel bebas (X) secara parsial (sendiri-sendiri) dengan variabel terikat (Y). pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 5% atau 0,05. Adapun persyaratan uji-t adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat dan ada pengaruh antara kedua variabel yang akan diuji.

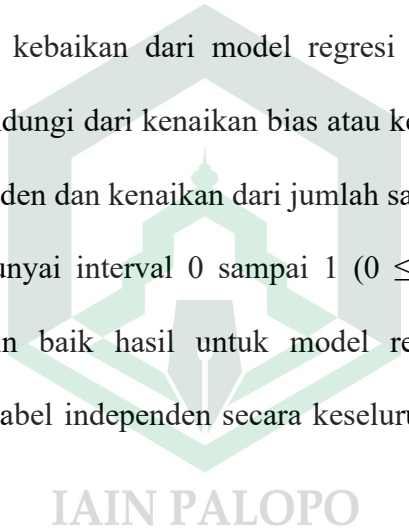
¹³ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*, (Ed. 5; Semarang: Badan penerbit Universitas Ponegoro, 2011), h. 65

- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel terikat dan tidak ada pengaruh diantara kedua variabel yang akan diuji.

c. Koefisien determinasi (Uji R^2)

Koefisien determinasi adalah suatu nilai yang menggambarkan seberapa besar perubahan atau variasi dari variabel dependen bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi dari variabel independen. Dengan mengetahui nilai koefisien determinasi kita akan bisa menjelaskan kebaikan dari model regresi dalam memprediksi variabel dependen. Hal ini melindungi dari kenaikan bias atau kesalahan karena kenaikan dari jumlah variabel independen dan kenaikan dari jumlah sampel.¹⁴

Nilai R^2 mempunyai interval 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin besar R^2 (mendekati 1), semakin baik hasil untuk model regresi tersebut dan semakin mendekati 0, maka variabel independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependen.¹⁵



¹⁴ Purbayu Budi santosa dan Ashari. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel & SPSS*. (Ed. I; Yogyakarta: ANDI, 2005), h. 144.

¹⁵ Wahid Sulaiman. *Analisis Regresi Menggunakan SPSS: Contoh Kasus dan Pemecahannya*. (Ed. 1, Yogyakarta :Andi, 2004), h. 86.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian.

1. Sejarah Singkat PT. Bank Mandiri Syariah

Krisis multi-dimensi yang melanda Indonesia pada tahun 1997-1998 membawa hikmah tersendiri bagi tonggak sejarah sistem perbankan syariah di Indonesia. Disaat bank-bank konvensional terkena imbas dari krisis ekonomi, saat itulah berkembang pemikiran mengenai suatu konsep yang dapat menyelamatkan perekonomian dari ancaman krisis yang berkepanjangan. Disisi lain, untuk menyelamatkan perekonomian secara global, pemerintah mengambil inisiatif untuk melakukan penggabungan (merger) 4 bank pemerintah, yaitu Bank Dagang Negara, Bank Bumi Daya, Bank Exim, dan Bapindo mejadi satu bank yang kokoh dengan nama PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Pada tanggal 31 Juli 1999. Kebijakan penggabungan tersebut juga menetapkan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk sebagai pemilik mayoritas PT Bank Susila Bakti (BSB). PT BSB merupakan salah satu bank konvensional yang dimiliki oleh Yayasan Kesejahteraan Pegawai (YKP) PT Bank Dagang Negara dan PT Mahkota Prestasi. Untuk keluar dari krisis ekonomi, PT BSB juga melakukan upaya merger dengan beberapa bank lain serta mengundang investor asing. Sebagai tindak lanjut dari pemikiran pengembangan sistem ekonomi syariah, pemerintah memberlakukan UU No. 10 tahun 1998 yang memberi peluang bagi bank umum untuk melayani

transaksi syariah (dual banking system). Sebagai respon, PT Bank Mandiri (Persero) Tbk melakukan konsolidasi serta membentuk Tim Pengembangan Perbankan Syariah, yang bertujuan untuk mengembangkan layanan perbankan syariah di kelompok perusahaan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk.

Tim pengembangan perbankan syariah memandang bahwa pemberlakuan UU tersebut merupakan momentum yang tepat untuk melakukan konversi PT Bank Susila Bakti dari bank konvensional menjadi bank syariah. Oleh karenanya, tim pengembangan perbankan syariah segera mempersiapkan sistem dan infrastrukturnya, sehingga kegiatan usaha BSB bertransformasi dari bank konvensional menjadi bank yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah dengan nama PT Bank Syariah Mandiri sebagaimana tercantum dalam akta Notaris: Sujipto, SH., No. 23 tanggal 8 September 1999. Perubahan kegiatan usaha BSB menjadi bank umum syariah dikukuhkan oleh Gubernur Bank Indonesia melalui SK Gubernur BI No.1/24/KEP.BI/1999, 25 Oktober 1999. Selanjutnya, melalui surat keputusan Deputi Gubernur Senior Bank Indonesia No.1/1/KEP.DGS/1999, BI menyetujui perubahan nama menjadi PT Bank Syariah Mandiri (BSM). Menyusul pengukuhan dan pengakuan legal tersebut, PT Bank Syariah Mandiri (BSM) secara resmi mulai beroperasi dimulai pada hari senin tanggal 1 November 1999 (25 Rajab 1430 H). PT Bank Syariah Mandiri (BSM) hadir dan tampil dengan harmonisasi idealisme usaha dengan nilai-nilai spiritual. Bank Syariah Mandiri (BSM) berkembang sebagai bank yang mampu memadukan keduanya yaitu antara harmonisasi idealism dengan nilai spiritual yang melandasi

kegiatan operasionalnya. Harmonisasi idealisme usaha dan nilai-nilai spiritual inilah yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya di perbankan Indonesia. Tonggak sejarah PT Bank Syariah Mandiri :¹

