

**PENGARUH KOMITMEN TERHADAP KEPUASAN
KERJA PT BANK MUAMALAT TBK
CABANG TASIKMALAYA**

**Oleh:
SELIAWATI
4122.4.16.11.0081**

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WINAYA MUKTI
BANDUNG
2019**

**PENGARUH KOMITMEN TERHADAP KEPUASAN
KERJA PT BANK MUAMALAT TBK
CABANG TASIKMALAYA**

Oleh:

**SELIAWATI
4122.4.16.11.0081**

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti

Bandung, 02 Agustus 2019

Dhery Febiyani Lestari, S.PD., MM

Pembimbing

Mengetahui,

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Dr. H. Deden Komar Priatna, ST., SIP., MM., CHRA

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Seliawati
NIM : 4122.4.1.6.11.0081
Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya dengan judul Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja adalah:

1. Merupakan skripsi asli dan belum pernah diajukan sebelumnya oleh siapapun untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana baik di Universitas Winaya Mukti maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan hasil penelitian sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing.
3. Di dalam skripsi ini tidak terdapat karya-karya, atau pendapat-pendapat yang telah ditulis dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang serta dicantumkan dalam daftar pustaka seperti yang terlampir didalam naskah skripsi ini.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sungguh-sungguh dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi hukum sebagai akibat ketidaksesuaian isi pernyataan ini dengan keadaan sebenarnya.

Bandung, Agustus 2019
Yang membuat pernyataan

Seliawati
Nim: 4122.4.1.6.11.0081

ABSTRACT

SELLAWATI, 4122.4.16.11.0081, Title: “The Influence of Commitment to the Job Satisfaction of PT Bank Muamalat Tbk Tasikmalaya”.

Adviser: Dhery Febiyani Lestari, S.PD., MM

In this study, there are two variable; the X Variable (Commitment) and Y Variables (Job Satisfaction). This study was conducted to determine the Commitmen of PT Bank Muamalat Tbk Tasikmalaya, the performance of the Job Satisfaction, and the effect of Commitment on the Job Satisfaction of the PT Bank Muamalat Tbk Tasikmalaya.

The method used in this research is descriptive method of analysis to discuss the issue that how the Commitmen of the PT Bank Muamalat Tbk Tasikmalaya and how the Job Satisfaction of PT Bank Muamalat Tbk Tasikmalaya. And verification analysis to discuss of PT Bank Muamalat Tbk Tasikmalaya. The data used is primary data and secondary data collected throught an observation,interview, questionnaire, and literature. The Hypotesis of this study, here is an influence of Commitment to the Job Satisfaction of PT Bank Muamalat Tbk Tasikmalaya. To measure the influence of these variable used simple linear regression and coefficient of determination with help of the IBM SPSS Computer Application Program.

Based on the sata analysis by using statistical method a simple linear regression, the value of the coefficient of determination (KD) is 44,7% with correlation coefficient of 0,669%. Based on these result it can be concluded that the Commitmen influence to the Job Satisfaction of PT Bank Muamalat Tbk Tasikmalaya.

Keyword : commitmen and job satisfaction

ABSTRAK

Seliawati. 2019. *Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi kasus pada PT Bank Muamalat Tbk Cabang Tasikmalaya)*. Skripsi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Winaya Mukti.

Dibawah bimbingan Dhery Febiyani Lestari, S.PD., MM

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu Variabel X (Komitmen) dan Variabel Y (Kepuasan Kerja). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Komitmen pada PT Bank Muamalat Tbk Cabang Tasikmalaya, Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bank Muamalat Tbk Cabang Tasikmalaya.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis untuk membahas rumusan masalah bagaimana Komitmen pada PT Bank Muamalat Tbk Cabang Tasikmalaya dan Kepuasan Kerja pada PT Bank Muamalat Tbk Cabang Tasikmalaya, dan dan verifikatif analisis untuk membahas rumusan masalah seberapa besar pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bank Muamalat Tbk Cabang Tasikmalaya. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder yang dikumpulkan melalui observasi, wawancara, angket (Kuesioner). Dan Kepustakaan Hipotesis dari penelitian ini adalah ada pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bank Muamalat Tbk Cabang Tasikmalaya. Untuk mengukur besarnya pengaruh variabel tersebut digunakan Regresi Linier Sederhana dan Koefisien Korelasi serta Koefisien Determinasi dengan bantuan program aplikasi *IBM SPSS*.

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan metode statistik yaitu Regresi Linier Sederhana diperoleh nilai Koefisien Determinasi (KD) sebesar 44,7% dengan nilai Koefisien Korelasi sebesar 0,669. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Komitmen berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bank Muamalat Tbk Cabang Tasikmalaya.

Kata kunci : Komitmen dan Kepuasan Kerja

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan usulan penelitian yang berjudul “Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja PT Bank Muamalat Tbk Cabang Tasikmalaya”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam meraih gelar sarjana pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti Bandung.

Selama penulisan ini tentunya penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak yang telah mendukung dan membimbing. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis tak lupa mengucapkan rasa terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Ai Komariah, Ir., M.S., selaku Rektor Universitas Winaya Mukti Bandung,
2. Dr. H. Deden Komar Priatna, ST.,SIP.,MM.,CHRA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti Bandung,
3. Bapak H. Nandang Djunaedi, Drs., M.M ., CHRA selaku wail dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti Bandung,
4. Ibu Herni Siryani, SE., SI.Kom ,. M.M selau ketua jurusan manajemen Universitas Winaya Mukti Bandung,
5. Dhery Febiyani Lestari, S.PD., MM. selaku Dosen Pembimbing yang selalu membimbing dan mengarahkan penulis dalam penyusun Skripsi ini,

6. Pimpinan beserta seluruh karyawan PT Bank Muamalat Tbk Cabang Tasikmalaya yang banyak membantu memberikan kesempatan untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini,
7. Kedua orang tua dan keluarga saya tercinta, yang penuh kesabaran dan kasih sayang telah mendidik serta mendoakan dalam setiap langkah dan usaha,
8. Keluarga tercinta yang selalu mendukung dan memberi bantuan baik moril ataupun materil,
9. Rekan-rekan seperjuangan, terutama sahabat (Nurul Wafa, rinrin Yuliani, Ulfa Ulfiana) yang selalu memberikan motivasi dan dukungan untuk penulis.

Rasa hormat dan terima kasih yang mendalam bagi semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu atas segala dukungan dan doanya, semoga Allah senantiasa membalas kebaikan yang telah diberikan, dan memberikan petunjuk-Nya pada kita semua. Aamiin.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan proposal ini masih banyak kekurangan, untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan saran dan kritik yang sifatnya membangun guna memperbaiki skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat menambah ilmu pengetahuan dan bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya.

Bandung, Agustus 2019

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PERNYATAAN

ABSTRACT

ABSTRAK

KATA PENGANTAR..... i

DAFTAR ISI..... iii

DAFTAR TABEL..... vi

DAFTAR GAMBAR..... viii

DAFTAR LAMPIRAN..... ix

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah..... 1

1.2 Identifikasi Masalah 6

1.3 Rumusan Masalah 6

1.4 Tujuan Penelitian 7

1.5 Kegunaan Penelitian..... 7

 1. Teoritis 7

 2. Praktis 8

BAB II LANDASAN TEORI, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka..... 10

 2.1.1 Manajemen 10

 2.1.1.1 Pengertian Manajemen 10

 2.1.1.2 Fungsi Manajemen 11

 2.1.1.3 Unsur-unsur manajemen 14

 2.1.2 Komitmen 16

 2.1.2.1 Pengertian komitmen 16

2.1.2.2 Jenis Komitmen.....	18
2.1.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen.....	19
2.1.2.4 Manfaat komitmen	20
2.1.3 Kepuasan Kerja.....	12
2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja	21
2.1.3.2 Sumber-sumber Kepuasan kerja.....	23
2.1.3.3 Teori-teori Kepuasan kerja.....	26
2.1.3.4 Indikator-indikator Kepuasan kerja.....	29
2.1.3.5 Hubungan Kepuasan kerja dengan komitmen.....	30
2.1.4 Penelitian Terdahulu	31
2.2 Kerangka Pemikiran.....	35
2.3 Hipotesis.....	37

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode yang digunakan	38
3.2 Populasi dan Sampel	39
3.2.1 Populasi	39
3.2.2 Sampel	39
3.2.3 Skala Pengukuran	39
3.3 Operasional Variabel.....	42
3.4 Sumber dan Cara Penentuan Data.....	44
3.5 Teknik Pengumpulan Data	45
3.6 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis	46
3.6.1 Rancangan Analisis	46
3.6.2 Pengujian Hipotesis	48
3.6.3 Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi.....	48
3.6.4 Analisis Regresi Linear Sederhana.....	49
3.6.5 Uji t (Simultan)	50

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	52
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan	52
4.1.1.1 Sejarah singkat perusahaan	52
4.1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	54
4.1.1.3 Tujuan Berdiri Perusahaan	55
4.1.1.4 Struktur Organisasi Bank Muamalat Indonesia	56
4.1.1.5 Struktur Organisasi Bank Muamalat Tasikmalaya.....	63
4.1.1.6 produk-produk Bank Muamalat	64
4.1.2 Gambaran Umum Responden	71
4.2 Pembahasan.....	74
4.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	74
4.2.2 Pelaksanaan Komitmen karyawan.....	77
4.2.3.1 Kriteria rekapitulasi komitmen.....	86
4.2.3 Pelaksanaan Kepuasan Kerja.....	81
4.2.3.1 Kriteria rekapitulasi Kepuasan kerja	88
4.2.4 Analisis Data.....	99
4.2.4.1 Analisis Koefisien Korelasi.....	100
4.2.4.2 Analisis Koefisien Determinasi.....	100
4.2.4.3 Analisis Regresi Linier Sederhana	101
4.2.4.4 Uji t.....	103
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	106
5.2 Saran.....	107
DAFTAR PUSTAKA	108
LAMPIRAN.....	110

DAFTAR TABEL

2.1 Tabel Penelitian Terdahulu	24
3.1 Tabel Bobot Nilai	33
3.2 Tabel Kategori Nilai.....	35
3.3 Tabel Operasionalisasi Variabel	36
4.1 Tabel Struktur Organisasi	57
4.2 Tabel Karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin	65
4.3 Tabel Karakteristik berdasarkan Usia	66
4.4 Tabel Karakteristik berdasarkan Tingkat Pendidikan	67
4.5 Tabel Karakteristik berdasarkan Lama Kerja	67
4.6 Tabel Uji Validitas Variabel Komitmen	68
4.7 Tabel Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja.....	69
4.8 Tabel Uji Reliabilitas Komitmen	70
4.9 Tanel Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja.....	70
4.10 Tabel Kriteria Variabel Komitmen	71
4.11 Tabel Memiliki Keluarga baru di Bank Muamalat	72
4.12 Tabel Merasa bangga menjadi bagian di Bank Muamalat.....	73
4.13 Tabel Merasa Masalah yang terjadi di Bank Muamalat menjadi permasalahan pribadi	73
4.14 Tabel Memiliki rasa suka duka terhadap Bank Muamalat.....	74
4.15 Tabel Berkeinginan tetap karena kebutuhan Gaji	75
4.16 Tabel Berkeinginan tetap tinggal karena keuntungan yang didapat	76
4.17 Tabel Sangat sulit mendapatkan pekerjaan jika saya keluar	77
4.18 Tabel Merasa berat jika meninggalkan organisasi meskipun sangat ingin	78
4.19 Tabel Sadar bahwa Komitmen adalah hal yang saya lakukan	78
4.20 Tabel Masih ada tanggung jawab jika saya keluar	79

4.21 Tabel Kriteria Rekapitulasi Komitmen	80
4.22 Tabel Rekapitulasi Variabel Komitmen.....	80
4.23 Tabel Kriteria Rekapitulasi Kepuasan Kerja	82
4.24 Tabel Kesesuaian Gaji yang diterima dengan posisi diperusahaan ini ..	83
4.25 Tabel Ketepatan waktu dalam pembayaran Gaji	84
4.26 Tabel Keterlibatan saya dalam menyelesaikan suatu permasalahan yang menyangkut pekerjaan saya sendiri	84
4.2.7 Tabel kesempatan yang diberikan perusahaan untuk melakukan pekerjaan yang berbeda-beda atau bervariasi	85
4.28 Tabel Sikap rekan kerja dalam mendorong saya untuk lebih berprestasi dalam bekerja	86
4.2.9 Tabel sikap rekan kerja dalam memberikan dukungan terkait dengan pelaksanaan pekerjaan	87
4.30 Tabel Tanggung Jawab rekan kerja saya terhadap pekerjaannya	88
4.31 Tabel Kemudahan Komunikasi antara saya dengan atasan	89
4.32 Tabel Kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan diperusahaan.	90
4.33 Tabel Ketersediaan sarana dan fasilitas kerja yang dibutuhkan saya dalam menjalankan pekerjaan	90
4.34 Tabel Kriteria Rekapitulasi	91
4.35 Tabel Rekapitulasi kepuasan kerja	92
4.36 Tabel Koefisien Korelasi	94
4.37 Tabel Koefisien Determinasi	94
4.38 Tabel Analisis Regresi Linear Sederhana	96
4.39 Tabel Uji t	97

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Pemikiran.....	30
-----------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

1. Pernyataan Kuesioner Variabel X Komitmen.....	110
2. Pernyataan Kuesioner Variabel Y Kepuasan Kerja	111
3. Surat Pernyataan dari perusahaan	112
4. Data Diri / Data Profil	113

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada undang-undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang perbankan, Bank disebutkan sebagai badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat. Bank umum adalah Bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.

Perbankan merupakan salah satu lembaga keuangan, alat penggerak pertumbuhan perekonomian yang fungsinya tidak dapat dipisahkan dari pembangunan. Perkembangan perbankan syariah di Indonesia semakin hari menunjukkan eksistensinya. Bank Indonesia menyusun rencana untuk menumbuh kembangkan sistem perbankan syariah, menyebabkan bank konvensional membuka unit usaha berbasis syariah. Perkembangan itu jelas tidak bisa dipandang sebelah mata. Perbankan syariah telah menjadi industri yang prospektif yang membutuhkan pengelolaan secara profesional. Untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang potensial untuk menjalankan bisnis perbankan syariah tersebut.

Sumber daya manusia perlu dikelola secara baik dan profesional agar tercipta keseimbangan antara kebutuhan SDM dengan tuntutan serta kemajuan bisnis

perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci sukses utama bagi perusahaan agar dapat berkembang dan tumbuh secara produktif dan wajar. Perkembangan bisnis perusahaan sangat tergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan (Rivai, 2005:7).

Nilai utama bagi seorang karyawan atau sumber daya manusia adalah komitmen. Setiap orang yang bekerja harus mempunyai komitmen dalam bekerja apabila suatu perusahaan karyawannya tidak mempunyai suatu komitmen dalam bekerja maka tujuan dari perusahaan tersebut tidak akan tercapai. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang.

Komitmen karyawan mutlak diperlukan karyawan untuk perusahaannya. “Komitmen sebagai suatu keadaan dimana seseorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotannya dalam masyarakat” (Rahmawanti, 2014:2). Untuk menanamkan perasaan perlu menstimulasi kesetiaan tersebut dengan usaha-usaha menumbuh kembangkan sikap loyal karyawan. Pencapaian tujuan karyawan dimulai dari sikap setia karyawan terhadap pekerjaannya.

Komitmen karyawan mengandung pengertian sebagai suatu hal yang lebih baik dari sekedar kesetiaan yang pasif melainkan menyiratkan hubungan pegawai dengan perusahaan secara aktif. Karena pegawai yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasinya.

Komitmen adalah kecintaan dan kesetiaan, menurut (Sunarto, 2005: 17) yang terdiri dari:

1. Pernyataan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan,
2. Keinginan untuk tetap berada dalam organisasi,
3. Kesiediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi.

Selain Komitmen kerja, kepuasan kerja sangat diperlukan. Karena dengan kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan produktivitas perusahaan. Keyakinan bahwa karyawan yang terpuaskan akan lebih produktif dari pada karyawan yang tak terpuaskan merupakan suatu ajaran dasar diantara para manajer selama bertahun-tahun (Robbins, 2001: 26)

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. “kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting” (Luthans, Soegandhi et al, 2013: 20). Dalam mencapai kepuasan kerja, seseorang harus memiliki komitmen di dalam dirinya.

Faktor-faktor kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi (Byars Ruc, Agustina, 2002:4). “komitmen merupakan suatu kondisi dimana anggota organisasi memberikan kemampuan dan kesetiiaannya pada organisasi dalam mencapai tujuannya sebagai imbalan kepuasan yang diperolehnya” (Hodge,Anthonini, Poerwati et al 2000:2). Karyawan yang puas lebih berkomitmen dan setia karena secara psikis mereka merasa lebih diperhatikan oleh perusahaan (Griffin, Ebert; Poerwati 2000:2).

Penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis mengenai komitmen dan kepuasan kerja diantaranya; kepuasan kerja merupakan pertanda awal suatu komitmen menurut (Greggson 1992) dalam Sri Trisnaningsih (2001). komitmen mendahului kepuasan kerja menurut (Batemann Adadan Strasser 1984) dalam Sri Trinaningsih (2001). Dengan adanya komitmen setidaknya dapat mempengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, penelitian yang menguji hubungan tingkat kepuasan kerja dalam peningkatan komitmen merupakan topik yang menarik untuk diangkat.

Bank Muamalat sebagai bank yang mempertahankan kemurnian syariahnya. Komitmen Bank Muamalat dalam pengembangan karyawan sebagai modal dan strategi perusahaan menjadikan Bank Muamalat memiliki talenta yang profesional, tangguh, dan berkualitas. Komitmen merupakan kondisi psikologis yang dicirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi, dan sifat dari kondisi psikologis untuk tiap komitmen yang berbeda.

