

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI PADA KARYAWAN BANK RAKYAT
INDONESIA SYARIAH KCP 16 PALEMBANG**



Skripsi Oleh:

**Atria Meliyanti
01011381621239
Manajemen**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
2020**

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF
PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI PADA KARYAWAN BANK RAKYAT
INDONESIA SYARIAH KCP 16 PALEMBANG

Disusun Oleh :

Nama : Atria Meliyanti

Nim : 01011381621239

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal

Ketua



: 9 Januari 2020

Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D

NIP. 195307071979032001

Tanggal

Anggota



: 20 Desember 2019

Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M

NIP. 198104022008011013

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI PADA KARYAWAN BANK RAKYAT
INDONESIA SYARIAH KCP 16 PALEMBANG**

Disusun oleh :

Nama : Atria Meliyanti

Nim : 01011381621239

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 27 Januari 2020 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 27 Januari 2020

Ketua



Prof. Badia Perizade, M. B.A., Ph. D

NIP. 195307071979032001

Anggota,



Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M

NIP. 198104022008011013

Anggota,



Wita Farla WK, S.E., M.M

NIP. 198104012014092001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D

NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Atria Meliyanti
Nim : 01011381621239
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN BANK RAKYAT INDONESIA SYARIAH KCP 16 PALEMBANG

Pembimbing

Ketua : Prof. Badia Perizade, M.B.A.,Ph.D
Anggota : Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M,
Tanggal Ujian : 27 Januari 2020

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan kelar kesarjanaaan.

Palembang, 27 Januari 2020

Pembuat pernyataan

Atria Meliyanti
NIM. 01011381621239

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas Rahmat dan Karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini yang berjudul "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah KCP 16 Palembang". Skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat sarjana Ekonomi program Strata satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini terdapat keki dan jauh dari kata sempurna dan memiliki kelemahan. Maka dari itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan penulis. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan bagi ilmu pengetahuan dalam kajian yang sama.

Palembang, 27 Januari 2020



Atria Meliyanti

NIM.01011381621239

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penyusunan skripsi ini tentunya penulis banyak mendapatkan bimbingan, petunjuk dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar- besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE, sebagai Rektor Universitas Sriwijaya.
2. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwah, M. Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
3. Ibu sniAndriana, S.E., M. Fin., Ph. D., selaku Ketua Program Studi Manajemen S1 Universitas Sriwijaya.
4. Ibu Prof. Badia Perizade, M.B.A.,Ph.D dan Bapak Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu dan tenaga serta memberikan ilmu, bimbingan, arahan, masukan dan motivasi yang sangat berarti kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.
5. Ibu Wita Farla WK, S.E, M.M selaku Penguji skripsi yang telah memberikan waktu, tenaga, ilmu, arahan, dan masukan serta motivasi kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya atas segala ilmu dan dedikasinya selama perkuliahan dan Seluruh Staff Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah membantu penulis baik selama masa perkuliahan maupun dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Ibu Desi Yunita, SE, MM, MBA selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing penulis selama melaksanakan studi perkuliahan.
8. Kedua orangtua, ayah Totong Winarto dan Ibu Nina Marlina serta saudari kandung penulis, Vera Meliani serta keluarga besarku yang sangat penulis cintai yang telah memberikan dukungan, doa, semangat, motivasi, dan pengorbanan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
9. Seluruh karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah KCP 16 Palembang yang telah berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini.

10. Sahabatku tersayang, Ade Rafiqa, dian Larasati, Dinda Rusly yang selalu memberikan semangat, dukungan dan doa serta bersama-sama dalam suka maupun duka selama menjalani perkuliahan.
11. Alim Squad tersayang, Msy. maya Bariska (maimun), R.A Annisa Mutiara (ica), dan R.A liza Amaliya (uun) yang telah memberikan semangat serta doa kepada penulis selama ini.
12. SKB Squad tersayang Anggraini, Ate, Dela, Deli, Shavira, dan Tassy. Terimakasih untuk dukungannya, suka duka, kerja sama, dan semua hal yang pernah dirasakan bersama. Terimakasih sudah berjuang bersama dari awal sampai akhir penyelesaian skripsi ini.
13. Teman-teman seperjuangan Manajemen angkatan 2016 Kampus Palembang yang telah bersama-sama menempuh perkuliahan.
14. Semua pihak yang telah membantu yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Palembang, 27 Januari 2020