- 1.1. Pada tahun 1955 pendirian PT Bank Industri Nasional (PT BINA)
- 1.2. Pada tahun 1967 PT BINA berubah nama menjadi PT Bank Maritim Indonesia
- 1.3. Pada tahun 1973 PT Bank Maritim Indonesia berubah nama menjadi PT Bank Susila Bakti
- 1.4. Pada tahun 1999 PT Bank Susila Bakti dikonversi dan berubah nama menjadi PT Bank Syariah Mandiri.

2. Gambaran umum lokasi penelitian

Bank Syariah Mandiri cabang pembantu palopo didirikan pada tanggal 26 Desember 2009 terletak di jl. Andi Djemma dengan 5 orang karyawan yang terdiri dari teller, *pauwing officer*, marketing, gadai dan pimpinan. Bank syariah mandiri cabang pembantu palopo didirikan atas dasar Islam dengan tujuan untuk mempromosikan dan mengembangkan penerapan prinsip-prinsip Islam. Dengan didasari keinginan syariah mandiri untuk mengembangkan cabang di wilayah palopo sekaligus bisnis secara syariah untuk memasyarakatkan ekonomi syariah.²

¹ Treamy Wijarso, Dokumentasi PT Bank Syariah Mandiri Cabang Palopo, 2018

² Treamy Wijarso, Karyawan/Admin Bank Syariah Mandiri Kota Palopo, Wawancara di kantor Bank Syariah Mandiri cabang Palopo, 06 Maret 2018.

Pada bulan februari 2017, kantor Bank Syariah Mandiri cabang pembantu palopo dipindahkan pada Jl. Dr. Ratulangi karena kondisi kantor yang sudah tidak memadai dengan jumlah karyawan yang meningkat sejak didirikan dan semakin berkembangnya bank syariah mandiri dalam memberikan layanan kepada nasabahnya. Sebagaimana Bank Syariah Mandiri pusat, Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Palopo tampil dan tumbuh sebagai bank yang mampu memadukan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani, yang melandasi kegiatan operasionalnya.

Prinsip yang diikuti oleh bank islam adalah :

- 1.1. Larangan riba dalam berbagai bentuk transaksi
- 1.2. Melakukan kegiatan usaha dan perdagangan berdasarkan perolehan keuntungan yang sah
- 1.3. Memberikan zakat.

Didalam menjalankan fungsinya sebagai pelayanan sistem perbankan syariah, BSM menjalankan fungsinya yang sama dengan perbankan konvensional yaitu sebagai lembaga intermediasi (penyaluran), dari nasabah pemilik dana (Sahibul Mal) dengan nasabah yang membutuhkan dana. Namun nasabah dana dalam BSM Kota Palopo diperlakukan dengan investor dan penitip dana. Dana tersebut disalurkan oleh perbankan syariah kepada nasabah pembiayaan untuk beragam keperluan, baik produktif (investasi dan modal kerja maupun konsumtif).

2. Visi dan Misi

Visi Bank Syariah Mandiri (BSM).

Bank Syariah terdepan dan modern. Untuk mewujudkan visi tersebut, maka BSM menetapkan 6 (enam) misi yang harus dilaksanakan yaitu :

- 2.1. Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan diatas rata-rata industry yang berkesinambungan.
- 2.2. Meningkatkan kualitas produk dan layanan berbasis teknologi yang melampaui harapan nasabah.
- 2.3. Mengutamakan penghimpunan dana murah dan penyaluran pembiayaan pada segmen ritel.
- 2.4. Mengembangkan bisnis atas dasar nilai-nilai syariah universal.
- 2.5. Mengembangkan manajemen talenta dan lingkungan kerja yang sehat.
- 2.6. Meningkatkan kpedulian terhadap masyarakat dan lingkungan.

3. Budaya perusahaan

Dalam rangka mewujudkan visi dan misi BSM, insan-insan BSM perlu menerapkan nilai-nilai yang relatif seragam. Insane-insan BSM telah menggali dan menyepakati nilai-nilai di maksud, yang kemudian disebut BSM *Shared Values*. BSM *Shared Values* tesebut adalah *ETHIC (Exellence, Teamwork, Humanity, Integrity, dan Costumer Focus)*, yaitu :

- 3.1. *Excellence* yaitu bekerja keras, cerdas, tuntas dengan sepenuh hati untuk memberikan hasil terbaik.

- 3.2. *Teamwork* yaitu aktif, bersinergi untuk sukses bersama
- 3.3. *Humanity* yaitu peduli, ikhlas, member maslahat dan mengalirkan berkah bagi negeri.
- 3.4. *Integrity* yaitu jujur, taat, amanah dan bertanggung jawab.
- 3.5. *Costumer focus* yaitu berorientasi kepada kepuasan pelanggan yang berkesinambungan dan saling menguntungkan.