Komitmen terhadap organisasi atau perusahaan berarti karyawan yang memandang nilai dan kepentingan mengintegrasikan tujuan pribadi dan organisasi. sehingga tujuan organisasi merupakan tujuan pribadinya. Pekerjaan yang menjadi tugasnya dipahami sebagai kepentingan pribadi dan memiliki keinginan untuk selalu loyal demi kemajuan organisasinya (Ivancevichn, 2007: 234).

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Fathoni, 2006:174). Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat

diambil simpulan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan keadaan emosional yang dirasakan oleh seorang karyawan, sehubungan dengan pekerjaan yang dilaksanakannya. Apabila seseorang karyawan yang sudah memandang nilai organisasi sebagai tujuan pribadinya, maka karyawan tersebut akan mencintai pekerjaannya dan akan merasa puas dalam melaksanakan pekerjaan tersebut.

Permasalahan di Bank Muamalat dari segi komitmen yaitu target. Jadi setiap bagian-bagian itu mempunyai target masing-masing. Misalkan bagian operasional pembagian marketing itu ada targetnya setiap orang dan ada konsekuensinya. Jika itu tidak sesuai komitmen biasanya ada evaluasi pertiga bulan. Jika dalam satu bulan tidak memenuhi komitmen ada mekanismenya misalkan dikasih surat teguran. Dan jika dalam waktu sebulan lagi tidak memenuhi komitmen dikasih surat peringatan 1 begitu seterusnya.

Permasalahan dari segi kepuasan kerja yaitu jika karyawan memenuhi target berarti ada *reward* tetapi jika karyawan yang tidak memenuhi target berarti tidak mendapatkan *reward* dan mungkin ketidakpuasan itu ada pada saat jika sudah memenuhi target tapi tidak mendapatkan *reward*. Dan *reward* itu juga sudah ada ketentuannya diberikan kepada karyawan yang sudah memenuhi target tinggi. Dan *reward* itu bermacam-macam bisa berupa bonus, piagam atau apa saja. Jadi jika mencapai target sekian dapat *reward* yang sesuai. Dan mungkin ketidakpuasan disini orang sudah mencapai target sekian tetapi *reward*nya atau nominalnya tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian mengenai komitmen karyawan dan kepuasan kerja dengan judul: **“Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bank Muamalat Cabang Tasikmalaya Tahun 2019”**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dibidang perbankan syariah
2. Adanya komitmen pada karyawan yang menyebabkan karyawan bertahan
3. Adanya target terhadap pencapaian reward

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas yang menjadi rumusan masalah mengenai komitmen kerja dan kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Seberapa besar komitmen karyawan pada Bank Muamalat tahun 2019 ?
2. Seberapa besar kepuasan kerja pada Bank Muamalat tahun 2019 ?
3. Seberapa besar pengaruh komitmen terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Muamalat tahun 2019 ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian mengenai komitmen dan kepuasan kerja karyawan adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Komitmen karyawan pada Bank Muamalat tahun 2019
2. Kepuasan kerja karyawan pada Bank Muamalat tahun 2019
3. Pengaruh komitmen terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Muamalat tahun 2019

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 secara Teoritis

1. Bagi Peneliti

Dapat memperkaya wawasan pengetahuan yang berhubungan dengan komitmen karyawan dan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Universitas Winaya Mukti

Dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau rujukan bagi peneliti lain yang berminat pada topik pengaruh komitmen terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Perusahaan

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pimpinan maupun karyawan Bank Muamalat Cabang Tasikmalaya serta sebagai

bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan

1.4.2 Secara Praktis

Dapat menunjukkan seberapa besar pengaruh komitmen terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga perusahaan tersebut dapat mengetahui hal apa yang membuat karyawan merasa nyaman bekerja sehingga dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan.

1. Bagi Peneliti

Dalam penelitian ini peneliti dapat menambah pengetahuan dan mampu mengaplikasikan teori-teori tentang sumber daya manusia dan komitmen terhadap kepuasan kerja di suatu perusahaan Bank Muamalat Cabang Tasikmalaya.

2. Bagi Universitas Winaya Mukti

Sebagai bahan masukan bagi perguruan tinggi untuk memperbaiki praktik-praktik pembelajaran agar dosen menjadi lebih kreatif, efektif dan efisien sehingga kualitas pembelajaran dan hasil belajar mahasiswa meningkat.

3. Bagi Objek Penelitian/ Perusahaan

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pimpinan maupun karyawan Bank Muamalat Cabang Tasikmalaya serta sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

BAB II
KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN
DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Manajemen

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen adalah sebuah proses untuk mengatur sesuatu yang dilakukan oleh sekelompok orang atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut dengan cara bekerja sama memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Menurut beberapa ahli dibidang ilmu manajemen menjelaskan apa arti manajemen. Pendapat para ahli ini bisa kita jadikan sebagai landasan untuk lebih memahami tentang ilmu manajemen.

1. Mary Parker Follet

Manajemen adalah sebuah seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Dengan kata lain seorang manajer bertugas mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan sebuah organisasi.

2. George R. Terry

Manajemen adalah sebuah proses yang khas yang terdiri dari beberapa tindakan; perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan, dan pengawasan. Semua itu dilakukan untuk menentukan dan mencapai target atau sasaran yang ingin dicapai dengan memanfaatkan semua sumber daya, termasuk sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

3. Henry Fayol

Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengawasan terhadap sumber daya yang ada agar mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

4. Ricky W. Griffin

Manajemen adalah sebuah proses perencanaan, proses control terhadap sumber daya untuk mencapai tujuan dengan efektif dan efisien. Efektif berarti tujuan dapat tercapai sesuai rencana, sedangkan efisien artinya tugas dijalankan dengan benar, terorganisir, dan selesai sesuai jadwal.

5. Lawrence A. Appleby

Manajemen adalah sebuah keahlian yang dimiliki seseorang atau organisasi untuk menggerakkan orang lain agar mau melakukan sesuatu.

6. Oey Liang Lee

Manajemen adalah ilmu atau seni dalam perencanaan, pengarahan, dan pengendalian terhadap sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen adalah sebagai elemen dasar yang harus melekat dalam manajemen sebagai acuan manajer. Dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan dengan cara merencanakan, mengorganisir, mengkoordinasi dan mengendalikan.

5 fungsi manajemen dalam bisnis, yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah yang paling penting dalam sebuah manajemen bisnis. Seorang manajer yang mengelola manajemen dalam perusahaan atau bisnis akan merencanakan dan mengevaluasi setiap tindakan yang sudah dan yang belum ditindak lanjuti dalam bisnis.

Perencanaan penting untuk menentukan secara keseluruhan tujuan perusahaan dan upaya untuk memenuhi tujuan tersebut. Manajer selalu bertindak sebagai seseorang yang mencari alternative dalam mencapai tujuan akhir, mencakup rencana jangka pendek, menengah maupun jangka panjang. Tanpa perencanaan yang tepat dalam bisnis yang sedang berkembang bisa membuat bisnis tidak berjalan sesuai dengan alurnya. Penyimpangan ini bisa berakibat pada ketidakteraturan hingga kebangkrutan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Fungsi manajemen yang kedua adalah sebagai pengorganisasian dengan membagi kegiatan besar menjadi beberapa kegiatan kecil, atau serangkaian kegiatan. Tujuannya adalah untuk mempermudah manajer melakukan pengawasan yang lebih efektif dan menentukan sumber daya yang dibutuhkan untuk setiap kegiatan yang sudah dibagi menjadi lebih efisien. Pengorganisasian secara lebih gampang dapat dilaksanakan dengan menentukan apa tugas yang dikerjakan. Hal ini bertujuan untuk mencapai tujuan bisnis melalui proses yang lebih terstruktur dan terorganisasi.

3. Penempatan (*Staffing*)

Staffing lebih memperhatikan manajemen sumber daya manusia. Maka *staffing* lebih memperhatikan sumber daya secara umum, beberapa sumber daya tersebut diantaranya; peralatan, perlengkapan, dan inventaris yang ada pada sebuah organisasi.

4. Pengarahan (*Directing*)

Fungsi manajemen dalam bisnis yang terakhir adalah sebagai suatu tindakan yang mengupayakan agar setiap anggota bisnis atau kelompok mampu mencapai sasaran dan target sesuai prosedur manajerial yang sudah direncanakan. Seorang manajer akan melakukan pengarahan jikalau terjadi masalah atau jika apa yang dikerjakan tidak sesuai dengan yang direncanakan.

5. Pengawasan (*Controlling*)

Fungsi manajemen bisnis dalam hal ini adalah melakukan evaluasi secara menyuuruh terhadap kinerja sumber daya perusahaan. Manajer secara aktif akan melakukan pengawasasn terhadap sumber daya yang sudah diorganisasi sebelumnya dan memastikan apa yang direncanakan. Adanya kesalahan atau penyimpangan dalam menjalankan tugas d,apat dikoreksi untuk menjadi pembelajaran pada perencanaan tahap berikutnya.

Klasifikasi dari masing-masing sumber daya juga penting untuk menjadi bahan klasifikasi supaya tidak menimbulkan dominasi dari manajer saja. Bisnis yang baik adalah bisnis yang anggotanya mampu bekerjasama secara tim dan berjalan secara simultan. Beberapa hal yang harus terpenuhi untuk melakukan pengawasan yaitu:

- 1) Jalur (*routing*) : manajer harus menetapkan jalur untuk memperkecil resiko kesalahan yang terjadi
- 2) Penetapan waktu (*scheduling*) : manajer harus memiliki waktu rutin untuk melakukan pengawasan, misalnya saja satu bulan satu kali atau dua kali
- 3) Perintah pelaksanaan (*dispatching*) : manajer memiliki sikap untuk mendorong dan memerintah agar setiap sumber daya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan
- 4) Tindak lanjut (*Follow up*) : manajer melakukan evaluasi dan memberikan solusi dari segala yang permasalahan yang terjadi selama proses mencapai tujuan untuk meminimalisir terjadinya kesalahan yang sama.

2.1.1.3 Unsur-unsur Manajemen

Dalam membentuk sistem manajerial yang baik dibutuhkan unsur-unsur manajemen di dalamnya. Semua unsur tersebut saling melengkapi satu sama lain, dan jika salah satu unsur tersebut tidak ada maka berimbas pada hasil keseluruhan pencapaian suatu organisasi. berikut ini adalah unsur-unsur manajemen tersebut:

1. Manusia (*Human*)

Faktor yang paling menentukan dalam manajemen adalah manusia. Dalam praktiknya, manusia yang membuat tujuan dan melakukan proses pencapaian tujuan tersebut. Dengan kata lain, proses kerja tidak akan terjadi bila terdapat unsur manusia didalamnya.

2. Uang (*Money*)

Uang merupakan unsur manajemen yang sangat berpengaruh karena hasil kegiatan dapat diukur dari jumlah yang beredar di suatu perusahaan. Unsur uang dapat menjadi alat dalam proses pencapaian tujuan dengan penggunaannya yang diperhitungkan secara rasional. Penggunaan uang dalam suatu perusahaan adalah untuk biaya operasional, seperti gaji pegawai, pembelian dan perawatan peralatan kantor, dan peralatan lainnya yang dibutuhkan oleh perusahaan.

3. Bahan (*Materials*)

Bahan ini terdiri dari *raw material* (bahan setengah jadi) dan bahan jadi. Unsur material merupakan faktor penting dalam dunia usaha karena hasil yang baik hanya bisa dicapai bila terdapat material yang baik.

4. Mesin (*Machines*)

Mesin sangat dibutuhkan manusia untuk melakukan pekerjaan yang sulit menjadi lebih mudah dan cepat. Penggunaan mesin akan meningkatkan hasil dan keuntungan serta membuat proses kerja menjadi lebih efektif dan efisien.

5. Metode (*Methods*)

Proses pelaksanaan kerja hanya dapat berjalan dengan efektif dan efisien bila dilakukan dengan metode yang tepat. Suatu metode kerja harus mempertimbangkan sasaran, fasilitas, waktu, uang, dan kegiatan bisnis. Selain itu metode yang tepat dan baik juga harus dipahami oleh manusia yang menjalankannya. Dengan kata lain, sebuah metode hanya bisa berjalan dengan baik bila manusia terlibat didalamnya.

6. Pasar (*Market*)

Proses pemasaran produk merupakan unsur manajemen yang sangat krusial bagi sebuah perusahaan. Jika tidak ada pemasaran maka barang tidak akan laku.

Suatu bisnis bisa menguasai pasar bila menawarkan produk yang berkualitas dan sesuai dengan minat dan daya beli sesuai dengan minat dan daya beli konsumen. Itulah sebabnya proses pemasaran sangat erat hubungannya dengan kualitas barang yang dipasarkan.

2.1.2 Komitmen

2.1.2.1 Pengertian Komitmen

Komitmen adalah Kecintaan dan kesetiaan, menurut (Sunarto, 2005:25) terdiri dari:

1. Penyatuan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan,
2. Keinginan untuk tetap berada dalam organisasi,
3. Kesiediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi.

Pengertian komitmen adalah sikap kesediaan diri untuk memegang teguh visi, misi serta kemauan untuk mengerahkan seluruh usaha dalam melaksanakan tugas. Komitmen karyawan tidak akan tumbuh dengan sendirinya, ada hubungan signifikan antara budaya kerja dengan komitmen karyawan (Robbins, 2002:284).

Yang semua itu dinyatakan oleh karyawan terhadap organisasinya. komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Robbins dan Judge 2007), komitmen organisasi merupakan salah satu bentuk dari

komitmen yang lain dan memiliki fokus yang berbeda, (Meyer dan Allen; Munandar, 2004:75).

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

Komitmen organisasional adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan, (Luthans, 2012:249).

Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya, (Moorhead dan Griffin, 2013:73).

2.1.2.2 Jenis Komitmen Karyawan

Jenis komitmen menurut (Allen dan Meyer, Smith; Setiawati 2007) terbagi atas tiga komponen, yaitu :

1. Komponen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan didalam suatu organisasi. karyawan dengan afektif tinggi masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.
2. Komponen normatif merupakan perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi. komponen normatif berkembang

sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki karyawan. Komponen normative menimbulkan perasaan kewajiban kepada karyawan untuk memberikan balasan atas apa yang pernah diterimanya dari organisasi.

3. Komponen *continuance* berarti komponen yang berdasarkan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika meninggalkan organisasi. karyawan dengan dasar organisasi tersebut disebabkan Karena karyawan tersebut membutuhkan organisasi. karyawan yang memiliki komitmen organisasi.

Dengan dasar *afektif* memiliki tingkah laku yang berbeda dengan karyawan dengan dasar *continuance*. Karyawan yang ingin menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk berusaha yang sesuai dengan tujuan organisasi. sebaliknya karyawan yang terpaksa menjadi anggota organisasi akan menghindari kerugian *financial* dan kerugian lain, sehingga mungkin hanya melakukan usaha yang tidak maksimal. komitmen karyawan dikenal sebagai pendekatan sikap terhadap organisasi Menurut Mowdey, Porter dan Steers. Komitmen karyawan memiliki dua komponen yaitu sikap kehendak untuk bertingkah laku. Sikap mencakup identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen karyawan. Identifikasi karyawan tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi. sikap juga mencakup keterlibatan seseorang sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan padanya.

Sedangkan yang termasuk kehendak untuk bertingkah laku adalah kesediaan untuk menampilkan usaha. Hal ini tampak melalui kesediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan agar organisasi dapat maju. Karyawan dengan komitmen tinggi, ikut memperhatikan nasib organisasi. keinginan juga termasuk kehendak untuk tetap berada dalam organisasi. pada karyawan yang memiliki komitmen tinggi, hanya sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan berkeinginan untuk bergabung dengan organisasi yang telah dipilihnya dalam waktu lama. Jadi seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam pegawai loyalitas serta afeksi positif terhadap organisasi. selain itu tampil tingkah laku yang berusaha kearah tujuan organisasi dan keinginan unuk tetap bergabung dengan organisasi dalam jangka waktu lama.

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi komitmen

Komitmen karyawan tidak akan dimiliki oleh karyawan kecuali ada faktor-faktor yang mempengaruhinya. (Steers dalam sopiah 2008:163) menyatakan bahwa ada tiga yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan sebagai berikut :

1. Ciri pribadi pekerja

Ciri pribadi pekerja termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawannya.

2. Ciri pekerjaan

Ciri pekerjaan seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.

3. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja seperti keandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

Menurut pendapat diatas dikemukakan bahwa komitmen dapat dimiliki karyawan karena adanya beberapa faktor yang mempengaruhi, dengan demikian berarti bahwa komitmen karyawan tidak akan terjadi begitu saja melainkan terjadi secara bertahap, untuk menjaga agar karyawan tidak akan terjadi begitu saja melainkan terjadi secara bertahap, untuk menjaga agar karyawan selalu memiliki komitmen, maka perusahaan harus memiliki strategi untuk menjaga dan meningkatkan komitmen karyawan.

2.1.2.4 Manfaat Komitmen

Komitmen dibentuk dengan berbagai strategi bukan berarti tidak ada manfaatnya, manfaat dengan adanya komitmen dalam organisasi adalah sebagai berikut:

1. Para pekerja yang benar-benar menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi mempunyai kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam organisasi.
2. Memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja pada organisasi yang sekarang dan dapat terus menerus memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan.

3. Sepenuhnya melibatkan diri pada pekerjaan mereka, karena pekerjaan tersebut adalah mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangannya bagi pencapaian tujuan organisasi.

Jadi dengan adanya komitmen terhadap perusahaan maka karyawan memiliki manfaat diantaranya ikhlas dan senang hati pada saat melibatkan diri pada pekerjaan, memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja pada organisasi yang sekarang dan dapat terus memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan serta mempunyai kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam organisasi.