Penulis,



Atria Meliyanti

NIM.01011381621239

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
MOTTO DAN PEMBAHASAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT.....	x
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	xi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	7
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat penelitian.....	7
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	9
2.1 Kepuasan Kerja	9
2.1.1 Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	11
2.1.2 Indikator kepuasan Kerja.....	12
2.1.3 Pengukuran Kepuasan Kerja.....	13
2.2 Komitmen Organisasi.....	14
2.2.1 Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	16
2.2.2 Indikator Komitmen Organisasi	16
2.3 Hubungan antar Variabel.....	17
2.4 Penelitian Terdahulu.....	18
2.5 Kerangka Pemikiran	20
2.6 Hipotesis	20
BAB III METODE PENELITIAN	21
3.1 Ruang Lingkup.....	21
3.2 Rancangan Penelitian	21
3.3 Jenis dan Sumber Data	22
3.3.1 Jenis Data.....	22

3.3.2	Sumber Data.....	22
3.4	Teknik Pengumpulan Data	23
3.5	Populasi dan Sampel	24
3.6	Teknik Analisis Data	25
3.6.1	Uji Intrumen	25
3.6.1.1	Uji Validitas	26
3.6.1.2	Uji Realibilitas	26
3.6.2	Analisis Regresi Linier Sederhana	27
3.6.3	Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2).....	27
3.6.3.1	Analisis Koefisien Korelasi (r)	27
3.6.3.2	Koefisien Determinasi (R^2)	29
3.6.4	Uji Hipotesis.....	29
3.6.4.1	Uji t	29
3.7	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.....	30
3.7.1	Variabel Penelitian	30
3.7.2	Definisi Operasional Variabel.....	32
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	34
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	34
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan	34
4.1.2	Visi dan Misi BRI syariah.....	35
4.2	Hasil Penelitian	36
4.2.1	Deskripsi Frekuensi Karakteristik Responden	36
4.2.2	Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian.....	40
4.2.2.1	Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja	40
4.2.2.2	Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Komitmen Organisasi.....	46
4.2.3	Hasil Uji Instrumen Penelitian	50
4.2.3.1	Uji Validitas.....	50
4.2.3.2	Uji Reliabilitas	52
4.2.4	Hasil Uji Statistik.....	52
4.2.4.1	Analisis Regresi Linier Sederhana.....	52
4.2.5	Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2) ..	53
4.2.6	Hasil Uji Hipotesis.....	54
4.2.6.1	Uji t	54
4.3	Pembahasan	55
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	57
5.1	Kesimpulan	57
5.2	Saran	57
DAFTAR PUSTAKA.....		59
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Tingkat <i>Turnover</i> karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI Syariah) KCP Palembang 16 Ilir Tahun 2014 -2018.....	3
1.2 Gaji Karyawan BRI Syariah KCP 16 Ilir Palembang tahun 2018.....	4
1.3 Jumlah Karyawan Berdasarkan Masa Kerja dan jumlah Promosi tahun 2014-2018	5
2.1 Penelitian Terdahulu	18
3.1 Skor Jawaban Responden.....	24
3.2 Jumlah Karyawan BRI Syariah KCP 16 Ilir Palembang	25
3.3 Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r	28
3.4 Definisi Operasional Variabel	32
4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	36
4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia	37
4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Kerja	38
4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	39
4.5 Karakteristik Responden berdasarkan Status Pernikahan	39
4.6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja (X).	40
4.7 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Komitmen Organisasi (Y).....	47
4.8 Hasil Uji Validitas	51
4.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	52
4.10 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	53
4.11 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2).....	54
4.12 Hasil Uji t	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1. Kerangka Penelitian	20

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner	i
2. Tabulasi Kuesioner	iii
3. Hasil Pengolahan Data Penelitian	v

ABSTRAK

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN BANK RAKYAT INDONESIA SYARIAH KCP 16 PALEMBANG

Oleh:
Atria Meliyanti

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah KCP 16 Palembang. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner. Populasi berjumlah 38 orang, dengan menggunakan metode sensus, sehingga seluruh karyawan berjumlah 38 orang dijadikan responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah KCP 16 Palembang. Bagi perusahaan disarankan untuk memberikan kenaikan gaji dan tunjangan, kesempatan promosi jabatan pada karyawan dengan masa kerja yang sudah cukup lama sehingga dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