4. Struktur Organisasi

Kantor cabang Syariah Mandiri Kota Palopo merupakan wujud dari Mandiri dalam hal Unit Usaha Syariah (UUS) dalam usahanya mengembangkan pelayanannya kepada nasabah. Sebagaimana motto Mandiri sendiri yaitu menjadi Bank Komersial terkemuka dengan mementingkan kepuasan nasabah.

Berikut tugas dan tanggung jawab setiap bagian dalam struktur organisasi Bank Syariah Mandiri cabang Palopo :

4.1. *Branch Manajer*

- 4.1.1. Memastikan tercapainya target bisnis cabang yang telah ditetapkan berikut unit kerja dibawa kordinasinya meliputi pendanaan, pembiayaan, *feebased*, dan laba bersih secara kuantitatif dan kualitatif.
- 4.1.2. Memastikan kepatuhan tingkat kesehatan dan prudentialitas seluruh aktivitas cabang

4.1.3. Mengarahkan, mengandalikan dan mengawasi secara langsung unit-unit kerja menurut tugasnya antara lain pelayanan nasabah, pengembangan dan pengendalian usaha serta pengelolaan administrasi dilingkungan cabang dan cabang pembantu.

4.2. *Mikro Banking Manajer (MBM)*

4.2.1. Memastikan tercapainya target bisnis.

4.2.2. Memastikan kualitas aktiva produktif dalam kondisi *performing financing*.

4.2.3. Memastikan pelaksanaan penagihan, restrukturisasi dan *recovery* nasabah.

4.2.4. Memastikan kelengkapan, kerapihan dan keamanan dari dokumentasi.

4.3. *Branch Operasional Service Manajer (BOSM)*

4.3.1. Memastikan layanan nasabah yang optimal dan sesuai standar.

4.3.2. Memastikan pelaksanaan seluruh kegiatan administrasi, dokumentasi dan kearsipan sesuai ketentuan.

4.3.3. Memastikan ketersediaan likuiditas

4.3.4. Memastikan terkendalinya biaya operasional dengan efisien dan efektif

4.3.5. Mengesahkan pembukaan dan penutupan rekening.

4.3.6. Melakukan *approval* dan *complaint manajemen system*.

4.3.7. Melakukan permintaan kartu ATM instan dan reguler

4.4. *Consumer Banking Relationship Manajer (CBRM)*

4.4.1. Meningkatkan pertumbuhan portofolio pendanaan pembiayaan dan *fee based* pada segmen consumer

4.4.2. Memastikan tersedianya data dan membuat rencana kerja berdasarkan data calon nasabah dan potensi pasar

4.4.3. Melaksanakan kerja sama dengan pihak ketiga

4.4.4. Membuat rencana kerja dan pengembangan *bussines network* dengan *branch manajer*.

4.4.5. Memastikan tersedianya data laporan monitoring portofolio dana pembiayaan dan produk keagenan

4.5. *Pausing officer (PO)*

4.5.1. Memastikan kelengkapan dokumen aplikasi gadai

4.5.2. Memastikan kualitas (kadar barang yang dijaminkan)

4.5.3. Menindaklanjuti permohonan pembiayaan gadai sesuai dengan ketentuan

4.5.4. Memastikan proses pencairan pembiayaan sesuai dengan keputusan komite pembiayaan gadai

4.5.5. Memutakhirkan dokumen dan data nasabah sesuai dengan ketentuan

4.5.6. Memenuhi segala standar layanan gadai

4.6. *Mikro finance analist (MFA)*

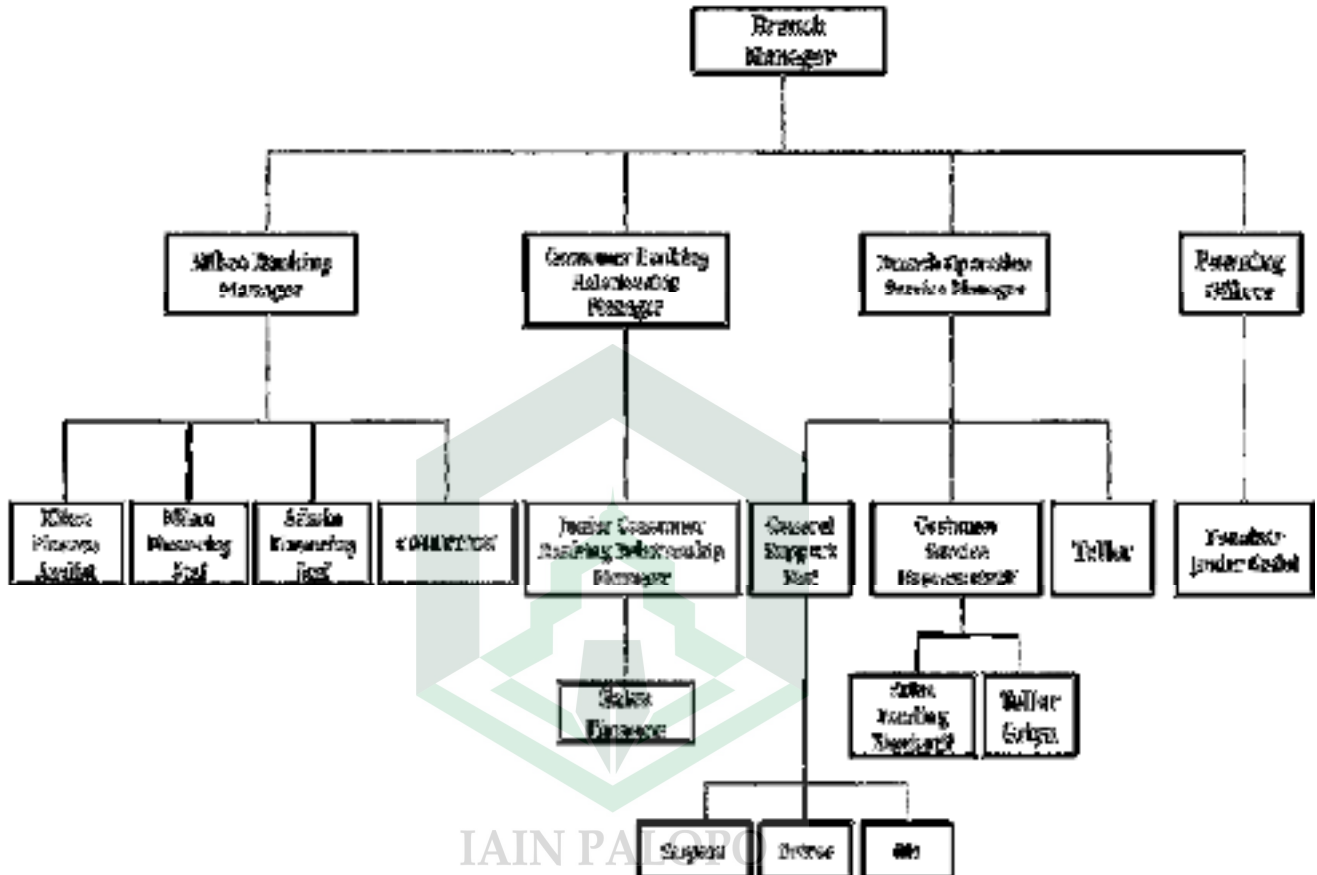
- 4.6.1. Melakukan verifikasi usaha, kelayakan usaha dan penilaian agunan
- 4.6.2. Melakukan kunjungan ke lokasi usaha dan agunan.