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan terdapat pernyataan yang menyatakan bahwa adalah suatu perasaan yang menyenangkan yang merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya (Sutarto, 2010: 97). Hal tersebut dipertegas oleh (Wanger III dan Hollenbeck 1995: 207) yang mengutip ungkapan Locke bahwa kepuasan kerja adalah: *“a pleasurable feeling that result from the perpection that’s one’s job fulfills or allows for the fulfillment of one’s important job values”*

Locke mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Dengan kata lain, kepuasa kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan

menyenangkan dirinya. Menurut Wexley dan Yukl dalam Wikipedia, kepuasan kerja merupakan *“the way an employee feels about his or her job”* artinya bahwa kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya ataupun pekerjaannya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upaya, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan pegawai lain, penempatan kerja dan struktur organisasi. Sementara itu perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan.

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya. Ini berarti penilaian (*assessment*) seorang pegawai terhadap puas atau tidanya dia terhadap pekerjaan merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang diskrit (terbedakan dan terpisahkan satu sama lain) (Robbins, 2007: 148).

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional sebagai refleksi dari perasaan dan berhubungan erat dengan sikap karyawan sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan. Hal ini akan tampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya, (Handoko, 2000:193).

Berdasarkan definisi-definisi yang telah dikemukakan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan puas atau menyenangkan

individu terhadap pekerjaan yang merupakan hasil penelitian bersifat subjektif terhadap aspek-aspek pekerjaan yang meliputi kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji yang diterima, kesempatan untuk promosi dan pengembangan karir, kualitas supervisor serta hubungan dengan rekan kerja.

2.1.3.2 Sumber-sumber kepuasan kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Ada perbedaan individual (*individual differences*) yang dapat mempengaruhi ketidakpuasan kerja seseorang (Landy, 1999). Variasi individu antara lain adalah factor demografik seperti umur, ras, atau jenis kelamin. *Individual differences* secara fungsional antara lain harga diri dan kemampuan (Landy, 1999).

Menurut data yang dikumpulkan oleh Weaver (dalam Landy, 1999) kepuasan kerja dipengaruhi oleh peran disposisi individu. Sedangkan menurut data yang dikumpulkan oleh Locke (dalam Landy 1999) dari penelitian tentang kepuasan k erja, diperoleh sumber-sumber yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Sumber kepuasan kerja tersebut terbagi dalam dua kategori, yaitu *events and conditions* serta *agents*. Kategori pertama, yaitu *events and conditions* terdiri dari:

1. Tantangan Pekerjaan

Menurut Locke (dalam Landy, 1999) pekerjaan yang memberikan tantangan secara mental membuat individu merasa puas menjalankan pekerjaannya.

1) Tuntutan Pekerjaan Secara Fisik

Pekerjaan yang melelahkan akan membuat karyawan merasa tidak puas.

(1) Minat pribadi terhadap pekerjaan

Pekerjaan yang didukung oleh minat pribadi individu yang bersangkutan akan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi.

(2) Struktur pemberian penghargaan

Struktur pemberian penghargaan yang informatif bagi suatu performansi kerja akan membuat karyawan merasa puas, artinya pemberian penghargaan terhadap karyawan dilakukan dengan system yang transparan sesuai dengan performansi kerja karyawan yang bersangkutan.

(3) Kondisi fisik lingkungan pekerjaan

Kepuasan akan tercipta tergantung dari kesesuaian antara kondisi pekerjaan dengan kebutuhan fisik seseorang.

(4) Kondisi kerja yang memfasilitasi pemenuhan tujuan karyawan

Kondisi kerja yang mampu memnuhi atau memfasilitasi pemenuhan tujuan karyawan akan menciptakan perasaan puas pada karyawan yang bersangkutan.

2. *Self* (karyawan sebagai seorang individu)

Self-efficacy (keyakinan diri) yang tinggi sangat kondusif dalam menciptakan kepuasan kerja karena individu dengan *self-efficacy* yang

tinggi merasa mampu melakukan suatu tugas atau tingkah laku tertentu dengan berhasil.

3. *Supervise*, rekan kerja dari bawahan

Individu akan merasa puas dengan rekan sekerja yang mampu membantunya untuk mendapatkannya penghargaan individu akan merasa puas jika rekan sekerjanya mempunyai pandangan yang sama dengan dirinya.

4. Institusi dan manajemennya

Individu akan merasa puas dengan institusi yang mempunyai kebijakan dan prosedur yang didesain sedemikian rupa supaya individu yang ada di dalamnya mampu meraih penghargaan sesuai dengan hasil yang di capainya dalam tugas atau pekerjaan yang diembankan kepadanya. Individu dalam institusi menerapkan aturan yang tidak jelas atau penuh konflik.

5. Tunjangan kesejahteraan

Tunjangan tidak mempunyai pengaruh yang cukup kuat dalam menciptakan kepuasan kerja bagi sebagian karyawannya, namun demikian tunjangan kesejahteraan mempunyai peran dalam menciptakan kepuasan kerja karyawannya

Berdasarkan sumber-sumber kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, sehingga tingkat kepuasan masing-masing karyawan akan berbeda-beda sesuai dengan peran disposisi

pada diri masing-masing individu, sehingga semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

2.1.3.3 Teori-Teori Kepuasan Kerja

Menurut (Wexley, Yukl; As'ad, 2004: 67) teori-teori tentang kepuasan kerja ada tiga macam, yaitu :

1. *Equity Theory* (Teori Keadilan)

Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa orang-orang di motivasi oleh keinginan untuk di perlakuan secara adil dalam pekerjaan. (As'ad 2004:67) mengatakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas situasi tertentu.

Ada empat ukuran dalam teori ini. Pertama, orang yaitu individu yang merasakan diperlakukan adil dan tidak adil. Kedua, perbandingan dengan orang lain yaitu sekelompok atau orang yang di gunakan oleh seseorang sebagai pembanding rasio masukan atau perolehan. Ketiga, masukan (input), yaitu karakteristik individual yang dibawa kepekerjaan seperti keahlian, pengalaman atau karakteristik bawaan seperti keahlian, umur, jenis kelamin dan ras. Ke empat, perolehan (outcome) yaitu apa yang di terima seseorang dari pekerjaannya, seperti penghargaan, tunjangan dan upah.

Perasaan keadilan dan ketidakadilan atas situasi diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang yang sekelas dengannya, sekantor maupun di tempat lain. Yukl, G.A. (1998) menjelaskan bahwa perbandingan tersebut merupakan

perbandingan antar hasil kerja dengan rasio hasil model orang lain. Pengertian model dapat berupa pendidikan, pengalaman keahlian, usaha-usaha, jam kerja, peralatan dan persediaan lainnya. Sedangkan pengertian hasil dapat berupa upah, status symbol penghargaan, kesempatan untuk maju dan fasilitas lainnya.

Berdasarkan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa orang akan merasa puas sepanjang merasa ada keadilan (*equity*). Perasaan *equity* dan *inequity* atas suatu situasi diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekeleas, sekantor, maupun di tempat lain.

2. *Discrepancy Theory* (Teori ketidaksesuaian)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh proter (dalam mangku negara, 2005:121). Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengankenyataan yang dirasakan karyawan.

Teori ini mempunyai pandangan bahwa kepuasan kerja seseorang diukur dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Locke (dalam Landy,1999) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang dihasilkan dari persepsi terhadap suatu pekerjaan tersebut memenuhi atau mengikuti pemenuhan nilai kerja yang dimiliki seseorang dan sesuai dengan kebutuhan individu.

Seseorang akan merasa puas apabila tidak ada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan persepsinya terhadap kenyataan yang ada, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Apabila didapat ternyata lebih besar dari pada yang

diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat ketidaksesuaian tetapi merupakan ketidak sesuaian yang positif. Sebaliknya makin jauh dari kenyataan yang di rasakan di bawah standar minimum sehingga menjadi *negative discrepancy*, maka makin besar pula ketidak puasan seseorang terhadap pekerjaannya

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa menurut teori ini, kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai. Dengan demikian, orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya. Atas kenyataan karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi.

3. *Two Factor Theory* (Teori Dua Faktor)

Herzberg yang dikenal sebagai pengembang teori kepuasan kerja yang disebut teori dua faktor, membagi situasi yang mempengaruhi seseorang terhadap pekerjaan menjadi dua faktor yaitu faktor yang membuat orang merasa tidak puas dan faktor yang membuat orang merasa puas terhadap pekerjaannya (*dissatisfiers – satisfiers*).

Menurut (Anwar Prabu Mangkunegara 2007:120) mengemukakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

1. Faktor karyawan yaitu Kecerdasan IQ, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.

2. Faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Berdasarkan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja berbeda dengan faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja. Faktor yang menimbulkan kepuasan kerja adalah faktor-faktor yang berkaitan dengan ini dari pekerjaan yang merupakan faktor intrinsik dari pekerjaan yang apabila faktor tersebut tidak ada, maka karyawan akan merasa tidak lagi puas. Sedangkan faktor yang menimbulkan ketidakpuasan adalah berkaitan dengan konteks dari pekerjaan, seperti administrasi, pengawasan, gaji, hubungan antar pribadi, dan kondisi kerja. Apabila faktor ketidakpuasan ini di rasakan kurang atau tidak di berikan maka karyawan akan merasa tidak puas.

2.1.3.4 Indikator-indikator kepuasan kerja

Tolak ukur kepuasan kerja yang mutlak sulit untuk dicari karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Adapun indikator-indikator kepuasan kerja menurut (Hasibuan, 2005:202) yaitu :

1. Disiplin waktu kerja. Kepuasan kerja berdasarkan disiplin waktu diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan menjadi lebih baik, sebaliknya kepuasan karyawan yang kurang tercapai akan mengakibatkan kedisiplinan karyawan rendah.

2. Perputaran tenaga kerja,kepuasan kerja mempengaruhi tingkat perputaran tenaga kerja jika kepuasan karyawan meningkat maka perputaran kerja di perusahaan akan menurun.

Tingkat kehadiran, perusahaan mengharapkan kepuasan kerja karyawan meningkat sehingga tingkat karyawan akan menurun. Hal ini disebabkan karena bila karyawan kurang mendapat kepuassan kerja, mereka akan cenderung lebih sering absen sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi dan menghambat jalannya operasional perusahaan.

2.1.3.5 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Karyawan

Mengemukakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat dalam mengerjakan pekerjaannya tergantung dari hubungan timbal balik antara apa yang ia inginkan dan butuhkan dari hasil pekerjaan itu. Berapa besar ia yakin perusahaan akan memberikan pemuasan bagi keinginannya sebagai imbalan atau usaha yang dilakukannya itu. Bila keyakinan yang diharapkan cukup besar untuk memperoleh kepuasannya maka ia akan bekerja keras dan berkomitmen tinggi kepada perusahaan atau organisasinya dan sebaliknya (Victor H Vroom; Hasibuan, 1999:116).

Faktor-faktor kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi (Byars dan Ruc; Agustina, 2002:4) menyatakan bahwa. “komitmen merupakan suatu kondisi dimana anggota organisasi memberikan kemampuan dan

kesetiiaannya pada organisasi dalam mencapai tujuannya sebagai imbalan kepuasan yang diperolehnya” menurut (Hodge dan Anthonini; Poerwati et al, 2000:2).

karyawan yang puas lebih berkomitmen dan setia karena secara psikis mereka merasa lebih diperhatikan oleh perusahaan (Griffin dan Ebert; Poerwati, 2000:2).

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Muhamad Furqon (2010)	Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik	komitmen Organisasi (X1) komitmen Profesional (X2) Kepuasan kerja (Y)	Data Primer (kuesioner dan observasi) Data ekunder (Riset kepuastakaan dan Teknik Dokumentasi) Analisis data menggunakan Uji Validitas Data, Uji Realibilitas, Analisis Jalur	Hasil penelitian Muhamad Furqon menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja akuntan publik adalah Komitmen Organisasi, Komitmen Profesional, dan sikap perubahan. Oleh karena itu hal ini harus menjadi perhatian bagi akuntan publik.
2	Musa Djamaludi	Pengaruh komitmen	Komitmen organisasi	Pengambilan sampel	Dalam Penelitiannya

	n (2003)	organisaional , pengembangan karier, motivasi kerja dan karakteristik individual terhadap kepuasan kerja	(X1) Pengembangan karier (X2) Motivasi kerja (X3) Karakteristik individual (X4) Kepuasan Kerja (Y)	dilakukan dengan cara <i>proportional stratified random sampling.</i>	dirumuskan: Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pengembangan karier berpengaruh terhadap kepuasan kerja Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Karakteristik individual berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
3	Dwi Puspitawati (2014)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kualitas Layanan	kepuasan kerja (X) komitmen organisasi (Y)	penelitian ini menggunakan <i>teknik confirmatory factor (CFA)</i> dan analisis jalur (<i>path analysis</i>) dengan bantuan program SPSS (<i>Statistical package for social sciene</i>)	Dalam penelitiannya Dwi menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja juga berpengaruh positif terhadap kualitas layanan. disamping itu

					komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kualitas layanan.
4	Eka Riswanto (2013)	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Artha Graha Internasional Tbk Pekanbaru Baru	Komitmen organisasi (X) Kinerja (Y)	Menggunakan pengambilan data dengan kuesioner, dan wawancara. Dan menggunakan analisis jalur (<i>path analysis</i>)	Dalam penelitiannya Eka menyatakan bahwa “Semakin baik komitmen organisasi maka semakin baik kepuasan kerja Bank Artha Graha Internasional Tbk Pekanbaru Baru diterima”
5	Muhammad Kurniawan (2008)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik	Komitmen organisasi (X1) Budaya Organisasi (X2) Kepuasan kerja (X3) Organisasi Publik (Y)	Menggunakan penelitian kausatif. Populasi dan sampel.	Dalam penelitiannya menyatakan bahwa “Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pemerintah Kabupaten

					Kerinci. Dimana semakin baik komitmen organisasi maka semakin baik pula kinerja organisasi publik.
6	Rahadyan Probo Tranggono Dan Andi Kartika (2008)	Pengaruh Komitmen Organisasi Profesional dan Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening	komitmen organisasi (X1) komitmen profesional (X2) kepuasan kereja (Y)	Pengumpulan data dan teknik pengambilan sampel dilakukan dengan pembagian kuesioner. Dan menggunakan metode analisis kuantitatif.	Dalam penelitiannya menyatakan bahwa Variabel komitmen organisasional dan komitmen profesional auditor berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.

2.2 Kerangka Pemikiran

Komitmen merupakan suatu kondisi dimana anggota organisasi memberikan kemampuan dan kesetiannya pada organisasi dalam mencapai tujuannya sebagai imbalan atas kepuasan yang diperolehnya, menurut (Hodge dan Anthonini, Poerwati et al, 2000:2)

Karyawan yang puas lebih berkomitmen dan setia karena secara psikis mereka merasa lebih di perhatikan oleh perusahaan, menurut (Griffin dan Ebert dalam

Poerwati et.al 2000:2). Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbin:2003:78)

kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka Menurut (Greenberg dan Baron 2003:148). Kepuasan kerja sejauh mana individu merasakan secara positif atau negative berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya Menurut (Marihhot Tua Effendi 2000:290).

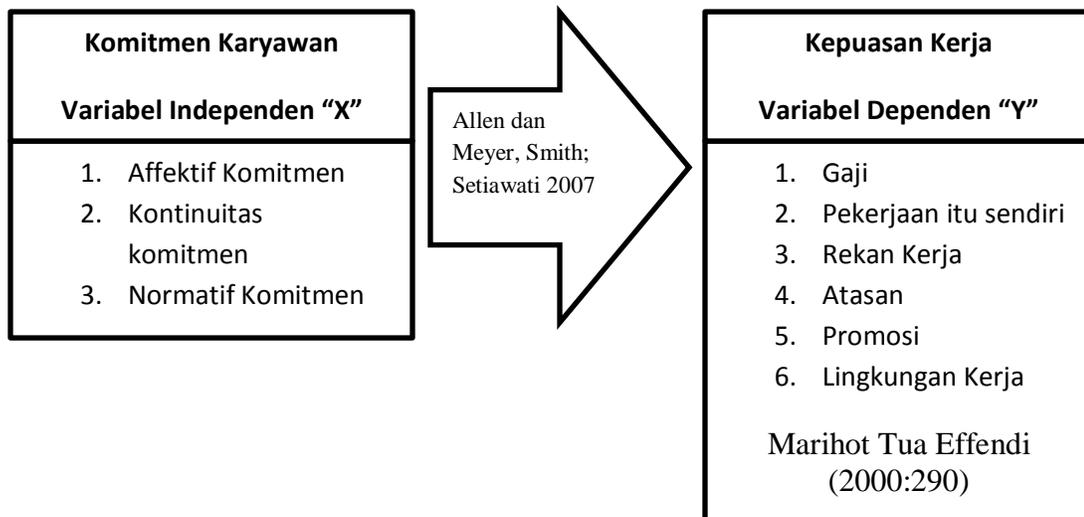
Berdasarkan beberapa definisi di atas bahwa kepuasan kerja adalah sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya.

Elemen-elemen kepuasan kerja seperti yang dikemukakan oleh Marihot Tua Effendi (2000:290) sebagai berikut:

1. Gaji,
2. Pekerjaan itu sendiri,
3. Rekan Sekerja,
4. Atasan,
5. Promosi,
6. Lingkungan Kerja.

Berdasarkan Uraian diatas, maka data digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut diatas, penulis merumuskan hipotesis yang merupakan dugaan sementara dari penelitian komitmen dan kepuasan kerja sebagai berikut: "Komitmen Karyawan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja"

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode yang digunakan

Metode penelitian merupakan cara dan prosedur yang sistematis dan terorganisasi untuk menyelidiki suatu masalah tertentu dengan maksud mendapatkan informasi untuk digunakan sebagai solusi atau masalah tersebut, (Uber Silalahi, 2012:12). Metode penelitian adalah tata cara bagaimana suatu penelitian dilaksanakan, (Supriati, 2011:30).