Pembimbing I,



Prof. Badia Perizade, M. B.A., Ph. D
NIP. 195307071979032001

Pembimbing II,



Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M
NIP. 198104022008011013

Ketua Jurusan Manajemen,



Isni Andriana, S.E., M. Fin., Ph. D
NIP. 197509011999032001

ABSTRACT

**THE EFFECT OF JOB SATISFACTION ON ORGANIZATIONAL
COMMITMENTS AT BANK RAKYAT INDONESIA
SYARIAH KCP 16 PALEMBANG**

By:

Atria Meliyanti

Prof. Badia Perizade, M. B.A., Ph. D

Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M

This study aims to knowing the effect of job satisfaction on organizational commitment in employees of Bank Rakyat Indonesia Syariah KCP 16 Palembang. This study uses primary data obtained by distributing questionnaires. The population numbered 38 people, using the census method, so that all 38 employees were made respondenst. The analysis technique that be used is simple linear regression analysis. The results showed that the job satisfaction had a significant effect on commitment to Bank Rakyat Indonesia Syariah KCP 16 Palembang employees. For companies it is advisable to provide salary increases and benefits, opportunities for job promotions to employees with long years of service. With these effortsso that it can further increase employee job satisfaction.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment

Supervisor I,



Prof. Badia Perizade, M. B.A., Ph. D
NIP. 195307071979032001

Supervisor II,



Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M
NIP. 198104022008011013

Head Of Management Department,



Isni Andriana, S.E., M. Fin., Ph. D
NIP. 197509011999032001

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini kita telah memasuki era globalisasi yang mempengaruhi kemajuan industri di bermacam bidang industri. Kemajuan tersebut membuat perusahaan ikut terdorong untuk dapat bersaing, untuk dapat bersaing salah satu faktor penting yang harus dimiliki perusahaan yaitu sumber daya manusia atau kita sering sebut dengan karyawan atau pegawai yang memiliki potensi dan berdedikasi tinggi terhadap perusahaan. Pada dasarnya sebuah organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang merupakan unsur penting yang harus dijaga dan dipertahankan. Oleh sebab itu sebuah organisasi membutuhkan suatu pengelolaan yang tepat agar memberikan hasil yang efektif dalam pencapaian tujuan organisasi. Tujuan organisasi tidak dapat tercapai tanpa adanya sumber daya manusia.

Handoko 2011 dalam (Akbar, Hamid, & Djudi, 2016) menjelaskan “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”. Jika karyawan puas dengan pekerjaannya hal tersebut dapat berdampak positif pula terhadap organisasi karena dengan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku karyawan terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi, nilai dan tujuan organisasi. Seseorang karyawan dikatakan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, memiliki ciri-ciri antara lain kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai

organisasi, serta memiliki kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi serta berkeinginan untuk terus bekerja di organisasi. Menurut Manurung dan Ratnawati dalam (Susanti & palupiningdyah, 2016) yang terdiri dari kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap kesempatan promosi, kepuasan terhadap pengawasan (supervisi), dan kepuasan terhadap rekan kerja.

Komitmen organisasi adalah keinginan yang kuat untuk tetap sebagai anggota suatu organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu terhadap penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi. Dapat diartikan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap seseorang yang menunjukkan loyalitas pada suatu organisasi dan proses dimana seseorang mengekspresikan perhatiannya pada organisasi Luthans 2006 dalam (Haris, 2017). kepuasan kerja dan komitmen organisasi yaitu dua sikap yang berhubungan dengan pekerjaan namun keduanya tidak sama. Menurut Mathiew & Jones 1991 (Tania & Sutanto, 2013) bahwa kepuasan kerjaberhubungan dengan komitmen organisasi karyawan, karena apabila seseorang merasa seluruh kebutuhan dan keinginannya oleh organisasi telah terpenuhi, maka secara otomatis dengan penuh kesadaran, komitmen organisasi karyawan akan meningkat.

Jika karyawan puas dengan pekerjaannya hal tersebut dapat berdampak positif pula terhadap organisasi karena dengan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku karyawan terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi, nilai dan tujuan organisasi. Seseorang karyawan

dikatakan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, memiliki ciri-ciri antara lain kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, serta memiliki kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi serta berkeinginan untuk terus bekerja di organisasi.