- 4.6.3. Melakukan penilaian agunan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 4.6.4. Melakukan penginputan pada sistem aplikasi FAS sesuai dengan ketentuan yang berlaku
- 4.6.5. Membuat NAF melalui system FAS atau manual berdasarkan hasil verifikasi dan penilaian agunan
- 4.6.6. Menyampaikan laporan bulanan ke unit risk
- 4.6.7. Melakukan monitoring atas kinerja pembiayaan sesuai yang dikelola

4.7. *Customer Service Representatif (CSR)*

- 4.7.1. Memberikan informasi produk dari jasa BSM pada nasabah
- 4.7.2. Memproses permohonan pembukuan dan penutupan rekening tabungan, giro, dan deposito
- 4.7.3. Mengelola kartu ATM dan surat berharga
- 4.7.4. Menginput data *customer* dan *loan facility* yang lengkap dan akurat.

Gambar 4.1

Struktur Organisasi Syariah Mandiri Cabang Pembantu Palopo



B. Karakteristik responden

Karakteristik responden yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu jenis kelamin, usia dan pendidikan. Lebih jelasnya diuraikan sebagai berikut :

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Dari data yang masuk dapat terlihat bahwa responden yang mengisi kuesioner paling banyak berjenis kelamin laki-laki dibandingkan berjenis kelamin perempuan. Table berikut menggambarkan data jenis kelamin responden dari hasil kuesioner.

Tabel 4.1.**Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin**

Jenis kelamin	Jumlah reponden (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	24	80
Perempuan	6	20
Jumlah	30	100

Sumber : data primer diolah, 2018

Tabel menunjukkan bahwa 80% responden yang menjawab kuesioner adalah karyawan berjenis kelamin laki-laki dan sisanya sebesar 20% berkelamin perempuan. Kondisi ini menunjukkan bahwa laki-laki lebih banyak bekerja pada kantor BSM Kantor Cabang Pembantu Palopo.

a. Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia seseorang sangat berpengaruh terhadap aktivitasnya dalam memenuhi kebutuhannya. Sesuai hasil penelitian dengan menggunakan kuesioner ternyata responden yang diteliti termasuk dalam kategori usia dewasa. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2.**Karakteristik responden berdasarkan umur.**

Kelompok umur (Tahun)	Jumlah reponden (orang)	Persentase (%)
18 – 25	13	43,33
26 - 33	15	50
34 – 41	1	3,33
42 >	2	6,67
Jumlah	30	103.33

Sumber : data primer, diolah 2018.

Tabel 4.2 Menunjukkan bahwa sebanyak 13 responden (36,66%) berumur 18 -25 tahun, sedangkan responden yang berusia 26 - 33 tahun sebanyak 15 responden (50%). Selanjutnya responden berusia 34 - 41 tahun sebanyak 1 responden (3,33%) dan responden yang berusia 42 tahun keatas sebanyak 2 responden (6,67%). Dengan demikian, maka dapat diketahui bahwa responden yang bekerja pada BSM KCP Palopo lebih didominasi oleh karyawan yang telah memasuki usia dewasa dalam bertindak dan berpikir.

b. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diemban tidak terlepas dari tingkat pendidikan yang dimilikinya. Dari tabel berikut ini, dapat dilihat distribusi karyawan BSM KCP Palopo berdasarkan tingkat pendidikannya :

Tabel 4.3.