Adapun penelitian deskriptif adalah penelitian yang mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi pada saat sekarang, (Supriati, 2011:31). Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal lain-lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian, (Suharsimi Arikunto, 2013:174).

Penelitian Verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran melalui pengumpulan data dilapangan, (Arikunto, 2008:7). Berdasarkan jenis penelitiannya yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif maka penelitian yang digunakan adalah *Explanatory Survey*. *Explanatory survey* adalah suatu *survey* yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara dua variabel melalui pengujian hipotesis, *survey*

dilakukan dengan cara mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner alat pengumpulan data.

3.2 Populasi Dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi dalam penelitian kuantitatif adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, (Sugiyono, 2017:80). Populasi dalam penelitian mengenai komitmen dan kepuasan kerja adalah 28 karyawan PT. Bank Muamalat Tbk Cabang Tasikmalaya.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, (Sugiyono, 2017:81). Apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya penelitian populasi, (Arikunto, 2008:116). Selanjutnya jika subjeknya besar atau lebih dari 100 dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 karyawan.

3.2.3 Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2017:92). Dalam penelitian ini penulis menggunakan *Skala Likert*.

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, (Sugiyono 2017:93). Dengan *skala likert* maka variable yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Tekhnik analisis *skala likert* adalah sebagai berikut:

1. Menentukan penilaian untuk setiap pilihan, dari setiap jawaban diberi nilai. Dimana dalam pemberian nilai ditentukan berdasarkan skala penilaian, yaitu *skala likert*.

Tabel 3.1 Bobot Nilai

Alternatif Jawaban	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2017:93)

2. Menghitung Skor nilai untuk setiap item pernyataan dengan cara perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Skor} = \text{Bobot Nilai} \times \text{Frekuensi}$$

3. Nilai terendah dan nilai tertinggi
 - 1) Dalam hal ini nilai terendah = jumlah responden
 - 2) Sedangkan nilai tertinggi jumlah responden dikalikan dengan bobot nilai tertinggi.
4. Menentukan Jarak Interval dari nilai terendah sampai nilai tertinggi sehingga didapat lima kategori penilaian. Jarak interval dapat dilakukan dengan cara perhitungan sebagai berikut:

$$\mathbf{JI} = \frac{\mathbf{(N_1 - N_2)}}{\mathbf{5}}$$

Keterangan:

JI = Jarak Interval

N_1 = Nilai Tertinggi

N_2 = Nilai Terendah

$$N_1 = 5 \times 30 = 150$$

$$N_2 = 1 \times 30 = 30$$

$$JI = \frac{(N_1 - N_2)}{5} = \frac{150 - 30}{5} = 24$$

Dengan demikian kategori penilaian untuk setiap item pernyataan dari penilaian terhadap variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2 Kategori Nilai

Jarak interval	Kategori
126 – 150	Sangat Baik
102 – 125	Baik
78 – 101	Cukup
54 – 77	Tidak Baik
30 – 53	Sangat Tidak Baik

Sumber : Kategori Nilai diolah

3.3 Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel diperlukan untuk menjabarkan variabel penelitian dalam konsep dimensi dan indicator. Disamping itu tujuannya adalah untuk memudahkan pengertian dan menghindari perbedaan persepsi dalam penelitian ini. Variabel dalam penelitian ini menganalisis variabel bebas (Independen) yaitu komitmen karyawan (X) sedangkan variabel terkait (dependen) yaitu kepuasan kerja (Y). pengukuran variabel tersebut selanjutnya diuraikan dalam table operasional sebagai berikut:

Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Komitmen (x)	Komitmen adalah sikap kesediaan diri untuk memegang teguh visi misi serta kemauan untuk mengerahkan seluruh usaha dalam melaksanakan tugas komitmen karyawan yang tidak tumbuh dengan sendirinya harus ada hubungan signifikan antara budaya kerja dengan komitmen karyawan (Robbins 2000:284)		1. Komponen <i>afektif</i> 2. Komponen <i>normatif</i> 3. Komponen <i>continuance</i>	Ordinal
Kepuasan kerja (Y)	Kepuasan kerja merupakan sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya (Marihot Tua Effendi 2000:290)		1. Gaji 2. Pekerjaan itu sendiri 3. Rekan sekerja 4. Atasan 5. Promosi 6. Lingkungan kerja	Ordinal

3.4 Sumber dan Cara Penentuan Data

Sumber-sumber data dalam penelitian ini yaitu:

Jika dilihat dari sumbernya maka data terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder, (Sugiyono 2017:137)

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung melalui wawancara, observasi dan kuesioner. Yang disebarkan kepada sejumlah sampel responden yang sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi yang dalam penelitian ini yaitu karyawan Bank Muamalat Cabang Tasikmalaya.

2. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh dari pihak lain secara tidak langsung, memiliki hubungan dengan penelitian berupa sejarah perusahaan, struktur organisasi, buku-buku, literature, artikel serta situs diinternet.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan yang diperlukan dalam penelitian. Peneliti melakukan pengumpulan data dan dilengkapi oleh berbagai keterangan melalui penelitian lapangan (*Field Research*) yang merupakan cara untuk memperoleh data primer yang secara langsung melibatkan pihak responden dan dijadikan sampel dalam penelitian. Metode penelitian lapangan yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Peneliti terlebih dahulu menentukan tempat penelitian dan melakukan *survey* terhadap tempat dalam hal penelitian ini yaitu PT Bank Muamalat Tbk Cabang Tasikmalaya.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan tujuan untuk memperoleh informasi-informasi yang relevan mengenai variabel-variabel penelitian yang akan diukur dalam penelitian ini. Kuesioner ini akan dibagikan kepada responden yang secara logis berhubungan dengan komitmen dan kepuasan kerja.

3. Studi Kepustakaan

Dalam studi kepustakaan ini penulis mengumpulkan dan mempelajari berbagai teori dan konsep dasar tersebut penulis peroleh dengan cara diteliti. Teori dan konsep dasar tersebut penulis memperoleh dengan cara menelaah berbagai macam sumber seperti buku, jurnal, dan bahan bacaan yang relevan.

4. Internet

Teknik pengumpulan data yang berasal dari situs-situs atau website yang berhubungan dengan informasi berbagai informasi yang dibutuhkan dalam penelitian.

3.6 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

3.6.1 Rancangan Analisis

Dalam menganalisis dan melakukan uji hipotesis perlu adanya suatu rancangan dalam pengolahan data dari instrumen yang digunakan. Berikut merupakan uraian dari langkah-langkah dalam rancangan analisis dan uji hipotesis.

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji tentang kemampuan suatu alat ukur atau instrument pengumpulan data (kuesioner) apakah benar-benar mengukur apa yang ingin diukur.

Satu *instrument reliable* dicapai apabila melakukan pengukuran terhadap objek yang sama secara berulang-ulang dengan menggunakan instrument yang sama memberikan hasil yang sama, (Ulber 2018:29). Dikatakan keandalan instrument pengukur apabila sebagai berikut:

- 1) Jika hasil pengujian menunjukkan r hitung $< 0,60$ maka instrument tidak *reliable*
- 2) Jika hasil pengujian menunjukkan r hitung $> 0,60$ maka digunakan *koefisien cronbach alpha* dengan menggunakan fasilitas SPSS untuk jenis pengukuran interval.

2. Uji Reabilitas

Uji Reabilitas merupakan uji untuk menentukan sejauh mana hasil suatu pengukuran dari seperangkat kuesioner (Instrumen pengumpulan data) dipercaya. Uji

reabilitas dilakukan terhadap pertanyaan atau pernyataan yang sudah valid sehingga uji reabilitas dilakukan setelah uji validitas.

Instrument pengukur dikatakan valid atau sah atau andal apabila mengukur apa yang hendak diukur dan mampu mengungkapkan data tentang karakteristik gejala yang diteliti secara tepat, (Ulber 2018:24).

Uji Validitas dalam penelitian ini menggunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari skor butir. Jika item yang tidak memenuhi syarat maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut.

Syarat tersebut menurut (Sugiyono 2017:126) yang harus dipenuhi memiliki kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika koefisien $r > 0,30$ maka item tersebut dinyatakan valid.
- 2) Jika koefisien $r < 0,30$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

3.6.2 Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian masalah yang didasarkan atas teori yang relevan, (Sugiyono, 2013:59).

Hipotesis yang akan diuji dan dibuktikan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas. Pengujian hipotesis yang dilakukan adalah pengujian hipotesis yang dilakukan adalah pengujian Hipotesis nol (H_0) dan Hipotesis Alternatif (H_a).

1. Hipotesis nol (H_0) menyatakan koefisien kolerasinya tidak berarti atau tidak signifikan.

2. Hipotesis alternative (H_a) menyatakan bahwa koefisien kolerasinya berarti atau signifikan.

3.6.3 Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Koefisien determinasi merupakan ukuran-ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketetapan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Sedangkan korelasi merupakan salah satu teknik analisis dalam statistic yang digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel yang bersifat kuantitatif.

“koefisien determinasi adalah merupakan ukuran (besaran) untuk menyatakan tingkat kekuatan hubungan dalam bentuk persen(%) besaran) ini dinyatakan dengan notasi R. dimana $R = r^2$ (Andi Supangat 2006:250).”

Jadi untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara *Risk Based Cappital* (Variabel X) dengan tingkat Profitabilitas (Variabel Y) maka menggunakan analisis Koefisien Determinasi yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya, atau dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Sumber: Jonathan Sarwono (2006:42)

Dimana:

Kd = koefisien Determinasi

r^2 = koefisien Korelasi

3.6.4 Analisis Regresi Linear Sederhana

“Analisis regresi adalah suatu teknik yang digunakan untuk mempelajari hubungan antara dua variabel atau lebih, yaitu antara variabel bergantung (*dependent variable*) dengan variabel bebasnya (*independent variable*) dengan maksud bahwa dari hubungan tersebut dapat memperkirakan besarnya dampak kuantitatif yang terjadi perubahan suatu kejadian terhadap kejadian lainnya (Andi Supangat, 2006:330-331).”

$$Y = a + bX$$

Sumber:Sugiyono(2002:204)

Dimana nilai a dan b dicari terlebih dahulu dengan menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum X^2)(\sum Y) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Dimana:

X = Risk Based Capital

Y = Tingkat Profitabilitas

n = Banyaknya sampel

a = Konstanta Intersepsi

b = Angka arah atau koefisien regresi variabel independent

3.6.5 Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Untuk membuktikan pengaruh variabel X terhadap variabel Y maka dihitung dengan rumus uji t sebagai berikut:

$$\tau = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t_{hitung} = Nilai t

r = nilai koefisien korelasi

r^2 = nilai koefisien determinasi

n = jumlah sampel

Uji signifikan parsial (t) digunakan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel X dan Y apakah variabel X (Komitmen karyawan) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (Kepuasan kerja) secara signifikan (Ghozali, 70:2009).

Untuk menguji variabel dominan adalah terlebih dahulu diketahui kontribusi masing-masing variabel bebas yang diuji terhadap variabel terikat. Kontribusi masing-masing diketahui dari koefisien determinasi regresi sederhana terhadap variabel terikat atau diketahui bahwa variabel yang paling dominan pengaruhnya adalah variabel yaitu memiliki kontribusi besar dan kemudian dikuadratkan dalam bentuk persen (Sulhan, 14:2014).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali,2009) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikan, yaitu:

1. Apabila angka probabilitas signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Apabila angka probabilitas signifikan $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Perusahaan yang menjadi objek penelitian ini adalah PT Bank Muamalat Tbk Cabang Tasikmalaya. Ide kongkrit pendirian Bank Muamalat Indonesia berawal dari loka karya “Bunga Bank dan Perbankan” yang diselenggarakan oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI) pada tanggal 18-20 Agustus 1990 di Cisarua. Ide ini kemudian lebih dipertegas lagi dalam Musyawarah Nasional (MUNAS) ke IV MUI di Hotel Sahid Jaya Jakarta tanggal 22-25 Agustus 1990 yang mengamanahkan kepada Bapak K.H. Hasan Bahri yang terpilih kembali sebagai Ketua Umum MUI, untuk merealisasikan pendirian Bank Islam tersebut. Setelah itu, MUI membentuk suatu kelompok kerja (POKJA) untuk mempersiapkan segala sesuatunya. Tim POKJA ini membentuk Tim Kecil “Penyiapan Buku Panduan Bank Tanpa Bunga”, yang diketuai oleh Bapak Dr. ir. M. Amin Azis.

Hal yang paling utama dilakukan oleh Tim MUI ini disamping melakukan pendekatan-pendekatan dan konsultasi dengan pihak-pihak terkait adalah menyelenggarakan pelatihan calon staf melalui *Management Development Program* (MDP) di lembaga Pendidikan Perbankan Indonesia (LPPI). Jakarta yang dibuka pada tanggal 29 Maret 1991 oleh Menteri Muda Keuangan, dan meyakinkan beberapa

pengusaha muslim untuk jadi pemegang saham pendiri. Untuk membantu kelancaran tugas-tugas MUI ini dibentuklah Tim Hukum Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) yang dibawah Ketua Drs. Karnaen Perwaatmadja, MPA. Tim ini bertugas untuk mempersiapkan segala sesuatu yang menyangkut aspek hukum Bank Islam.

Pada tanggal 1 November 1991 terlaksana penandatanganan Akte Pendirian PT Bank Muamalat Indonesia di Sahid Jaya Hotel dihadapan Notaris Yudo Paripurno, SH. Dengan Akte Notaris No 1 tanggal 21 Mare 1992 berita Negara RI tanggal 28 April 1992 No 34. Pada saat penandatanganan Akte Pendirian ini terkumpul komitmen pembelian saham sebanyak Rp 48 Miliar.

Pada tanggal 27 Oktober 1994, Bank Muamalat berhasil menyangand predikat sebagai Bank Devisa yang semakin memperkokoh posisi perseroan sebagai Bank Syariah pertama dan terkemuka di Indonesia dengan beragam jasa meupun produk yang terus dikembangkan. Pada saat Indonesia dilanda krisis moneter, sektor Perbankan Nasional tergulung oleh kredit macet disegmen korporasi. Bank Muamalatpun terimbas dampak krisis. Pada tahun 1998, perseroan mencatat rugi sebesar 105 miliar.

Dalam upaya memperkuat permodalannya, Bank Muamalat mencari pemodal yang potensial, dan ditanggapi secara positif oleh *Islamic Development Bank* (IDB) yang berkedudukan di Jeddah, Arab Saudi pada RUPS tanggal 21 Juni 1999 IDB secara resmi menjadi salah satu pemegang saham Bank Muamalat. Oleh karena itu kurun watu antara tahun 1999 sampai 2002 merupakan masa-masa yang penuh tantangan sekaligus keberhasilan bagi Bank Muamalat karena berhasil membalikkan

kondisi dari rugi menjadi laba dari upaya dan dedikasi setiap pegawai Muamalat, ditunjang oleh kepemimpinan yang kuat, strategi pengembangan usaha yang tepat, serta ketaatan terhadap pelaksanaan perbankan syariah secara murni. Diawali dari pengangkatan kepengurusan baru dimana seluruh anggota Direksi diangkat dari dalam tubuh Muamalat, Bank Muamalat kemudian menggelar rencana kerja lima tahun dengan penekanan pada;

1. Restrus pegawai risasi asset dari program efisiensi,
2. Tidak mengandalkan setoran modal tambahan dari para pemegang saham,
3. Tidak melakukan PHK satupun terhadap Sumber Daya Manusia yang ada, dan dalam hal pemangkasan biaya, tidak memotong hak pegawai Muamalat sedikitpun,
4. Pemulihan kepercayaan dan rasa percaya diri pegawai Muamalat menjadi prioritas ulama di tahun pertama kepengurusan Direksi baru,
5. Peletakan landasan usaha baru dengan menegakaan disiplin kerja Muamalat menjadi agenda utama di tahun kedua, dan
6. Pembangunan tonggak-tonggak usaha dengan menciptakan serta menumbuhkan peluang usaha.

4.1.1.2 Visi dan Misi Bank Muamalat Indonesia

1. Visi

Menjadi Bank Syariah utama diindonesia, dominan dipasar spiritual, dikagumi dipasar rasional.

2. Misi

Menjadi *role model* Lembaga Keuangan Syariah dunia dengan penekanan pada semangat kewirausahaan, keunggulan, manajemen dan orientasi inventasi yang inovatif untuk memaksimalkan nilai kepada *stake holder*.

4.1.1.3 Tujuan Berdiri Bank Muamalat Indonesia

Adapun tujuan berdiri Bank Muamalat Indonesia yaitu:

1. Meningkatkan kualitas kehidupan social ekonomi masyarakat Indonesia, sehingga semakin berkurang kesenjangan social ekonomi, dan dengan demikian akan melestarikan pembangunan nasional, antara lain melalui:
 - 1) Meningkatkan kualitas dan kuantitas kegiatan usaha
 - 2) Meningkatkan kesempatan kerja
 - 3) Meningkatkan penghasilan masyarakat banyak
2. Meningkatkan partisipasi masyarakat dalam proses pembangunan terutama dalam bidang ekonomi keuangan, yang selama ini masih cukup banyak masyarakat yang enggan berhubungan dengan bank karena masihh menganggap bahwa bunga bank itu riba.
3. Mengembangkan lembaga bank dan *system* perbankan yang sehat berdasarkan efisiensii dan keadilan, mampu meningkatkan partisipasi masyarakat sehingga menggalakkan usaha-usaha ekonomi rayat antara lain memperluas jaringan lembaga perbankan ke daerah-daerah terpencil.
4. Mendidik dan membimbing masyarakat untuk berpikir secara ekonomi, berperilaku bisnis dan meningkatkan kualitas hidup mereka.