Penelitian akan dilakukan di BRI SYARIAH merupakan perusahaan perbankan pengelola BRI SYARIAH yang mempunyai kantor di berbagai wilayah Indonesia baik itu dalam lingkup provinsi, kota maupun kabupaten agar lebih dekat serta bisa memberikan layanan terbaik kepada para nasabah di dunia perbankan di berbagai lokasi, termasuk juga konsumen di Sumatera Selatan Kota Palembang yang bisa datang ke lokasi kantor cabang atau ATM terdekat yaitu Alamat BRI SYARIAH KCP Palembang 16 Ilir.

Tabel 1.1 Tingkat *Turnover* karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI Syariah) KCP Palembang 16 Ilir Tahun 2014 -2018

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Jumlah Karyawan keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Tingkat Perputaran Karyawan (%)
2014	32	30	3	1	9,67
2015	30	35	2	7	6,15
2016	35	37	3	5	8,33
2017	37	38	3	4	8,00
2018	38	38	4	2	10,81

Sumber: Bank Rakyat Indonesia Syariah (BRI Syariah) KCP16 Ilir Palembang diolah: 2018

Berdasarkan tabel 1.1 persentase tingkat turnover karyawan pada BRI Syariah KCP 16 Palembang dalam lima tahun terakhir mengalami perputaran karyawan yang cukup tinggi. Standar *turnover* karyawan dapat ditolerir pada tiap perusahaan berbeda-beda, namun jika tingkat *turnover* mencapai 10% per tahun adalah terlalu tinggi menurut banyak standar (Amri, 2017). Adanya tingkat *turnover* atau perputaran karyawan pada BRI Syariah KCP 16 Ilir dapat menunjukkan sebagai salah satu untuk melihat indikasi melihat

rendahnya komitmen karyawan karena karyawan tidak puas dengan apa yang diberikan oleh organisasi.

Tabel 1.2 Gaji Karyawan BRI Syariah KCP 16 Ilir Palembang tahun 2018

No	Bagian	Rata-rata Gaji Pokok	UMK	Selisih
1	Pimpinan Cabang Pembantu	10.000.000	2.917.260	7.082.740
2	Kepala UMS	5.000.000	2.917.260	2.082.740
3	Pengawas Cabang	5.000.000	2.917.260	2.082.740
4	Staff Unit Keuangan	4.000.000	2.917.260	1.082.740
5	Penafsir Gadai	4.000.000	2.917.260	1.082.740
6	Staff Akun	4.500.000	2.917.260	1.582.740
7	Staff Hubungan	4.500.000	2.917.260	1.582.740
8	Teller	3.250.000	2.917.260	332.740
9	Pelayanan Pelanggan	3.250.000	2.917.260	332.740
10	Pemasaran	2.800.000	2.917.260	(117.260)
11	StaffAdministrasi	3.000.000	2.917.260	82.740
12	Staff Keamanan	2.700.000	2.917.260	(217.260)
13	Staff Kebersihan	2.250.000	2.917.260	(667.260)

Sumber: PT Bank Rakyat Indonesia Syariah (BRI Syariah) KCP 16 Ilir Palembang diolah: 2018

Berdasarkan tabel 1.2 adapun gaji pokok yang tidak mencapai UMK yaitu bagian OB Rp.2.250.000, bagian Sales Officer Rp.2.800.000, dan bagian Security Rp. 2.700.000. Berdasarkan wawancara dengan bagian Supervisor, karyawan bagian Account officer Mikrodan bagian Sales Officer memiliki target yaitu Rp. 300.000.000/ orang sedangkan target Rp.1.000.000.000/ orang untuk account officer SME. Target harus dicapai dengan waktu satu bulan, dengan target tersebut terkadang ada karyawan yang tidak bisa mencapai target tersebut. Apabilakaryawan yang berstatus kontrak dalam jangka waktu tiga bulan berturut-turut target tidak tercapai maka kontraknya akan di putus oleh perusahaan sedangkan untuk karyawan

tetap jika target tidak terpenuhi maka sistem manajemennya akan di nilai rendah sehingga bonus tahunan yang akan di dapatkan kecil.