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan.

Tingkat pendidikan	Reponden (orang)	
	Jumlah	Persentase (%)
SMA	8	26,67
S-1	22	73,33
Jumlah	30	100

Sumber : data primer, diolah 2018.

Data pada tabel 4.3 tersebut menunjukkan tingkat pendidikan karyawan BSM KCP Palopo mayoritas (73,33%) berpendidikan S-1. Dan yang berpendidikan SMA sebanyak 8 orang (26,67%). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa rata-rata

karyawan BSM KCP Palopo memiliki pendidikan yang baik untuk menjawab kuesioner yang diberikan.

C. Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi Klasik

1.1. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.4. Hasil Uji multikolinearitas

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	19.566	8.013		2.442	.021		
	Budaya organisasi	.255	.266	.169	.960	.346	.778	1.286
	Komitmen kerja	.343	.124	.489	2.769	.010	.778	1.286

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menggunakan aplikasi IBM spss statistic 22 diketahui bahwa nilai nilai TOL variabel budaya organisasi (X_1) dan komitmen kerja (X_2) yakni 0,778 lebih besar dari 0,10. Semetara itu, nilai VIF variabel budaya organisasi (X_1) dan komitmen kerja (X_2) yakni 1,286 lebih kecil dari 10,00. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

1.2. Uji Heterokedastisitas

Tabel 4.5. Hasil Uji heterokedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-5.758E-15	8.013		.000	1.000		
Budaya organisasi	.000	.266	.000	.000	1.000	.778	1.286
Komitmen kerja	.000	.124	.000	.000	1.000	.778	1.286

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan output spss di atas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel budaya organisasi (X_1) sebesar 1,000 lebih besar dari 0,05 artinya tidak terjadi heterokedastisitas pada variabel budaya organisasi (X_1). Sementara itu, diketahui nilai signifikansi variabel komitmen kerja (X_2) yakni 1,000 lebih besar dari 0,05, artinya tidak terjadi heterokedastisitas pada variabel komitmen kerja (X_2).

1.3. Uji Linearitas

IAIN PALOPO

Tabel 4.6. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan kerja *	Budaya organisasi	Between Groups	148.933	8	18.617	1.473	.226
		Linearity	66.241	1	66.241	5.242	.033
		Deviation from Linearity	82.692	7	11.813	.935	.501
Within Groups			265.367	21	12.637		
Total			414.300	29			

Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas dilakukan dengan melihat nilai signifikansi dan nilai F. Berdasarkan nilai signifikansi dari output di atas, diperoleh nilai signifikansi =0,501 lebih besar dari 0,05, yang artinya terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel budaya organisasi (X) dengan variabel kepuasan kerja (Y).

Berdasarkan nilai F dari output IBM spss statistic 22 diperoleh nilai F_{hitung} =0,935, sedang nilai $df = 7,21$ yang menunjukkan nilai F_{tabel} 2,51 (dapat dilihat dari tabel distribution tabel nilai $F_{0,05}$). Karena F_{hitung} lebih kecil dari F_{Tabel} maka dapat di simpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel budaya organisasi (X) dengan variabel kepuasan kerja (Y).

2. Analisis data dan pengujian hipotesis

2.1. Hasil analisis regresi linier berganda

Pengujian dan pembuktian secara empiris pengaruh antara variabel penelitian ini menggunakan analisis statistika inferensial yaitu analisis regresi linier berganda untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

Untuk menguji pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) digunakan uji-t. Dasar pengambilan keputusan adalah apabila $t_{sig} < \alpha_{0,05}$ maka variabel bebas tersebut berpengaruh nyata terhadap variabel terikat. Demikian pula sebaliknya, apabila $t_{sig} > \alpha_{0,05}$ maka variabel bebas tersebut berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel terikat.

Hasil analisis regresi linier berganda yang menguji pengaruh variabel budaya organisasi (X_1) dan komitmen kerja (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) pada BSM KCP Palopo dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.7.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.566	8.013		2.442	.021
	Budaya organisasi	.255	.266	.169	.960	.346
	Komitmen kerja	.343	.124	.489	2.769	.010

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian model regresi tersebut, maka model regresi yang menyatakan pengaruh budaya organisasi dan komitmen kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = 19,566 + 0,255X_1 + 0,343X_2$$

Berdasarkan model persamaan regresi diatas dapat dikemukakan beberapa hal sebagai berikut :

- a. Konstanta (a) sebesar 19,566 menyatakan bahwa jika tidak ada skor budaya dan komitmen organisasi maka skor kepuasan kerja sebesar 19,566.
- b. Koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,255. $b_1 = 0,255$ artinya setiap terjadi penambahan 1 skor variabel budaya organisasi dan skor variabel

komitmen organisasi stabil maka skor variabel kepuasan kerja bertambah 0,255. Karena nilai koefisien ini bertanda positif artinya jika budaya organisasi baik maka akan semakin baik atau meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