4.1.1.4 Struktur Organisasi Bank Muamalat Indonesia

1. Dewan Pengawas Syari'ah:

- 1) KH. M. A Sahal Mahfudh Ketua
- 2) KH Ma'ruf Amin Anggota
- 3) Prof. Dr. Umar Shihab Anggota
- 4) Prof. Dr. H. Muardi Chatib Anggota

2. Dewan Komisaris:

- 1) Drs. H. Abbas Adhar Komisaris Utama
- 2) Prof. Korkut Ozal Komisaris
- 3) Dr. Ahmed Abisoursour Komisaris
- 4) H. Iskandar Zukain, SE. Msi Komisaris
- 5) Drs. Aulia Pohan, MA Komisaris

3. Direksi:

- 1) H. A. Riawan Amin, Msc Direktur Utama
- 2) Ir. H. Andi Buchari, MM Direktur
- 3) Drs. U. Saefudin Noer Direktur
- 4) H. M Hidayat, SE, Ak Direktur
- 5) Ir. H. Arviyan Arifin Direktur

4. Kepala Grup:

- 1) Afrid Wibisono Administration
- 2) Avantiono Hadhianto Business Development
- 3) Muchtar MD. Siswoyo Financing Support

4) Zulkarnain Hasibuan Internal Audit

5. Rapat Umum Pemegang Saham (*Shareholders Meeting*):

Adalah dewan tertinggi yang ada di Bank Muamalat Indonesia. Tugasnya memimpin rapat pemegang saham serta mengawasi jalannya kegiatan yang dilaksanakan oleh Bank Muamalat Indonesia.

6. Dewan Komisaris (*Board of Commissioner*)

Adalah wakil dari pemegang saham yang mempunyai peran sebagai pengawas dan bersama Dewan Direksi merumuskan strategi jangka panjang perusahaan. Adapun tugas Dewan Komisaris adalah sebagai berikut:

- 1) Mengawasi kebijaksanaan Direksi dalam menjalankan perseroan serta memberi memberi nasihat kepada Dewan Direksi.
- 2) Melakukan tugas-tugas secara khusus diberikan kepadanya menurut Anggaran Dasar.
- 3) Melakukan pengawasan atas tugas-tugas yang diputuskan oleh Rapat Umum Pemegang Saham.
- 4) Mengawasi pelaksanaan rencana kerja dan anggaran dasar perseroan serta menyampaikan hasil penilaian serta pendapatnya kepada Rapat Umum Pemegang Saham.
- 5) Mengikuti perkembangan kegiatan perseroan dan dalam hal perseroan menunjukkan gejala kemunduran, segera melaporkan kepada Rapat Umum Pemegang Saham dengan disertai saran mengenai langkah perbaikan yang harus ditempuh.

- 6) Memberikan pendapat dan saran kepada Rapat Umum Pemegang Saham mengenai setiap perosalan yang dianggap penting bagi pengelolaan perseroan.
- 7) Melakukan tugas-tugas pengawasan lainnya yang ditentukan oleh Rapat Umum Pemegang Saham dan tugas lain yang berhubungan dengan pemeriksaan dan pengawasan.

7. Dewan Pengawas Syari'ah (*Sharia Supervisory Board*)

Dewan pengawas Syari'ah dalam organisasi bank bersifat Independen dan terpisah dari pengurus bank, sehingga tidak mempunyai akses terhadap operasional bank. Adapun tugas dan wewenang Dewan Pengawas Syari'ah adalah sebagai berikut:

- 1) Melakukan pengawasan atas produk perbankan dalam menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan kepada msyarakat agar berjalan sesuai dengan prinsip Syari'ah.
- 2) Memberikan pedoman dan garis-garis besar Syari'ah.
- 3) Mengadakan perbaikan atas produk yang tidak sesuai dengan Syari'ah.
- 4) Memberikan jawaban dalam bentuk fatwa atas permasalahan yang dihadapi pihak eksekutif dan operasi.
- 5) Memeriksa Buku Laporan Tahunan dan Kesesuaian Syari'ah disemua produk dan operasi selama tahun berjalan.
- 6) Memberikan nsihat kepada Direksi dan komisaris agar seluruh kegiatan perbankan sesuai dengan syari'ah islam.

8. *Operation Director*

Mempunyai wewenang dan tanggung jawab membuat kebijakan khususnya dalam bidang operasional. Melaksanakan koordinasi dan pembinaan bawahan serta pengawasan kegiatan operasional. Tugas pokok Direksi adalah:

- 1) Memimpin dan mengurus perseroan sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan dan senantiasa berusaha meningkatkan efisiensi dan efektifitas perseroan.
- 2) Menguasai, memelihara dan mengurus kekayaan perseroan.

9. *Administration Group*

Ruang lingkup kerja:

- 1) Melakukan *supervise* dan *monitoring* terhadap segenap kantor cabang atas pelaksanaan atau jalannya operasional.
- 2) Melakukan konsolidasi terhadap pembuatan dan *monitoring* laporan-laporan bulanan keuangan Bank dan menyampaikannya pada pihak intern atau ekstern yang berkepentingan.
- 3) Melakukan koordinasi dalam pelaksanaan repegawaiitmen dan seleksi calon karyawan, proses administrasi kegiatan penempatan dan penempatan kembali karyawan, proses terminasi serta memonitor dan memelihara *data base* kepersonaliaan.
- 4) Melakukan proses dan administrasi pembiayaan karyawan, pembayaran gaji serta JAMSOSTEK dan pajak (pph 21) seluruh karyawan serta pengurus pajak.

- 5) Melakukan koordinasi dalam penyediaan sarana logistic dalam rangka persiapan pembukaan atau pengembangan kantor cabang meliputi jaringan komunikasi dan sarana penunjang operasional lainnya.
- 6) Melakukan koordinasi terhadap pengelola system komunikasi data untuk mendukung operasional *online* pusat pengelolaan data keseluruhan cabang Bank Muamalat Indonesia serta berkoordinasi dengan pihak ekstern.

10. *Corporate Support Group*

Ruang lingkup kerja:

- 1) Menyiapkan dan melaksanakan legal *action* atas kebijakan manajemen.
- 2) Memberikan masukan dalam penyusunan manual, prodik, akad, dan keputusan yang terkait dengan aspek hukum.
- 3) Meningkatkan pengetahuan dalam positif masyarakat tentang Bank Muamalat Indonesia.
- 4) Membangun pendekatan dan citra positif Bank Muamalat Indonesia pada *emotional market*.
- 5) Meraih dukungan moril maupun materil dari *stakeholder* maupun *new investor*

11. *Internal Audit Group*

Ruang lingkup kerja:

- 1) Berwenang untuk melaukan akses terhadap catatan karyawan, sumber daya dan dana serta asset bank lainnya yang berkaitan dengan pelaksanaan audit.
- 2) Memeriksa dan menilai atas kecukupan dari struktur pengendalian intern.

- 3) Memeriksa dan menilai kualitas kerja dalam melaksanakan tanggung jawab yang telah dilaksanakan.
- 4) Memberikan saran perbaikan baik untuk kecukupan dan efektifitas atau kehandalan struktur pengendalian intern maupun perbaikan ekstern.
- 5) Memberikan informasi dan saran kepada manajemen mengenai hal-hal yang berkaitan dengan upaya menjadikan bank lebih maju.

12. *Business Development Group*

1. *Marketing*

- 1) *Marketing plan* dan *marketing strategy* sebagai *guidance* bagi cabang.
- 2) Bersama *financing* dan *settlement group* membuat target *lending* dan *fundling revenue system* dan *technology*.
- 3) Melakukan pengembangan system dan teknologi untuk mendukung operasional Bank.

2. *Produk dan Development*

- 1) Melakukan riset, survey, dan pengembangan produk.
- 2) Melakukan review dan fitur produk.
- 3) Merumuskan tariff layanan produk.

3. *SISOP dan UAT (USSER acceptance Test)*

- 1) Merencanakan, menyusun atau membuat dan memperbaiki prosedur peraturan atau kebijakan pribadi.
- 2) Menyebarkan ketentuan pemerintah seperti SEBI, PP, Undang-undang dan sejenisnya untuk bidang operasi bank.

- 3) Sosialisasi dan emplementasi prsedur yang telah dibuat dan direvisi
- 4) Memantau dan melakukan *supervise* terhadap layanan dan operasi selindo, sehingga layanan dan operasi dapat dipenuhi.
- 5) Melakukan UAT atas roduk atau program yang akan diluncurkan dan sisesuaikan dengan manual operasi yang dibuat.

13. *Financing Support Group*

Ruang lingkup kerja

- 1) *Financing Supervision*
- 2) *Sharia Financial Institution*
- 3) *Financing Product Development*

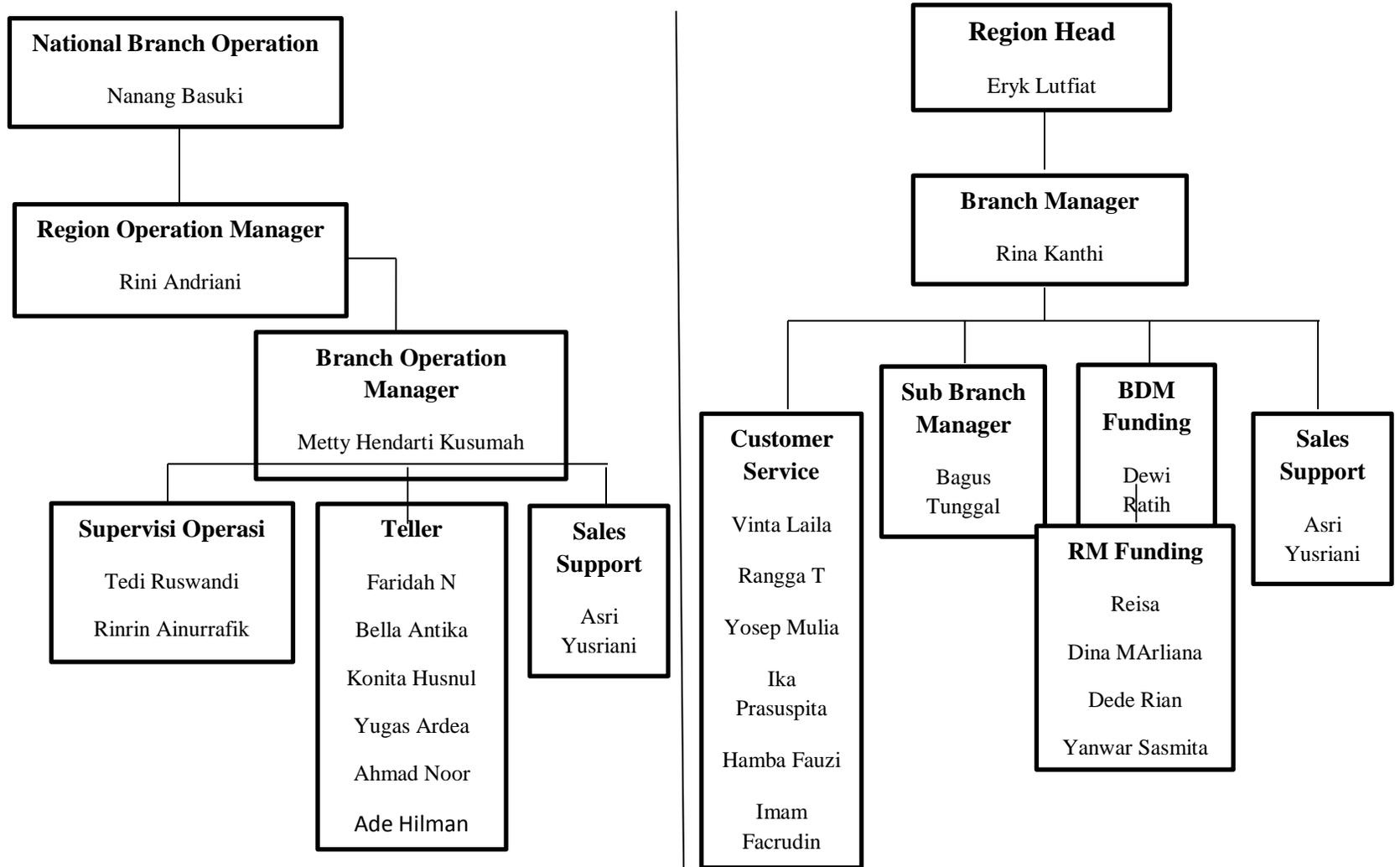
14. *Network and Alliance Group*

Ruang lingkup kerja:

- 1) *Network Alliance (POS Da'I Muamalat Pegadaian)*
- 2) *Shar'E and Gerai Optimizing*
- 3) *Virtual Banking Operations (Call Center and Card Center)*

4.1.1.5 Struktur Organisasi Bank Muamalat Cabang Tasikmalaya

Tabel 4.1



4.1.1.6 Produk-produk Bank Muamalat Indonesia

1. Produk Penghimpunan Dana (*Funding Product*)

1) *Share-‘e*

Share-‘e adalah tabungan instan investasi syari’ah yang memadukan kemudahan akses ATM, Debit dan *phone banking* dalam satu kartu dan dapat dibeli dikantor pos seluruh Indonesia. Hanya dengan Rp 125.000, langsung dapat diperoleh satu kartu *Share-‘e* dengan saldo awal tabungan Rp. 100.000, sebagai sarana menabung berinvestasi di Bank Muamalat. *Share-‘e* dapat dibeli melalui kantor pos. diinvestasikan hanya untuk usaha halal dengan bagi hasil kompetitif. Tarik tunai bebas biaya dilebih dari 8.888 jaringan ATM BCA/PRIMA dan fasilitas SalaMuamalat. (*Phone Banking* 24 jam untuk layanan otomatis cek saldo, informasi *history* transaksi, transfer antara rekening sampai dengan 50 juta dan berbagai pembayaran).

2) Tabungan Ummat

Merupakan investasi tabungan dengan aqad Mudharabah di Counter Bank Muamalat di seluruh Indonesia. Maupun di Gerai Muamalat yang penarikannya dapat dilakukan di seluruh Counter Bank Muamalat ATM Muamalat, jaringan ATM Muamalat, ATM BCA/PRIMA dan jaaringan ATM Bersama. Tabungan Ummat dengan kartu Muammalat juga berfungsi sebagai akses debit di seluruh *Mechant* Debit BCA/PRIMA di seluruh Indonesia Nasabah memperoleh bagi hasil yang berasal dari pendapatan Bank atas dana tersebut.

3) Tabungan Haji Arafah

Merupakan tabungan yang dimasukkan untuk mewujudkan niat dimaksudkan untuk mewujudkan niat nasabah untuk menunaikan ibadah haji. Produk ini akan membantu nasabah untuk merencanakan ibadah haji sesuai dengan kemampuan keuangan dan waktu pelaksanaan yang diinginkan dengan fasilitas asuransi jiwa, insya allah pelaksanaan ibadah haji tetap terjamin. Dengan keistimewaan tersebut nasabah tabungan aradfah bisa memilih jadwal waktu keberangkatannya sendiri dengan setoran tetap tiap bulan, keberangkatan nasabah terjamin dengan asuransi jiwa, apabila penabung meninggal dunia, maka ahli waris otomatis dapat berangkat. Tabungan haji arafah juga menjamin nasabah untuk memperoleh porsi keberangkatan (sesuai dengan ketentuan Departmen Agama) dengan jumlah dana Rp. 32.670.000, (Tiga puluh dua juta enam ratus tujuh puluh ribu rupiah), karena bank Muamalat telah *online* dengan Siskohat Departemen Agama Republik Indonesia. Tabungan haji Arafah memberikan keamanan lahir batin karena dana yang disimpan akan dikelola secara Syari'ah.

4) Deposito *Mudharabah*

Merupakan jenis investasi bagi nasabah perorangan dan Badan Hukum dengan bagi hasil yang menarik. Simpanan dana masyarakat akan dikelola melalui pembiayaan kepada sektor yang riil yang halal dan baik saja, sehingga memberikan bagi hasil yang halal. Tersedia dalam jangka waktu 1,3,6, dan 12 bulan.

5) Deposito *Fulinves*

Merupakan jenis investasi yang dikhususkan bagi nasabah perorangan, dengan jangka waktu enam atau 12 bulan dengan nilai nominal minimal Rp 2.000.000, atau senilai USD 500 dengan fasilitas asuransi jiwa yang dapat dipergunakan sebagai jaminan pembiayaan atau untuk referensi Bank Muamalat. Nasabah memperoleh bagi hasil yang menarik tiap bulan.

6) Giro *Wadi'ah*

Merupakan titipan dana pihak ketiga berupa simpanan giro yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat dengan menggunakan cek, bilyet, giro, dan pemindahbukuan diperuntukkan bagi nasabah pribadi maupun perusahaan untuk mendukung aktivitas usaha.

7) Dana Pensiun Muamalat

Dana Pensiun Muamalat dapat diikuti oleh mereka yang berusia 18 tahun atau sudah menikah dan pilihan usia pension 45-65 tahun dengan iuran perbulan dan pembayarannya dapat didebet secara otomatis dari rekening Bank Muamalat atau dapat ditransfer dari Bank lain. Peserta juga dapat mengikuti program WASIAT UMMAT, dimana selama masa kepesertaan, peserta dilindungi asuransi jiwa sebesar nilai tertentu. Dengan asuransi ini, keluarga peserta akan memperoleh dana pension sebesar yang diproyeksikan sejak awal jika peserta meninggal dunia sebelum memasuki masa pension.