Dilihat dari jumlah promosi karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah (BRI Syariah) KCP 16 Ilir Palembang dengan masa kerja 5 sampai 7 tahun di mana pada tahun 2015 yaitu berjumlah 1 promosi dan tahun 2018 berjumlah 1 promosi. Dari tahun 2014 hingga tahun 2018 menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang mendapatkan promosi hanya berjumlah 2 orang, dimana kesempatan promosi sedikit diberikan kepada karyawan walaupun banyak karyawan yang memiliki masa kerja yang cukup lama. Data masa kerja dan jumlah promosi karyawan Bank BRI Syariah KCP 16 Palembang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.3 Jumlah Karyawan Berdasarkan Masa Kerja dan jumlah Promosi tahun 2014-2018

N0	Masa Kerja	Jumlah Karyawan	Jumlah Promosi
1	<2 tahun	9	-
2	2-4 tahun	12	-
3	5-7 tahun	10	2
4	8-10 tahun	5	-
5	11> tahun	2	-
Total		38	2

Sumber: Bank Rakyat Indonesia Syariah (BRI Syariah) KCP 16 Ilir Palembang diolah:2014- 2018

Berdasarkan pada beberapa jurnal penelitian terdahulu, penelitian yang dilakukan oleh (Ningkiswari & Wulandari, 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja terkait terpenuhinya kebutuhan maupun keinginan karyawan oleh pihak organisasi, maka dengan sendirinya karyawan tersebut akan meningkatkan komitmen yang ada di dalam dirinya. karyawan yang memiliki kepuasan yang baik maka akan membuat karyawan tersebut semakin

mempunyai motivasi kerja untuk menjadi yang lebih baik lagi dalam melakukan pekerjaannya sehingga karyawan tersebut lebih memiliki komitmen organisasional terhadap perusahaan (Tania & Sutanto, 2013). Faktor kepuasan kerja dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi karena jika karyawan yang puas, maka karyawan akan lebih berkomitmen memberikan kemampuannya serta setia pada organisasi dalam mencapai tujuannya sebagai imbalan atas kepuasan kerja yang diperoleh (Mersi & Koeshartono, 2014). Meningkatnya kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya akan meningkatkan komitmen organisasional sehingga karyawan merasa bangga menjadi bagian dari organisasi (Karambut & Noormijati, 2012). Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah outcome dari kepuasan kerja yang diterima artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka akan berdampak pada semakin tingginya komitmen organisasi (Hidayat, 2018).

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah KCP 16 Ilir Palembang”.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, F. H., Hamid, D., & Djudi, M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis* .
- Amri, U. A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention pada Head Office PT.Thamrin Brother Palembang. *Jurnal Kompetitif*, 6(1) , 109-127.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haris, H. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Layanan di PT. Asuransi Jasindo (Persero) Kantor Cabang Korporasi dan Ritel Bandung . *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Vol.9 No.2* .
- Hidayat, A. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Turnover Intention. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa Vol.11 No.1*
- Istijanto. (2013). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Karambut, C. A., & Noormijati, E. A. (2012). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional(Studi pada Perawat Unit Rawat Inap RS Panti Waluya Malang). *Vol 10, NO 3* .
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* . Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mersi, & Koeshartono, D. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada PT. Sinar Sosro Yogyakarta). *Jurnal Manajemen Ilmiah* .

- Nadapdap, K. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Pratama Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi Vol.3 No.1*
- Ningkiswari, I. A., & Wulandari, R. D. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen karyawan Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya. *JAKI Volume 5 Nomor 2* .
- Novita, Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis Vol.34 No.1* .
- Puspitawati, N. M., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Layanan . *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan Vol.8 No.1* .
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi (Edisi 16)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Roziqin, M. Z. (2010). *Kepuasan Kerja*. Malang: Averroes Press.
- Sapitri, R. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *JOM Fisib Vol.3 No.2*
- Sedarmayanti. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sopiah, M. M. (2018). *Perilaku Organisasi*. Malang: Andi.
- Sugiyono. (2017). *metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* . Bandung : Alfabeta.
- Susanti, & palupiningdyah. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening . *Management Analysis Journal* .

Tania, A., & Sutanto, E. M. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI Knife di Surabaya. *AGORA Vol. 1, No.3* .