- c. Koefisien regresi komitmen kerja sebesar 0,343. $b_2 = 0,343$ menyatakan bahwa setiap penambahan 1 skor variabel komitmen organisasi dan skor variabel budaya organisasi maka skor variabel kepuasan kerja bertambah 0,0343. Koefisien ini bertanda positif artinya jika komitmen organisasi karyawan baik atau meningkat maka akan semakin baik atau meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2.2. Koefisien determinasi

Tabel 4.8.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.588 ^a	.346	.297	3.169	.346	7.133	2	27	.003

a. Predictors: (Constant), Komitmen kerja, Budaya organisasi

Berdasarkan tampilan *output summary* diperoleh *R square* (R^2) sebesar 0,346. Hal ini menunjukkan bahwa budaya dan komitmen organisasi yang dilakukan oleh karyawan BSM KCP Palopo mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 34,6%. Sedangkan sisanya sebesar 65,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang

tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Karena nilai *R square* (R^2) dibawah 5% atau cenderung mendekati nilai 0 maka dapat disimpulkan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas.

2.3. Pengujian Hipotesis

2.3.1. Uji Signifikansi Individual (Uji-t)

Berdasarkan tampilan output *coeffients (a)* pada tabel 4.6, bahwa hasil uji model parsial (uji-t) memperlihatkan bahwa variabel budaya organisasi memberikan skor t_{hitung} lebih kecil dari skor t_{tabel} sebesar $0,960 < 2,04841$ (H_0 diterima, H_1 ditolak) dengan nilai signifikansi diatas 0,05 yaitu 0,346 (tidak signifikan). Sedangkan, variabel komitmen organisasi memberikan skor t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar $2,769 > 2,04841$ (H_1 diterima, H_0 ditolak) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yakni sebesar 0,010 (signifikan).

Kesimpulan yang bisa diperoleh dari hasil pengujian hipotesis tersebut menyatakan bahwa pada hipotesis pertama tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap variabel kepuasan kerja karyawan pada BSM KCP Palopo. Sedangkan, pada hipotesis kedua terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen kerja terhadap kepuasan kerja karyawan BSM KCP Palopo.

2.3.2. Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

Tabel 4.9.

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	143.227	2	71.613	7.133	.003 ^b
	Residual	271.073	27	10.040		
	Total	414.300	29			

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen kerja, Budaya organisasi

Berdasarkan hasil uji signifikansi simultan (uji-F) menggunakan spss versi 22, dapat diketahui skor F_{hitung} sebesar 7,133 dengan nilai probabilitas (sig) sebesar $0,003 < 0,05$ (signifikan). Skor $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $7,133 > 4,20$ artinya variabel budaya organisasi (X_1) dan variabel komitmen organisasi (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel kepuasan kerja (Y) karyawan BSM KCP Palopo.

D. Pembahasan

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan

Hasil dari penelitian ini tidak sesuai dengan harapan peneliti yang menganggap budaya organisasi berdasarkan teori yang di jelaskan oleh Stephen P. Robbins berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan BSM KCP Palopo. Fakta di lapangan membuktikan bahwa budaya organisasi **tidak berpengaruh secara parsial** dan **tidak signifikan** terhadap kepuasan kerja karyawan setelah di uji secara parsial, hal ini berdasarkan pada nilai signinfikasi $0,346 > 0,05$

sehingga hipotesis pertama yang diajukan ditolak. Artinya konsep dari budaya organisasi menurut teori Stephen P. Robbins tidak dapat dijadikan sebagai sarana untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan pada BSM KCP Palopo.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno (2008) terhadap 1.737 responden, bahwa budaya organisasi merupakan suatu konsep yang dapat dijadikan sarana untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi, strategi dan organisasi tugas serta dampak yang dihasilkan.³ Dan penelitian yang dilakukan H. Teman Koesmono (2005) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan.⁴

Budaya organisasi yang di terapkan pada BSM KCP palopo bertujuan untuk mewujudkan visi BSM untuk menjadi bank syariah yang terdepan dan modern yaitu :

(1) Bagi nasabah, BSM merupakan bank pilihan yang memberikan manfaat, menentramkan dan memakmurkan; (2) untuk pegawai, BSM merupakan bank yang menyediakan kesempatan untuk beramanah sekaligus berkarir; dan (3) untuk investor, BSM merupakan institusi keuangan syariah Indonesia yang terpercaya yang terus memberikan value berkesinambungan.

³ Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Pasca Sarjana Universitas 17 Agustus Surabaya. Vol. 10, Nomor 2, 2008.

⁴ H. Teman Koesmono. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Universitas Khatolik Widya Madala. Vol. 7, Nomor 2, 2005.

BSM menerapkan budaya perusahaan yang di sebut *ETHIC (Excellence, Teamwork, Humanity, Integrity, dan Costumer Focus)*. Budaya BSM memiliki sedikit perbedaan dengan budaya berdasarkan teori Robbins karena budaya BSM memiliki unsur syariah di dalamnya dimana perusahaan bertujuan menjadi bank syariah terdepan dan modern di Indonesia dengan berpedoman pada nilai-nilai islami, sehingga indikator budaya organisasi berdasarkan teori Robbins yang digunakan peneliti untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan BSM KCP Palopo tidak memiliki pengaruh secara parsial.