2. Produk Penanaman Dana (*Investment Product*)

Konsep jual beli

1) *Murabahah*

Adalah jual beli barang pada harga asal dengan tambahan keuntungan yang disepakati. Harga jual tidak boleh berubah selama masa perjanjian.

2) *Salam*

Adalah pembelian barang yang diserahkan dikemudian hari dimana pembayaran dilakukan dimuka/tunai.

3) *Istishna*

Adalah jual beli barang dimana *Shani'* (produsen) ditugaskan untuk membuat suatu barang (pesanan) dari *Mustshni'* (pemesanan). *Istishna'* sama dengan salam yaitu dari segi obyek pesannya yang harus dibuat atau dipesan terlebih dahulu ciri-ciri khusus. Perbedaannya hanya pada *system* pembayarannya yaitu *istishna* pembayaran dapat dilakukan diawal, ditengah atau diakhir pesanan.

Konsep Bagi Hasil

1) *Musarakah*

Adalah kerjasama antara dua pihak atau lebih untuk suatu usaha tertentu, dimana masing-masing pihak memberikan kontribusi dana dengan kesepakatan bahwa keuntungan dan risiko akan ditanggung sesuai kesepakatan.

2) *Mudharabah*

Adalah kerjasama antara banak dengan mudharib (nasabah) yang keterampilan untuk mengelola usaha. Dalam hal ini pemilik modal (Shahibul

Maal) menyerahkan modanya kepada pekerja/pedang (*Mudharib*) untuk dikelola.

Konsep Sewa

1) Ijarah

Adalah perjanjian antara bank (*muajjir*) dengan nasabah (*mustajir*) sebagai penyewa suatu barang milik bank dan bank mendapatkan imbalan jasa atas barang yang disewakannya.

2) *Ijarah Muntahia Bittamlik*

Adalah perjanjian antara Bank (*Muajjir*) dengan nasabah sebagai penyewa berakhir penyewa mempunyai hak opsi untuk memindahkan kepemilikan obyek sewa tersebut.

3. Produk Jasa (*Service Products*)

1) *Wakalah* = berarti penyerahan, pendelegasian atau pemberian mandate. Secara teknis perbankan, wakalah adalah akad pemberian wewenang/kuasa dari lembaga/ seseorang (sebagai pemberi mandate) kepada pihak lain (sebagai wakil) untuk melaksanakan urusan dengan batas kewenangan dan waktu tertentu. Segala hak dan kewajiban yang diemban wakil harus mengatasnamakan yang memberikan kuasa.

2) *Kafalah* = merupakan jaminan yang diberikan oleh penanggung (kafil) kepada pihak kedua atau yang memnuhi kewajiban pihak kedua atau yang ditanggung. Dalam pengertian lain, kafalah juga berarti mengalihkan

tanggung jawab seseorang yang dijamin dengan berpegang pada tanggung jawab orang lain sebagai penjamin.

- 3) *Hawalah* = adalah pengalihan hutang dari orang yang berhutang kepada orang lain yang wajib menanggungnya. Dalam pengertian lain, merupakan pemindahan beban hutang dari muhil (orang yang berhutang) menjadi tanggungan muhal alaih atau orang yang berkewajiban membayar hutang.
- 4) *Rahn* = menahan salah satu milikk si peminjam sebagai jaminan atas pinjaman yang diterimanya. Barang yang ditahan tersebut memiliki nilai ekonomis, sehingga pihak yang menahan memperoleh janiman untuk dapat mengambil seluruh atau sebagian piutangnya. Secara sederhana rahn adalah jaminan hutang atau gadai.
- 5) *Qardh* = pemberian harta kepada orang lain yang dapat ditagih atau diminta kembali. Menurut teknis perbankan qardh adalah pemberian pinjaman dari bank ke nasabah yang dipergunakan untuk kebutuhan mendesak, seperti dana talangan dengan kriteria tertentu dan bukan untuk pinjaman yang bersifat konsumtif. Pengembalian pinjaman ditentukan dalam jangka watu tertentu (sesuai kesepakatan bersama) sebesar pinjaman tanpa ada tambahan keuntungan dan pembayarannya dilakukan secara angsuran atau sekaligus.

Jasa layanan (*services*)

- 1) ATM

Layanan ATM 24 jam yang memudahkan nasabah melakukan penarikan dana tunai, pemindah bukuan antara rekening, pemeriksaan saldo, pembayaran

zakat, infaq, sedekah (hanya pada ATM Muamalat) dan tagihan telpon. Untuk penarikan tunai kartu Muamalat dapat diakses di 8.888 ATM diseluruh Indonesia.

2) **SalaMuamalat**

Merupakan layanan *Phone Banking* 24 jam dan *call center* yang memberikan kemudahan bagi nasabah. Setiap saat dan dimanapun nasabah berada untuk memperoleh informasi mengenai produk, saldo dan informasi transaksi, transdfer antar rekening serta mengubah PIN.

3) **Pembayaran Zakat, Infaq, dan Sedekah (ZIS)**

Jasa yang memudahkan nasabah dalam membayar ZIS baik ke lembaga pengelola ZIS bank Mua\malat maupun ke lembaga-lembaga ZIS lainnya yang bekerjasama dengan Bank Muamalat, melalui *Phone Banking* dan ATM Muamalat di seluruh cabang Bank Muamalat.

4) **Jasa-jasa lain**

Bank Muamalat juga menyediakan jasa-jasa perbankan lainnya kepada masyarakat luas, seperti transfer, collection, standing instruction, Bank draft, referensi Bank.

4.1.2 Gambaran Umum Responden

Responden yang dianalisis dalam penelitian ini berjumlah 30 orang. Penyajian data mengenai identitas responden yaitu untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri responden. Sedangkan prosedurnya dengan jalan menyebarkan kuesioner dan meminta untuk mengisi kuesioner. Adapun gambaran tentang responden yang

menjadi populasi dalam penelitian ini diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan lama bekerja. Berikut ini akan dibahas mengenai kondisi dari masing-masing klasifikasi demografis responden dalam bentuk tabel distribusi frekuensi sebagaimana tercantum dalam tabel berikut:

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada saat pengisian kuesioner mengenai komitmen dan kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada tabel 4.2 dibawah ini:

Tabel 4.2
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	15	50
2	Perempuan	15	50
Jumlah		30	100

Berdasarkan tabel 4.2 diperoleh data bahwa sebagian besar jenis kelamin responden yaitu perempuan sebanyak 15 responden atau 50% dan sebagian kecil responden yaitu laki-laki sebanyak 15 responden atau 50%.

2. Karakteristik responden berdasarkan usia

Karakteristik responden berdasarkan usia pada saat pengisian kuesioner mengenai komitmen dan kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 4.3 dibawah ini:

Tabel 4.3
Karakteristik responden berdasarkan usia

No	Usia	Jumlah	Persentase %
1	20 – 25	2	6.7
2	26 – 30	13	43.33
3	31 – 35	9	30
4	36 – 40	6	20
Jumlah		30	100

Berdasarkan tabel 4.3 diperoleh data bahwa sebagian besar usia responden berada diantara umur 26-30 tahun yaitu sebanyak 13 responden atau 4.7% dan sebagian kecil responden berada pada umur 20-25 tahun yaitu sebanyak 2 responden atau 6.7% dan pada umur 31-35 sebanyak 9 responden atau 30% sedangkan umur 36-40 sebanyak 6 responden atau 20%.

3. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan pada saat pengisian kuesioner mengenai komitmen dan kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada tabel 4.4 dibawah ini:

Tabel 4.4
Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase %
1	SMA	2	6.7
2	D3	3	10
3	S1	22	73.3
4	S2	3	10
Jumlah		30	100

Berdasarkan tabel 4.4 diperoleh data bahwa sebagian besar tingkat pendidikan responden untuk tingkat S1 yaitu sebanyak 22 responden atau 73.3% dan sebagian kecil responden untuk tingkat SMA sebanyak 2 responden atau 6.7% sedangkan D3 dan S2 yaitu sebanyak 3 responden atau 10%.

4. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja pada saat pengisian kuesioner mengenai komitmen dan kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.5
Karakteristik responden berdasarkan lama kerja

No	Lama Kerja	Jumlah	Presentase %
1	1 – 5 tahun	13	43.3
2	6 – 10 tahun	13	43.3
3	11 – 15 tahun	4	13.4
Jumlah		30	100

Berdasarkan tabel 4.5 diperoleh data bahwa sebagian besar lama kerja responden 6 – 10 tahun yaitu sebanyak 13 atau 43.3% dan sebagian kecil lama kerja responden 11-15 tahun yaitu 4 atau 13.4% dan lama kerja responden selama 1 – 5 tahun sebanyak 13 atau 43.3%.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2012:172) validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang diukur. Mencari nilai validitas disebuah item kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Bila ,hitung lebih kecil dari ,kritik maka dinyatakan tidak valid. Berikut uji validitas terhadap pertanyaan masing-masing item berdasarkan variabel. Hasil uji variabel komitmen karyawan dapat dilihat sebagai berikut:

4.2.1.1 Uji Validitas

1. Uji Validitas Komitmen Kerja

Tabel 4.6
Uji Validitas Variabel Komitmen Karyawan

No item	r hitung	r tabel	keterangan
p2	0,659	0,3	valid
p3	0,344	0,3	valid
p4	0,556	0,3	valid
p5	0,639	0,3	valid
p6	0,866	0,3	valid
p7	0,841	0,3	valid
p8	0,595	0,3	valid
p9	0,766	0,3	valid
p10	0,733	0,3	valid
p11	0,47	0,3	valid

Berdasarkan tabel 4.6 uji validitas variabel komitmen karyawan diatas dengan menggunakan SPSS Versi 23.0 maka yang dinyatakan valid r hitung > r kritik atau $06 > 03$ artinya instrument yang digunakan dalam penelitian mengenai komitmen karyawan valid.

2. Uji Validitas Variabel Kepuasan kerja

Tabel 4.7
Uji Validitas variabel kepuasan kerja

No item	r hitung	r tabel	keterangan
p1	0,556	0,3	valid
p2	0,604	0,3	valid
p3	0,571	0,3	valid
p4	0,399	0,3	valid
p5	0,653	0,3	valid
p6	0,755	0,3	valid
p7	0,801	0,3	valid
p8	0,506	0,3	valid
p9	0,669	0,3	valid
p10	0,88	0,3	valid

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa setiap pertanyaan yang telah peneliti lakukan dinyatakan valid, dengan menggunakan *IBM SPSS* maka yang dinyatakan valid r hitung $>$ r tabel artinya instrument yang digunakan dalam penelitian mengenai kepuasan kerja baik.

4.2.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan konsisten dari alat ukur dalam mengukur gejala yang sama dilain kesempatan. Konsistensi disini, berarti koesioner disebut konsisten jika digunakan untuk mengukur konsep dari suatu kondisi ke kondisi yang lain.

Apabila variabel yang diteliti mempunyai *cronbach's alpha* (α) $>$ 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan reliabel (Ghozali, 2013:48)

1. Uji Reliability Variabel Komitmen karyawan

Tabel 4.8
Uji reliability Komitmen karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,759	11

$r_{hitung} > r_{tabel} = 0,759 > 0,6$ maka data dikatakan reliabel. Artinya hasil pengukuran instrument dari variabel komitmen dapat dipercaya.

2. Uji Reliability Variabel kepuasan kerja

Tabel 4.9
Uji reliability kepuasan kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,754	11

$r_{hitung} > r_{tabel} = 0,754 > 0,6$ maka data dikatakan reliabel. Artinya hasil pengukuran instrument dari variabel kepuasan kerja dapat dipercaya.

4.2.2 Pelaksanaan Komitmen karyawan pada PT Bank Muamalat Tbk Cabang Tasikmalaya

Hasil penelitian ini adalah hasil yang didapat dari pengisian kuesioner mengenai komitmen karyawan yang disebarakan kepada 30 responden. Klasifikasi setiap indikator variabel x (komitmen karyawan) dapat dihitung dengan langkah-langkah sebagai berikut:

Nilai tertinggi setiap indikator komitmen karyawan : $30 \times 5 = 150$

Nilai terendah setiap indikator komitmen karyawan : $30 \times 1 = 30$

Jumlah kriteria pernyataan = 5

$$J1 = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$$

$$= \frac{150 - 30}{5} = 24$$

Klasifikasi penilaian untuk setiap indikator adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Kriteria Variabel Komitmen

N	Keterangan
126 - 150	Sangat Baik
102 - 125	Baik
78 - 101	Cukup Baik
54 - 77	Tidak Baik
30 - 53	Sangat Tidak Baik

Berdasarkan data-data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 30 responden diperoleh hasil mengenai komitmen karyawan yang dilakukan dapat dilihat pada analisis sebagai berikut:

1. Memiliki keluarga baru di Bank Muamalat

Tanggapan karyawan mengenai memiliki keluarga baru di Bank Muamalat adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Memiliki keluarga baru di Bank Muamalat

keterangan	bobot	jumlah responden	skor	%
sangat setuju	5	10	50	33,33
setuju	4	16	64	53,33
cukup	3	4	12	13,33
tidak setuju	2	0	0	0
sangat tidak setuju	1	0	0	0
total		30	126	100

Pernyataan mengenai memiliki keluarga baru di Bank Muamalat kedalam klasifikasi baik dengan total 126. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang atau 33,33 % menyatakan setuju sebanyak 16 orang atau 53,33% dan yang menyatakan cukup sebanyak 4 orang atau 13,33%. Artinya di PT Bank Muamalat Tbk Cabang Tasikmalaya menyatakan bahwa karyawan telah memiliki keluarga barunya di perusahaan.

2. Merasa bangga menjadi bagian di Bank Muamalat

Tanggapan karyawan mengenai merasa bangga menjadi bagian di Bank Muamalat adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12
Merasa bangga menjadi bagian di Bank Muamalat

keterangan	bobot	jumlah responden	skor	%
sangat setuju	5	16	80	53,33
setuju	4	13	52	43,33
cukup	3	1	3	3,33
tidak setuju	2	0	0	0
sangat tidak setuju	1	0	0	0
total		30	135	100

Pernyataan mengenai merasa bangga menjadi bagian di Bank Muamalat termasuk kedalam klasifikasi yang sangat baik dengan tabel skor sebanyak 135. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang atau 53,33% kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 13 orang atau 43,33% dan yang menyatakan cukup sebanyak 1 orang atau 3,33%. Artinya karyawan di PT Bank Muamalat Tbk Cabang Tasikmalaya merasa bangga menjadi bagian di Bank Muamalat tersebut.

3. Merasa masalah yang terjadi di Bank Muamalat menjadi permasalahan saya juga

Tanggapan karyawan mengenai merasa masalah yang terjadi di Bank Muamalat menjadi permasalahan saya juga adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13
Merasa masalah yang terjadi di Bank Muamalat menjadi permasalahan saya

keterangan	bobot	jumlah responden	skor	%
sangat setuju	5	4	20	13,33
setuju	4	22	88	73,33
cukup	3	4	12	13,33
tidak setuju	2	0	0	0
sangat tidak setuju	1	0	0	0
total		30	120	100

Pernyataan mengenai merasa masalah yang terjadi di Bank Muamalat menjadi permasalahan saya juga yaitu termasuk dalam klasifikasi baik dengan tabel skor sebanyak 120. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang atau 13,33%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang atau 73,33% dan yang menyatakan cukup sebanyak 4 orang atau 13,33%. Artinya karyawan di PT Bank

Muamalat Tbk Cabang tasikmalaya menganggap masalah yang terjadi di Bank Muamalat menjadi permasalahan sendiri.

4. Memiliki rasa suka duka terhadap Bank Muamalat

Tanggapan karyawan mengenai memiliki rasa suka duka terhadap Bank Muamalat adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14
Memiliki rasa suka duka terhadap Bank Muamalat

keterangan	bobot	jumlah responden	skor	%
sangat setuju	5	5	25	16,67
setuju	4	23	92	76,67
cukup	3	2	6	6,67
tidak setuju	2	0	0	0
sangat tidak setuju	1	0	0	0
total		30	123	100

Pernyataan mengenai memiliki rasa suka duka terhadap Bank Muamalat yaitu termasuk dalam klasifikasi baik dengan tabel skor sebanyak 123. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang atau 16,67%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang atau 76,67% dan yang menyatakan cukup sebanyak 2 orang atau 6,67%. Artinya karyawan di PT Bank Muamalat Tbk Cabang tasikmalaya memiliki rasa suka duka tersendiri terhadap Bank Muamalat.

5. Berkeinginan tetap tinggal karena kebutuhan gaji

Tanggapan karyawan mengenai berkeinginan tetap tinggal karena kebutuhan gaji adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15
Berkeinginan tetap tinggal karena kebutuhan gaji

keterangan	bobot	jumlah responden	skor	%
sangat setuju	5	6	30	20
setuju	4	10	40	33,33
cukup	3	7	21	23,33
tidak setuju	2	7	14	23,33
sangat tidak setuju	1	0	0	0
total		30	105	100

Pernyataan mengenai berkeinginan tetap tinggal karena kebutuhan gaji yaitu termasuk dalam klasifikasi cukup baik dengan tabel skor sebanyak 105. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang atau 20%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 10 orang atau 33,33% dan yang menyatakan cukup sebanyak 7 orang atau 23,33%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 7 orang atau 23,33%. Artinya sebagian karyawan di PT Bank Muamalat Tbk Cabang tasikmalaya berkeinginan tetap tinggal karena kebutuhan gaji.

6. Berkeinginan tetap tinggal Karena keuntungan yang didapat

Tanggapan karyawan mengenai berkeinginan tetap tinggal karena keuntungan yang didapat adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16
Berkeinginan tetap tinggal karena keuntungan yang didapat

keterangan	bobot	jumlah responden	skor	%
sangat setuju	5	4	20	13,33
setuju	4	8	32	26,67
cukup	3	9	27	30
tidak setuju	2	9	18	30
sangat tidak setuju	1	0	0	0
total		30	97	100

Pernyataan mengenai berkeinginan tetap tinggal karena keuntungan yang didapat yaitu termasuk dalam klasifikasi cukup dengan tabel skor sebanyak 97. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang atau 20%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 8 orang atau 26,67% dan yang menyatakan cukup sebanyak 9 orang atau 30%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 9 orang atau 30%. Artinya sebagian karyawan di PT Bank Muamalat Tbk Cabang tasikmalaya berkeinginan tetap tinggal karena keuntungan yang didapat.

7. Sangat sulit mendapatkan pekerjaan jika saya keluar

Tanggapan mengenai sangat sulit mendapatkan pekerjaan jika saya keluar adalah sebagai berikut:

Tabel 4.17
Sangat sulit mendapatkan pekerjaan jika saya keluar

keterangan	bobot	jumlah responden	skor	%
sangat setuju	5	2	10	6,67
setuju	4	15	60	50
cukup	3	3	9	10
tidak setuju	2	10	20	33
sangat tidak setuju	1	0	0	0
total		30	99	100

Pernyataan mengenai sangat sulit mendapatkan pekerjaan jika saya keluar yaitu termasuk dalam klasifikasi baik dengan tabel skor sebanyak 99. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang atau 6,67%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 15 orang atau 50% dan yang menyatakan cukup sebanyak 3 orang atau 10%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 10 orang atau 33%. Artinya sebagian karyawan di PT Bank Muamalat Tbk Cabang tasikmalaya bertahan karena sangat sulit mendapatkan pekerjaan jika keluar dari perusahaan tersebut.

8. Merasa berat jika meninggalkan organisasi meskipun sangat ingin sekali

Tanggapan mengenai merasa berat jika meninggalkan organisasi meskipun sangat ingin sekali adalah sebagai berikut:

Tabel 4.18
Merasa berat jika meninggalkan organisasi meskipun sangat ingin sekali

keterangan	bobot	jumlah responden	skor	%
sangat setuju	5	2	10	6,67
setuju	4	11	44	36,67
cukup	3	8	24	26,67
tidak setuju	2	9	18	30
sangat tidak setuju	1	0	0	0
total		30	96	100

Pernyataan mengenai merasa berat jika meninggalkan organisasi meskipun sangat ingin sekali yaitu termasuk dalam klasifikasi baik dengan tabel skor sebanyak 96. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang atau 6,67%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 11 orang atau 36,67% dan yang menyatakan cukup sebanyak 8 orang atau 26,67%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 9 orang atau 30%. Artinya sebagian karyawan di PT Bank Muamalat Tbk Cabang tasikmalaya merasa berat jika meninggalkan organisasi meskipun sangat ingin sekali keluar.

9. Sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan

Tanggapan mengenai sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.19
Sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan

keterangan	bobot	jumlah responden	skor	%
sangat setuju	5	13	65	43,33
setuju	4	16	64	53,33
cukup	3	1	3	3,33
tidak setuju	2	0	0	0
sangat tidak setuju	1	0	0	0
total		30	132	100

Pernyataan mengenai sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan yaitu termasuk dalam klasifikasi sangat baik dengan tabel skor sebanyak 132. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang atau 43,33%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 16 orang atau 53,33% dan yang menyatakan cukup sebanyak 1 orang atau 3,33%. Artinya sebagian karyawan di PT Bank Muamalat Tbk Cabang tasikmalaya sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus di lakukan.

10. Masih ada tanggung jawab jika saya keluar

Tanggapan mengenai masih ada tanggung jawab jika saya keluar adalah sebagai berikut:

Tabel 4.20
Masih ada tanggung jawab jika saya keluar

keterangan	bobot	jumlah responden	skor	%
sangat setuju	5	8	40	26,67
setuju	4	19	76	63,33
cukup	3	3	9	10
tidak setuju	2	0	0	0
sangat tidak setuju	1	0	0	0
total		30	125	100

Pernyataan mengenai masih ada tanggung jawab jika saya keluar yaitu termasuk dalam klasifikasi baik dengan tabel skor sebanyak 125. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang atau 26,67%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang atau 63,33% dan yang menyatakan cukup sebanyak 3 orang atau 10%. Artinya karyawan di PT Bank Muamalat Tbk Cabang tasikmalaya masih ada tanggung jawab jika keluar dari perusahaan tersebut.

4.2.3.1 Kriteria rekapitulasi Variabel komitmen

$$JI = \frac{(30 \times 10 \times 5) - (30 \times 10 \times 1)}{5} = \frac{1500 - 300}{5} = 240$$

Tabel 4.21
Tabel kriteria rekapitulasi

N	Keterangan
1260 - 1500	Sangat Baik
1020 - 1259	Baik
780 - 1019	Cukup Baik
540 - 779	Tidak Baik
300 - 539	Sangat Tidak Baik

Berikut adalah rekapitulasi variabel komitmen kerja:

Tabel 4.22

No	pertanyaan x	target skor	skor tercapai	kriteria
1	memiliki keluarga baru di bank Muamalat	150	126	sangat baik
2	merasa bangga menjadi bagian di bank Muamalat	150	135	sangat baik
3	merasa masalah yang terjadi di bank Muamalat menjadi permasalahan saya juga	150	120	baik
4	memiliki rasa suka duka terhadap bank Muamalat	150	123	baik
5	berkeinginan tetap tinggal karena kebutuhan gaji	150	105	baik
6	Berkeinginan tetap tinggal karena keuntungan yang didapat	150	97	cukup baik
7	sangat sulit mendapatkan pekerjaan jika saya keluar	150	99	cukup baik
8	merasa berat jika meninggalkan organisasi meskipun sangat ingin sekali	150	96	cukup baik
9	sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan	150	132	sangat baik
10	masih ada tanggung jawab jika saya ingin keluar	150	125	baik

Berdasarkan pada tabel 4.22 didapatkan hasil dari penelitian responden terhadap komitmen kerja karyawan pada PT Bank Muamalat Tbk Cabang Tasikmalaya dengan jumlah skor sebanyak 1158. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa responden menanggapinya dengan baik atas pelaksanaan komitmen kerja karyawan di perusahaan. Hal tersebut dengan memperhatikan indicator-indikator sebagai berikut; memiliki keluarga baru di Bank Muamalat, merasa bangga menjadi bagian di Bank Muamalat, merasa masalah yang terjadi di Bank Muamalat mwnjadi permasalahan saya juga, memiliki rasa suka duka terhadap Bank Muamalat,

berkeinginan tetap tinggal karena kebutuhan gaji, berkeinginan tetap tinggal karena keuntungan yang didapat, sangat sulit mendapatkan pekerjaan jika saya keluar, merasa berat jika meninggalkan organisasi meskipun sangat ingin sekali, sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan, masih ada tanggung jawab jika saya ingin keluar.

4.2.3. Pelaksanaan Kepuasan Kerja pada PT Bank Muamalat Tbk Cabang

Tasikmalaya

Hasil penelitian ini adalah hasil yang didapat dari pengisian kuesioner mengenai kepuasan kerja yang disebarikan kepada 30 responden. Klasifikasi setiap indikator variabel Y (kepuasan kerja) dapat dihitung dengan langkah-langkah sebagai berikut:

Nilai tertinggi setiap indikator kepuasan kerja karyawan : $30 \times 5 = 150$

Nilai terendah setiap indikator kepuasan kerja karyawan : $30 \times 1 = 30$

Jumlah kriteria pernyataan = 5

$$J1 = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$$

$$= \frac{150 - 30}{5} = 24$$

Klasifikasi penilaian untuk setiap indikator adalah sebagai berikut:

Tabel 4.23
Tabel Kriteria Rekapitulasi

N	Keterangan
126 - 150	Sangat Baik
102 - 125	Baik
78 - 101	Cukup Baik
54 - 77	Tidak Baik
30 - 53	Sangat Tidak Baik

Berdasarkan data-data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 30 responden diperoleh hasil mengenai kepuasan kerja yang dilakukan dapat dilihat pada analisis sebagai berikut:

1. Kesesuaian gaji yang diterima dengan posisi atau jabatan saya diperusahaan ini

Tanggapan mengenai kesesuaian gaji yang diterima dengan posisi atau jabatan saya diperusahaan ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.24
Kesesuaian gaji yang diterima dengan posisi / jabatan saya diperusahaan ini

keterangan	bobot	jumlah responden	skor	%
sangat setuju	5	2	10	6,67
setuju	4	19	76	63,33
cukup	3	9	27	30
tidak setuju	2	0	0	0
sangat tidak setuju	1	0	0	0
total		30	113	100

Pernyataan mengenai kesesuaian gaji yang diterima dengan posisi atau jabatan saya diperusahaan yaitu termasuk dalam klasifikasi baik dengan tabel skor sebanyak 113. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang atau 6,67%,

kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang atau 63,33% dan yang menyatakan cukup sebanyak 9 orang atau 30%. Artinya karyawan di PT Bank Muamalat Tbk Cabang tasikmalaya kesesuaian gaji yang diterima dengan posisi atau jabatan diperusahaan ini.

2. Ketepatan waktu dalam pembayaran gaji

Tanggapan mengenai ketepatan waktu dalam pembayaran gaji adalah sebagai berikut:

Tabel 4.25
Ketepatan waktu dalam pembayaran gaji

keterangan	bobot	jumlah responden	skor	%
sangat setuju	5	9	45	30
setuju	4	18	72	60
cukup	3	3	9	10
tidak setuju	2	0	0	0
sangat tidak setuju	1	0	0	0
total		30	126	100

Pernyataan mengenai ketepatan waktu dalam pembayaran gaji yaitu termasuk dalam klasifikasi sangat baik dengan tabel skor sebanyak 126. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang atau 30%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang atau 60% dan yang menyatakan cukup sebanyak 3 orang atau 10%. Artinya karyawan PT Bank Muamalat Tbk Cabang tasikmalaya ketepatan waktu dalam pembayaran gaji sangat baik .

3. Keterlibatan saya dalam menyelesaikan suatu permasalahan yang menyangkut pekerjaan saya sendiri

Tanggapan mengenai Keterlibatan saya dalam menyelesaikan suatu permasalahan yang menyangkut pekerjaan saya sendiri adalah sebagai berikut:

Tabel 4.26
Keterlibatan saya dalam menyelesaikan suatu permasalahan yang menyangkut pekerjaan saya sendiri

keterangan	bobot	jumlah responden	skor	%
sangat setuju	5	5	25	16,67
setuju	4	19	76	63,33
cukup	3	5	15	16,67
tidak setuju	2	1	2	3,3
sangat tidak setuju	1	0	0	0
total		30	118	100

Pernyataan mengenai keterlibatan saya dalam menyelesaikan suatu permasalahan yang menyangkut pekerjaan saya sendiri yaitu termasuk dalam klasifikasi baik dengan tabel skor sebanyak 118. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang atau 16,67%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang atau 63,33% dan yang menyatakan cukup sebanyak 5 orang atau 16,67% dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang atau 3,3%. Artinya karyawan PT Bank Muamalat Tbk Cabang tasikmalaya adanya keterlibatan dalam penyelesaian suatu permasalahan yang menyangkut pekerjaan masing-masing.

4. Kesempatan yang diberikan perusahaan untuk melakukan pekerjaan yang berbeda-beda atau bervariasi

Tanggapan mengenai Kesempatan yang diberikan perusahaan untuk melakukan pekerjaan yang berbeda-beda atau bervariasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.27
Kesempatan yang diberikan perusahaan untuk melakukan pekerjaan yang berbeda-beda atau bervariasi

keterangan	bobot	jumlah responden	skor	%
sangat setuju	5	2	10	6,67
setuju	4	23	92	76,67
cukup	3	3	9	10
tidak setuju	2	2	4	6,67
sangat tidak setuju	1	0	0	0
total		30	115	100

Pernyataan mengenai Kesempatan yang diberikan perusahaan untuk melakukan pekerjaan yang berbeda-beda atau bervariasi yaitu termasuk dalam klasifikasi sangat baik dengan tabel skor sebanyak 115. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang atau 6,67%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang atau 76,67% dan yang menyatakan cukup sebanyak 3 orang atau 10%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang atau 6,67%. Artinya karyawan PT Bank Muamalat Tbk Cabang tasikmalaya memiliki kesempatan yang diberikan perusahaan untuk melakukan pekerjaan yang berbeda-beda atau bervariasi.

5. Sikap rekan kerja dalam mendorong saya untuk lebih berprestasi dalam bekerja

Tanggapan mengenai Sikap rekan kerja dalam mendorong saya untuk lebih berprestasi dalam bekerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.28
Sikap rekan kerja dalam mendorong saya untuk lebih berprestasi dalam bekerja

keterangan	bobot	jumlah responden	skor	%
sangat setuju	5	6	30	20
setuju	4	21	84	70
cukup	3	3	9	10
tidak setuju	2	0	0	0
sangat tidak setuju	1	0	0	0
total		30	123	100

Pernyataan mengenai sikap rekan kerja dalam mendorong saya untuk lebih berprestasi dalam bekerja yaitu termasuk dalam klasifikasi baik dengan tabel skor sebanyak 123. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang atau 20%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 21 orang atau 70% dan yang menyatakan cukup sebanyak 3 orang atau 10%. Artinya karyawan PT Bank Muamalat Tbk Cabang tasikmalaya sikap rekan kerja dalam mendorong untuk lebih berprestasi dalam bekerja sangat baik.

6. Sikap rekan kerja dalam memberikan dukungan terkait dengan pelaksanaan pekerjaan

Tanggapan mengenai sikap rekan kerja dalam memberikan dukungan terkait dengan pelaksanaan pekerjaan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.29
Sikap rekan kerja dalam memberikan dukungan terkait dengan pelaksanaan pekerjaan

keterangan	bobot	jumlah responden	skor	%
sangat setuju	5	4	20	13,33
setuju	4	23	92	76,67
cukup	3	2	6	6,67
tidak setuju	2	1	2	3,33
sangat tidak setuju	1	0	0	0
total		30	120	100

Pernyataan mengenai sikap rekan kerja dalam memberikan dukungan terkait dengan pelaksanaan pekerjaan yaitu termasuk dalam klasifikasi baik dengan tabel skor sebanyak 120. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang atau 13,33%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang atau 76,67% dan yang menyatakan cukup sebanyak 2 orang atau 6,67%. Artinya karyawan PT Bank Muamalat Tbk Cabang tasikmalaya sikap rekan kerja dalam menmberikan dukungan terkait dengan pelaksanaan pekerjaan sangat baik.

7. Tanggung jawab rekan kerja saya terhadap pekerjaannya

Tanggapan mengenai tanggung jawab rekan kerja saya terhadap pekerjaannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.30
Tanggung jawab rekan kerja saya terhadap pekerjaannya

keterangan	bobot	jumlah responden	skor	%
sangat setuju	5	6	30	20
setuju	4	22	88	73,33
cukup	3	2	6	6,67
tidak setuju	2	0	0	0,00
sangat tidak setuju	1	0	0	0
total		30	124	100

Pernyataan mengenai tanggung jawab rekan kerja saya terhadap pekerjaannya yaitu termasuk dalam klasifikasi sangat baik dengan tabel skor sebanyak 124. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang atau 30%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang atau 73,33% dan yang menyatakan cukup sebanyak 2 orang atau 6,67%. Artinya karyawan PT Bank Muamalat Tbk Cabang tasikmalaya sikap rekan kerja dalam menmberikan dukungan terkait dengan pelaksanaan pekerjaan sangat baik.

8. Kemudahan komunikasi antara saya dengan atasan

Tanggapan mengenai kemudahan komunikasi antara saya dengan atasan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.31
Kemudahan komunikasi antara saya dengan atasan

keterangan	Bobot	jumlah responden	skor	%
sangat setuju	5	3	15	10
setuju	4	22	88	73,33
cukup	3	4	12	13,33
tidak setuju	2	1	2	3,33
sangat tidak setuju	1	0	0	0
total		30	117	100

Pernyataan mengenai kemudahan komunikasi antara saya dengan atasan yaitu termasuk dalam klasifikasi baik dengan tabel skor sebanyak 117. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang atau 10%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang atau 73,33% dan yang menyatakan cukup sebanyak 4 orang atau 13,33% dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang atau 3,33%. Artinya karyawan PT Bank Muamalat Tbk Cabang tasikmalaya kemudahan komunikasi antara saya dengan atasan sangat baik.

9. Kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan diperusahaan ini

Tanggapan mengenai kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan diperusahaan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.32
Kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan diperusahaan ini

keterangan	bobot	jumlah responden	skor	%
sangat setuju	5	4	20	13,33
setuju	4	23	92	76,67
cukup	3	3	9	10
tidak setuju	2	0	0	0
sangat tidak setuju	1	0	0	0
total		30	121	100

Pernyataan mengenai kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan diperusahaan ini yaitu termasuk dalam klasifikasi baik dengan tabel skor sebanyak 121. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang atau 13,33%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang atau 76,67% dan yang menyatakan cukup sebanyak 3 orang atau 10%. Artinya karyawan PT Bank Muamalat Tbk Cabang tasikmalaya kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan diperusahaan sangat baik.