2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi **berpengaruh** dan **signifikan** terhadap kepuasan kerja karyawan setelah di uji secara parsial, hal ini berdasarkan pada skor signifikansi $0,010 < 0,05$ sehingga hipotesis kedua yang diajukan diterima. Artinya komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan usaha yang maksimal oleh karyawan untuk tercapainya tujuan organisasi, bersedia meluangkan waktunya demi kemajuan organisasi dan mempunyai keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi. Komitmen organisasi berdampak positif terhadap kelangsungan perusahaan. Jika karyawan merasa diperlukan dan dilibatkan dalam permasalahan perusahaan maka karyawan akan berkomitmen terhadap perusahaan sehingga memunculkan rasa ikut memiliki pada diri setiap karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ega Praja Rimata (2014) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.⁵ Demikian pula pemaparan Robbins (2007) bahwa komitmen pada organisasi didefinisikan sebagai keadaan dimana karyawan mengaitkan dirinya ke organisasi tertentu dan sasaran-sasarannya, serta berharap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi itu.⁶

Komitmen terhadap organisasi yang dimiliki oleh karyawan BSM KCP Palopo bisa diukur atau diprediksi dengan menggunakan indikator komitmen organisasi berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Mowday. Komitmen organisasi merupakan tahap dimana seorang karyawan berkeinginan untuk bertahan dalam suatu organisasi atau perusahaan dan akan melakukan yang terbaik demi kemajuan organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja. Komitmen tersebut didasari oleh lamannya seorang karyawan bekerja dalam perusahaan tersebut sehingga menimbulkan keinginan untuk mengikatkan diri pada perusahaan dan loyalitas yang terbentuk selama proses bekerja.

3. Pengaruh budaya dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari budaya dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 7,133 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003. Oleh karena itu, nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan

⁵ Ega praja rimata, "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia Yogyakarta." Skripsi, (Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta, 2014), h. 67.

⁶ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*. (Ed. 10; Indonesia: Indeks, 2007), h 94-95.

BSM KCP Palopo. Hal ini menunjukkan semakin tinggi budaya dan komitmen organisasi karyawan maka akan semakin tinggi kepuasan kerjanya.

Hal ini sejalan dengan penelitian Klara Innata Arishanti (2009) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara budaya dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.⁷ Robbins (2007) dalam teorinya menyatakan bahwa Cara mensosialisasikan karyawan akan tergantung pada tingkat sukses yang dicapai dalam mencocokkan nilai-nilai karyawan baru dengan nilai-nilai organisasi dalam proses seleksi dan juga pada kelebihan sukaan manajemen puncak akan metode-metode sosialisasi.⁸ Artinya untuk mencapai kepuasan kerja karyawan diperlukan sosialisasi yang sesuai antara nilai-nilai yang dianut karyawan dengan nilai-nilai yang diterapkan dalam organisasi.

Di samping itu, meskipun kepuasan kerja berkaitan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan komitmen berkaitan dengan level organisasi, tetapi terdapat hubungan yang kuat antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja.⁹ Artinya meskipun berbeda fokus pembahasan tetapi komitmen organisasi memiliki kontribusi terhadap meningkat dan menurunnya kepuasan kerja karyawan.

Pada pembahasan sebelumnya, indikator budaya organisasi berdasarkan teori Robbins tidak berpengaruh secara parsial karena pada dasarnya ada perbedaan antara teori Stephen P. Robbins dengan budaya yang diterapkan pada BSM KCP Palopo

⁷ Klara Innata Arishanti. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, Jurnal Proceeding PESAT, Universitas Gunadarma. Vol.3, 2009).

⁸ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*. (Ed. 10; Indonesia: Indeks, 2007), h 734-735.

⁹ Fred Luthans, *Perilaku Organisasi*. (Ed. 10; Yogyakarta : ANDI, 2006). h, 248.

yakni adanya syariat islam yang menjadi pedoman bagi BSM dalam menentukan budaya yang diterapkan dalam perusahaannya sendiri tetapi setelah di uji secara simultan dengan komitmen organisasi diketahui bahwa budaya organisasi tetap memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan BSM KCP Palopo. Artinya budaya organisasi dapat digunakan sebagai predictor untuk mengukur kepuasan kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa meskipun terdapat perbedaan dalam teori Robbins, budaya dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BSM KCP Palopo.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BSM KCP Palopo ditunjukkan oleh nilai probabilitas $> 0,05$.
2. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BSM KCP Palopo ditunjukkan oleh nilai probabilitas $< 0,05$.
3. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 7,133 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003. artinya Budaya organisasi dan komitmen kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kepuasan kerja karyawan BSM KCP Palopo.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang dikemukakan diatas, maka dapat disarankan bahwa:

1. Dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan, maka hal yang perlu dilakukan oleh manajemen BSM KCP Palopo adalah meningkatkan atau mengupayakan hal-hal yang dapat menumbuhkan komitmen organisasi, mengarahkan untuk bekerja sesuai dengan visi dan misi

perusahaan serta menekankan aturan baku dalam mengawasi karyawan untuk bersungguh-sungguh dalam bekerja.