10. Ketersediaan sarana dan fasilitas kerja yang dibutuhkan saya dalam menjalankan pekerjaan ini

Tanggapan mengenai Ketersediaan sarana dan fasilitas kerja yang dibutuhkan saya dalam menjalankan pekerjaan ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.33
Ketersediaan sarana dan fasilitas kerja yang dibutuhkan saya dalam menjalankan pekerjaan ini

keterangan	bobot	jumlah responden	skor	%
sangat setuju	5	4	20	13,33
setuju	4	24	96	80
cukup	3	2	6	6,67
tidak setuju	2	0	0	0
sangat tidak setuju	1	0	0	0
total		30	122	100

Pernyataan mengenai ketersediaan sarana dan fasilitas kerja yang dibutuhkan saya dalam menjalankan pekerjaan ini yaitu termasuk dalam klasifikasi baik dengan tabel skor sebanyak 122. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang atau 20%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang atau 80% dan yang menyatakan cukup sebanyak 2 orang atau 6,67%. Artinya karyawan PT Bank Muamalat Tbk Cabang tasikmalaya ketersediaan sarana dan fasilitas kerja yang dibutuhkan saya dalam pekerjaan ini sangat memadai.

4.2.3.1 Kriteria Tabel kriteria Rekapitulasi

$$JI = \frac{(30 \times 10 \times 5)}{5} - \frac{(30 \times 10 \times 1)}{5} = \frac{1500 - 300}{5} = 240$$

Tabel 4.34
Kriteria Rekapitulasi

N	Keterangan
1260 – 1500	Sangat Baik
1020 – 1259	Baik
780 – 1019	Cukup Baik
540 – 779	Tidak Baik
300 – 539	Sangat Tidak Baik

Tabel 4.35

No	pertanyaan y	target skor	skor tercapai	kriteria
1	kesesuaian gaji yang diterima dengan posisi atau jabatan saya diperusahaan ini	140	113	baik
2	ketetapan waktu dalam pembayaran gaji	140	126	sangat baik
3	keterlibatan saya dalam menyelesaikan suatu permasalahan yang menyangkut pekerjaan sendiri	140	118	baik
4	kesempatan yang diberikan perusahaan untuk melaukan pekerjaan yang berbeda-beda atau bervariasi	140	115	baik
5	sikap rekan kerja dalam mendorong saya untuk lebih berprestasi dalam bekerja	140	123	baik
6	sikap rekan kerja dalam memberikan dukungan terkait dengan pelaksanaan pekerjaan	140	120	baik
7	tanggung jawab rekan kerja saya terhadap pekerjaannya	140	124	baik
8	kemudahan berkomunikasi antara saya dengan atasan	140	117	baik
9	kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan diperusahaan ini	140	121	baik
10	ketersediaan sarana dan fasilitas kerja yang dibutuhkan saya dalam menjalankan pekerjaan ini	140	122	baik

Berdasarkan pada tabel 4.35 didapatkan hasil dari penelitian responden terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Muamalat Tbk Cabang

Tasikmalaya dengan jumlah skor sebanyak 1199. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa responden menanggapi dengan baik atas pelaksanaan komitmen kerja karyawan di perusahaan. Hal tersebut dengan memperhatikan indikator-indikator sebagai berikut; kesesuaian gaji yang saya terima dengan posisi atau jabatan saya di perusahaan ini, ketepatan waktu dalam pembayaran gaji, keterlibatan saya dalam menyelesaikan suatu permasalahan yang menyangkut pekerjaan saya sendiri, kesempatan yang diberikan perusahaan untuk melakukan pekerjaan yang berbeda-beda atau bervariasi, sikap rekan kerja dalam mendorong saya untuk lebih berprestasi dalam bekerja, sikap rekan kerja dalam memberikan dukungan terkait dengan pelaksanaan pekerjaan, tanggung jawab rekan kerja saya terhadap pekerjaannya, kemudahan berkomunikasi saya dengan atasan, kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan di perusahaan ini, ketersediaan sarana dan fasilitas kerja yang dibutuhkan saya dalam menjalankan pekerjaan ini.

4.2.4 Analisis Data

4.2.4.1 Analisis Koefisien korelasi

Analisis Koefisien Korelasi adalah mengetahui adanya derajat atau kekuatan hubungan komitmen kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Muamalat Tbk Cabang Tasikmalaya. Output dari *IBM SPSS* diperoleh nilai koefisien korelasi seperti berikut:

Tabel 4.36
Koefisien Korelasi
Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,630 ^a	,397	,375	2,82720
a. Predictors: (Constant), Komitmen Karyawan				

- a. Predictors : (Constant) , Komitmen Kerja
- b. Dependent Variabel : Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 4.36 maka dapat didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,630. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen kerja mempunyai hubungan yang kuat sebesar 63% terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Muamalat.

4.2.4.2 koefisien Determinasi

Untuk menghitung besarnya pengaruh komitmen terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Muamalat berdasarkan koefisien korelasi dengan mempergunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 4.37
Koefisien korelasi
Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,630 ^a	,397	,375	2,82720
a. Predictors: (Constant), Komitmen Karyawan				

- c. Predicators : (Constant) Komitmen
- d. Dependent Variabel : Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil olahan kuesioner 2019

$$\begin{aligned}
 KD &= (r)^2 \times 100\% \\
 &= (0,630)^2 \times 100\% \\
 &= 0,396 \\
 &= 39,60\%
 \end{aligned}$$

Dari hasil diatas maka komitmen kerja memberikan pengaruh sebesar 39,60% terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank Muamalat Tbk Cabang Tasikmalaya. Sedangkan sisanya sebesar $100\% - 39,60\% = 60,4\%$ disebabkan oleh variabel lainnya.

4.2.4.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas. Dalam hal ini untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Muamalat hasil dari *IBM SPSS* regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

Tabel ini menjelaskan tentang variabel yang dimasukkan serta metode yang digunakan dalam analisis regresi linear.

Tabel 4.38
Analisis Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,836	4,026		5,673	,000
	Komitmen Karyawan	,444	,103	,630	4,291	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

a. Dependen Variabel Komitmen Kerja

Sumber : hasil olahan kuesioner 2019

Karena nilai regresi bernilai plus (+) maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa komitmen (X) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y) sehingga model persamaan regresinya adalah:

$$Y = 22,836 + 0,444 X$$

Untuk mengetahui nilai koefisien regresi tersebut maka kita dapat berpedoman pada output yang berada pada tabel *coefficient* berikut:

- a. = Angka konstan dari Unstandardized Coefficients. Angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada komitmen kerja (X) maka nilai koefisien kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 22,836.
- b. = Angka koefisien regresi nilainya sebesar 0,444. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% tingkat komitmen kerja (X) maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,444.

Dari analisis regresi diatas dapat diketahui bahwa nilai dari a adalah 22,836. Nilai ini menunjukkan bahwa pada saat komitmen (X) bernilai nol maka kepuasan kerja (Y) akan bernilai 22,836. Sedangkan nilai b yaitu sebesar 0,444 menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan komitmen sebesar satuan maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,444 satuan. Selain itu, terlihat tanda positif (+) yang berarti adanya pengaruh yang positif antara komitmen dan kepuasan kerja karyawan.

4.2.4.4 Uji t

Uji t merupakan salah satu uji hipotesis penelitian dalam analisis regresi linear sederhana maupun analisis regresi linear multiples (berganda). Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau variabel independen (X) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Y).

Dengan menggunakan program *IBM SPSS* dilakukan pengujian parameter individu, pengujian dengan menggunakan significance level ($\alpha = 5\%$).

Tabel 4.39
Uji t
Coefficients^a

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	22,836	4,026		5,673	,000
Komitmen Karyawan	,444	,103	,630	4,291	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian *IBM SPSS* diatas menunjukkan variabel disiplin kerja X terhadap kepuasan kerja (Y) dengan menggunakan batas signifikan (α) = 0,05 diperoleh nilai t hitung sebesar 4,291 dengan kata lain t hitung > t tabel atau nilai sig. $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti variabel komitmen kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Hal ini dapat dilihat dari penelitian terdahulu oleh Muhammad Furqon tahun 2010 dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik 100 orang sampel dengan uji validitas, uji realibilitas, analisis jalur, uji koefisien determinasi, uji t, uji f dan hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan komitmen profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hal ini dapat dilihat juga dari penelitian terdahulu oleh Rahadyan Probo Tranggono dan Andi Kartika tahun 2008 dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening 91 orang sampel dengan Statistik Deskriptif, uji validitas, uji realibilitas, dan beberapa uji hipotesis dengan menunjukkan hasil analisis bahwa komitmen organisasi dan komitmen profesional berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja auditor dengan motivasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah penulis membahas secara konseptual dan terperinci tentang pengaruh komitmen terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank Muamalat Tbk Cabang Tasikmalaya, maka pada bab terakhir ini penulis akan menyampaikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Komitmen kerja karyawan pada PT Bank Muamalat Tbk Cabang Tasikmalaya telah berjalan dengan baik. Hal ini dapat terlihat berdasarkan hasil jawaban dari responden sebanyak 30 orang yang menjawab 10 pertanyaan mengenai komitmen kerja karyawan dengan jumlah skor tercapai 1158.
2. Kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Muamalat Tbk Cabang Tasikmalaya telah berjalan dengan baik. Hal ini dapat terlihat berdasarkan hasil jawaban responden sebanyak 30 orang yang menjawab 10 pertanyaan mengenai kepuasan kerja karyawan dengan jumlah skor tercapai 1199.
3. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan metode statistik yaitu koefisien korelasi dan koefisien determinasi maka dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Muamalat Tbk Cabang Tasikmalaya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang dikemukakan diatas, maka penulis menyimpulkan saran yaitu sebagai berikut:

1. Komitmen Karyawan memberikan dampak yang signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan PT Bank Muamalat Tbk Cabang Tasikmalaya. Untuk itu pihak manajemen PT Bank Muamalat Tbk Cabang Tasikmalaya diharapkan dapat meyakinkan komitmen karyawan terutama dari merasa berat jika meninggalkan organisasi/perusahaan dan serta harus lebih diyakinkan berkeinginan tetap tinggal karena keuntungan yang didapat.
2. Kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Muamalat Tbk Cabang Tasikmalaya baik, akan tetapi perusahaan harus tetap mempertahankan bahkan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Salah satu indikator meningkatnya kepuasan kerja yaitu kesempatan yang diberikan perusahaan untuk melakukan pekerjaan yang berbeda atau bervariasi sehingga kepuasan kerja karyawan lebih meningkat.
3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa peningkatan kepuasan kerja secara langsung dapat dilakukan dengan cara meningkatkan komitmen kerjanya, karena dari hasil pengujian model terlihat bahwa pengaruh komitmen cukup besar bagi kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrian Sutedi, SH., MH 2014. *Aspek Hukum Otoritas Jasa keuangan*. Jakarta Timur: Raih Asa Sukses, pemasaran: Niaga Swadaya
- Arif Yusuf Hamali, S.S., M.M. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service)
- Dr. Trisadini P. Usanti 2016 *Hukum Perbankan*. Jakarta: Kencana
- Dra. Sri Larasati, M.M 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup penerbitan CV BUDI UTAMA (anggota IKAPI)
- Eng. Yeri Sutopo, M.Pd., M.T., Prof. Dr. Achmad Slamet, M.Si. 2017 *Statistik inferensial*. Yogyakarta: Penerbit ANDI (anggota IKAPI)
- Fajri. Ismail, M.Pd.i. 2018 *Statiska untuk penelitian pendidikan dan ilmu-ilmu social*. Jakarta: Prenada Media Group
- Jaenudin Akhmad MM. 2012. *Psikologi Industri*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia
- Muri Yusuf, M.Pd. 2014 *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana
- Nanang Martono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Ria Mardiana Yusuf. 2018. *komitmen Organisasi*. Makasar: Cv Nas Medika Pustaka
- Denny Bagus. 2010. *Jurnal Manajemen*
<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/07/komitmen-karyawan-definisi-dan-jenis.html&ved=2ahUKEwjKjODF1e7fAhXbT30KHaWLDAQQFjAAegQIBBAB&usg=AOvVaw2V8VUD9pfLa1d4dVy8LMAY> (Diakses Minggu, 3 Februari, 14:17)
- Far Dani 2018. *Pengertian populasi dan sampel*
<http://adeletorn.blogspot.com/2018/04/pengertian-populasi-dan-sampel-menurut.html?m=1> (Diakses Senin, 4 Februari, 18:46)
- Gambaran umum perusahaan bank muamalat <https://koleksi-skripsi.blogspot.com/2008/07/gambaran-umum-bank-muamalat-indonesia.html> (diakses minggu, 17 februari 07:14)
- Metode penelitian https://elib.unikom.ac.id/files/disk1/700/jbptunikompp-gdl-siretnara-34975-8-unikom_s-i.pdf (Diakses Senin, 4 Februari, 18:50)
- Nadeleeghna. 2014. *Gambaran umum Bank Muamalat*:
<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://www.bankmuamalat.co.id/karir&ved=2ahUKEwjJh8SKw-7fAhWIM48KHSiNAS4QFjAAegQIAhAB&usg=AOvVaw3YNAFaYGMmW9mrcsdsayCe> (Diakses Senin, 7 Januari, 19:12)
- Syahrudin Y. 2016. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*

[https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://journal.feb.u
nmul.ac.id/index.php/KINERJA/article/view/363/57&ved=2ahUKewjibS_x-
7fAhVHiHAKHds6AbYQFjACegQIBxAB&usg=AOvVaw0NN_BdLT4bd45l
AD53x9Nn](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://journal.feb.u
nmul.ac.id/index.php/KINERJA/article/view/363/57&ved=2ahUKewjibS_x-
7fAhVHiHAKHds6AbYQFjACegQIBxAB&usg=AOvVaw0NN_BdLT4bd45l
AD53x9Nn) (Diakses Minggu, 3 Februari, 14:15)

LAMPIRAN

Kuesioner Pernyataan Variabel X Komitmen:

No	Pertanyaan	SS	S	C	TS	STS
<i>Affective Commitment</i>						
1	Merasa nyaman di Bank Muamalat ini					
2	Memiliki keluarga baru di Bank Muamalat					
3	Merasa bangga menjadi bagian di Bank Muamalat					
4	Merasa masalah yang terjadi di Bank Muamalat menjadi permasalahan saya juga					
5	Memiliki rasa suka duka terhadap Bank Muamalat					
<i>Continuance Commitment</i>		SS	S	C	TS	STS
1	Berkeinginan tetap tinggal karena kebutuhan gaji					
2	Berkeinginan tetap tinggal karena keuntungan yang didapat					
3	Sangat sulit mendapatkan pekerjaan jika saya keluar					
4	Merasa berat jika meninggalkan organisasi meskipun sangat ingin sekali					
<i>Normative Commitment</i>		SS	S	C	TS	STS
1	Sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan					
2	Masih ada tanggung jawab jika saya ingin keluar					
3	Berkeinginan untuk menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini.					

Pernyataan Kuesioner Variabel Y Kepuasan Kerja:

No	Pertanyaan	SS	S	C	TS	STS
Gaji		SS	S	C	TS	STS
1	Kesesuaian gaji yang diterima dengan posisi atau jabatan saya diperusahaan ini					
2	Ketepatan waktu dalam pembayaran gaji					
Pekerjaan itu sendiri		SS	S	C	TS	STS
3	Keterlibatan saya dalam menyelesaikan suatu permasalahan yang menyangkut pekerjaan saya sendiri					
4	Kesempatan yang diberikan perusahaan untuk melakukan pekerjaan yang berbeda-beda atau bervariasi					
Rekan Kerja		SS	S	C	TS	STS
5	Sikap rekan kerja dalam mendorong saya untuk lebih berprestasi dalam bekerja					
6	Sikap rekan kerja dalam memberikan dukungan terkait dengan pelaksanaan pekerjaan					
7	Tanggung jawab rekan kerja saya terhadap pekerjaannya					
Atasan		SS	S	C	TS	STS
8	Kemudahan berkomunikasi antara saya dengan atasan					
Promosi		SS	S	C	TS	STS
9	Kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan diperusahaan ini					
Lingkungan kerja		SS	S	C	TS	STS
10	Ketersediaan sarana dan fasilitas kerja yang dibutuhkan saya dalam menjalankan pekerjaan ini					



Bank Muamalat

SURAT KETERANGAN
No:121/C-TSM/BMI/V/2019

PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Tasikmalaya dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Seliawati
NIM : 4122.4.16.11.0081
KAMPUS : Universitas Winaya Mukti Bandung

Yang bersangkutan benar telah melakukan penelitian untuk pembuatan Skripsi di lingkungan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Tasikmalaya dengan judul "**Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Tasikmalaya**".

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tasikmalaya, 20 Mei 2019

PT. BANK MUAMALAT INDONESIA, Tbk.
CABANG TASIKMALAYA

Metty Hendarti K
Branch Operation Service Manager

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama lengkap Seliawati, lahir di Tasikmalaya pada tanggal 14 Mei 1996. Anak kedua dari 2 bersaudara. Beralamat di kp. Cibuntu Rt/Rw 06/18 Desa karyabakti kecamatan Parungponteng kabupaten Tasikmalaya kode Pos 46189.

Penulis menempuh pendidikan sekolah Dasar di SDN Cibuntu pada tahun 2003. Sekolah Menengah Pertama di MTS karyabakti pada tahun 2009. Sekolah Menengah Atas di SMA kHz Musthafa Sukamanah pada tahun 2012. Program Diploma di Lp3i Tasikmalaya pada tahun 2015. Selesai dari program diploma dilanjutkan ke program strata satu di Universitas Winaya Mukti Bandung.

Dengan bantuan Lp3i Tasikmalaya penulis mendapat kesempatan untuk kuliah sambil kerja. Bagi setiap mahasiswa yang ingin melanjutkan pendidikannya ke program strata satu pihak Lp3i Tasikmalaya memfasilitasi bantuan dengan kerjasama antar kampus yang telah terjalin sebelumnya. Sampai saat penulis menyusun skripsi ini. Penulis masih terdaftar sebagai salah satu mahasiswa program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Program studi manajemen Universitas Winaya Mukti Bandung.