2. Karyawan diharapkan dapat lebih memperhatikan budaya dan komitmen organisasi, agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan BSM KCP Palopo khususnya dalam memaknai pekerjaan dan melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh.
3. Meskipun budaya organisasi tidak berpengaruh dan komitmen organisasi memberikan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan BSM KCP Palopo, namun variabel tersebut hanya merupakan bagian determinan untuk mengetahui budaya organisasi dan komitmen kerja BSM KCP Palopo. Karena itu bagi peneliti berikutnya diharapkan selain memasukkan variabel budaya dan komitmen organisasi serta kepuasan kerja, juga perlu dipadukan dengan variabel lain agar diperoleh model pendugaan yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Departemen Agama RI. Bandung: Diponegoro, 2010.
- Angella. “*Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT Andhika Graha Teknindo*”, Skripsi, Jakarta: Universitas Bina Nusantara, 2015.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Cet. 12., Ed. Revisi V, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2002.
- Arishanti, Klara innata. *Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan*, Jurnal Proceeding PESAT, Universitas Gunadarma. Vol.3. 2009.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Pasca Sarjana Universitas 17 Agustus Surabaya. Vol. 10, Nomor 2, 2008.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*, Ed. 5; Semarang: Badan penerbit Universitas Ponegoro, 2011.
- Hartono, Brian dan Roy setiawan. *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Paparon's Pizza Of Tomorrow*, Jurnal AGORA, Universitas Kristen petra. Vol. 1, nomor 1, 2013.
- Koesmono, H. Teman. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Universitas Khatolik Widya Madala. Vol. 7, Nomor 2, 2005.
- Luthans, Fred. *Perilaku Organisasi*, Ed. 10; Yogyakarta : ANDI, 2006.
- Maulan, Rizka. “*Etika Dan Akhlak Bekerja Dalam Islam*,” Official Website of Rikza Maulan, Lc., M.Ag. <http://rikzamaulan.blogspot.co.id/2009/01/etika-dan-akhlak-bekerja-dalam-islam.html> (11 April 2018)
- Munizu, Musran. *Persepsi Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank*. Jurnal keuangan dan Perbankan, Universitas Hasanuddin. Vol 14, nomor 1, 2010.

- Putra, Suyatno adi. 2016. *Pengaruh budaya organisasi dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan kantor cabang PT. Taspen persero kendari*, Kendari: Universitas Haluoleo, 2016.
- Rimata, Ega Praja. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Keputusan Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia Yogyakarta*. Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta, 2014.
- Robbins, Stephen P. *perilaku Organisasi*, Ed. 10; Indonesia: PT Indeks, 2007.
 _____, dan Mary Coulter. *Manajemen*, Ed. 8; jilid 1; Indonesia: PT Indeks, 2007.
 _____, dan Timothy A. Judge. *Organizational Behavior*, Ed. 15; USA: Pearson Education, Inc., 2013.
- Santosa, Purbayu Budi dan Ashari. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel & SPSS*. Ed. I; Yogyakarta: ANDI, 2005.
- Sekaran, Uma. *Research methods for business*, Buku 2, Ed. 4; Jakarta : Salemba empat, 2015.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. 2013.
- Sugiyono. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2017
- Sulaiman, Wahid. *Analisis Regresi Menggunakan SPSS: Contoh Kasus dan Pemecahannya*. Ed. 1, Yogyakarta :Andi, 2004
- Suliyanto, *Ekonometrika: Teori & Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Indeks. 2011.
- Tika, P. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006.
- Torang, Syamsir. *Organisasi dan Manajemen*. Cet. 3; Bandung : Alfabeta, 2016.
- Tusaikal, Muhammad Abduh. *Hadis Al-Arbain An-Nawawiyah 01: Setiap Amal Tergantung Pada Niat*. Yogyakarta : Rumaysho, 2017.
- Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*. Ed. II; Jakarta: Rajawali Pers, 2016.

RIWAYAT HIDUP



Ichzani Fajriah, lahir di ujung pandang pada tanggal 09 Desember 1996, adalah anak kedua dari empat bersaudara dari pasangan M. Fais Syam (Alm.) dan Juharni J. penulis memiliki kakak perempuan bernama Resha Fajrin (Alm.), adik laki laki dan perempuan bernama M. Fauzul Syanda dan Farwa Salira. Adapun pendidikan yang telah di tempuh oleh penulis yaitu dimulai dari pendidikan tingkat dasar tepatnya di SDN 8 Lumaring sejak 2002 – 2008. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan pada tingkat sekolah menengah pertama pada SMPN SATAP Lumaring hingga 2011. Selanjutnya, penulis melanjutkan pendidikan tingkat sekolah menengah atas, tepatnya di SMAN 1 Larompong dan dinyatakan lulus pada tahun 2014.

Akhirnya pada pertengahan tahun 2014, penulis mendaftarkan diri pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo yang pada saat itu masih berstatus STAIN Palopo yang kemudian diterima pada program studi Perbankan Syariah yang tergabung dalam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Selama menyandang status mahasiswa, penulis aktif mengikuti organisasi yaitu :

1. Koordinator bidang kewirausahaan Himpunan Mahasiswa Program Studi (HMPS) Perbankan Syariah periode 2016-2017
2. Koordinator bidang SDM MAPALA IAIN Palopo pada tahun 2016-2017
3. Ketua Umum MAPALA IAIN Palopo tahun 2018

Pada akhirnya demi menyelesaikan pendidikan strata satu di IAIN Palopo, penulis membuat tugas akhir skripsi dengan judul “***Pengaruh Budaya dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank***”. Penulis berharap dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang selanjutnya dan meraih cita-cita yang diinginkan. Demikianlah riwayat hidup penulis.