

**Pengaruh Komitmen Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada
PT. BPR Modern Express Kantor Cabang Tolitoli**

***Effect Of Work Commitment And Job Satisfaction On Employee Performance At PT. BPR
Modern Express Tolitoli Branch Office***

Via Olivia¹, Ayuwandira², Jabal Nur³, Angga Prayudha A. Hi. Malu⁴

oliviavia574@gmail.com
ayuwandiramorad@gmail.com
jabalnrjagoe@gmail.com
angga.prayudha89@gmail.com

¹ Mahasiswa Prodi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mujahidin

^{2,4} Dosen Prodi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mujahidin

³ Dosen Prodi Ekonomi Pembangunan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mujahidin

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komitmen kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Modern Express Kantor Cabang Tolitoli. Merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Teknik pengumpulan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil penelitian di dapat disimpulkan bahwa Komitmen Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Komitmen Kerja memiliki t hitung $5.561 > t_{tabel} 2.052$ dan nilai $sig 0.000 < 0.05$ sehingga variabel Komitmen Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan untuk variabel Kepuasan Kerja diperoleh nilai t hitung $2.410 > t_{tabel} 2.052$ dan nilai $sig 0.000 < 0.05$ sehingga variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Adapun hasil koefisien determinasi R^2 nilai R square sebesar 0.710 yang artinya kontribusi Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Modern Express Kantor Cabang Tolitoli adalah sebesar 71%.

Kata Kunci : Komitmen Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work commitment and job satisfaction on employee performance at the PT. BPR Modern Express Tolitoli Branch Office. This quantitative study uses an associative approach. The sampling technique used was saturated sampling, and the data analysis technique employed was multiple linear regression. Based on the research results, it can be concluded that both work commitment and job satisfaction have a significant effect on employee performance. The work commitment variable has a calculated t -value of 5.561, which is greater than the t -table value of 2.052, and a significance value (sig) of 0.000, which is less than 0.05, indicating that work commitment significantly affects employee performance. Similarly, the job satisfaction variable obtained a calculated t -value of 2.410, which is greater than the t -table value of 2.052, and a sig value of 0.000, which is less than 0.05, demonstrating that job satisfaction also has a significant effect on employee performance. The coefficient of determination (R^2) and the R-square value were both 0.710, indicating

that work commitment and job satisfaction contribute 71% to employee performance at the PT. BPR Modern Express Tolitoli Branch Office.

Keywords: *Work Commitment, Job Satisfaction, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam suatu perusahaan untuk mengelola dan mengatur berjalannya suatu perusahaan. Sumber daya manusia mencakup seluruh individu yang bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam dunia kerja, minat karyawan mengacu pada tingkat komitmen dan hubungan emosional terhadap pekerjaannya. Karyawan yang berkomitmen cenderung bekerja secara bertanggung jawab, menjaga integritas, dan menunjukkan upaya ekstra dalam menyelesaikan tugas. Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari sikapnya terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang ada di lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan emosional yang dirasakan berupa perasaan senang atau tidak senang dalam bekerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya biasanya lebih produktif, termotivasi, dan menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi terhadap tempat kerjanya. Kinerja karyawan yang baik tentunya menjadi harapan semua perusahaan, karena kinerja karyawan diharapkan mampu meningkatkan kualitas perusahaan secara keseluruhan (Waldan, 2020).

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional. Bank BPR Modern Express adalah bank BPR terbesar nomor 2 di Indonesia menurut info Bank BPR Modern Express Kantor Pusat Ambon, Maluku Tahun 2024. Bank BPR Modern Express hadir untuk untuk mewujudkan pelayanan yang semakin luas

dan prima bagi masyarakat Indonesia yang berpusat di Ambon, Maluku.

Berdasarkan observasi yang dilakukan terhadap karyawan PT. Bank BPR Modern Express Kantor Cabang Tolitoli, fenomena yang terjadi adalah terdapat masalah pada komitmen kerja karyawan PT. BPR Modern Express Kantor Cabang Tolitoli yaitu dilihat dari adanya keinginan untuk keluar dari perusahaan, yang salah satu penyebabnya adalah tekanan yang dirasakan saat bekerja, artinya *affective commitment* pada karyawan masih rendah yaitu perasaan ketertarikan untuk terus berada dalam perusahaan. Kemudian kepuasan kerja karyawan terdapat masalah pada kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri dan kepuasan dengan sikap atasan dimana tantangan yang dihadapi seperti target yang diberikan tinggi dan terkadang sulit untuk dicapai yang salah satu penyebabnya karena penolakan nasabah. Tekanan dari atasan yang selalu mengharapkan hasil yang sangat tinggi tanpa memberikan dukungan yang memadai, sehingga karyawan cenderung merasa tertekan. Karena adanya fenomena terkait komitmen kerja dan kepuasan kerja maka berdampak negatif terhadap kinerja karyawan yaitu mereka cenderung kurang termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal, yang berpotensi mengurangi kuantitas dan kualitas kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti tertarik meneliti karyawan PT. Bank BPR Modern Express Kantor Cabang Tolitoli dengan judul **“Pengaruh Komitmen Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR**

Modern Express Kantor Cabang Tolitoli”.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka pokok permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Modern Express Kantor Cabang Tolitoli?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Modern Express Kantor Cabang Tolitoli?
3. Apakah komitmen kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Modern Express Kantor Cabang Tolitoli?

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan rumusan masalah penelitian yang menanyakan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono 2019). Penelitian ini menjelaskan hubungan antara mempengaruhi dan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang akan diteliti. (X1) adalah komitmen kerja, (X2) adalah kepuasan kerja dengan variabel (Y) kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Modern Express Kantor Cabang Tolitoli.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dapat membuktikan bahwa

variabel komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Modern Express Kantor Cabang Tolitoli, menghasilkan t_{hitung} untuk variable komitmen kerja sebesar $5,561 > t_{tabel} 2.052$ dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ maka dapat diartikan variabel komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini dikarenakan, variabel komitmen kerja jika dilihat dari frekuensi jawaban responden kebanyakan karyawan menjawab setuju bahkan sangat setuju dengan pernyataan yang ada. Akan tetapi masih ada sebagian karyawan yang menjawab kurang setuju, tidak setuju bahkan sangat tidak setuju di pernyataan yang ada. Oleh karena itu perusahaan perlu mengambil langkah untuk meningkatkan ketertarikan dan loyalitas karyawan

2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Modern Express Kantor Cabang Tolitoli.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dapat membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Modern Express Kantor Cabang Tolitoli, menghasilkan t_{hitung} untuk variable komitmen kerja sebesar $2.410 > t_{tabel} 2.052$ dengan nilai signifikansi sebesar $0.023 < 0.05$ maka dapat diartikan variabel komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini dikarenakan variabel Kepuasan Kerja jika dilihat dari frekuensi jawaban responden kebanyakan karyawan menjawab setuju bahkan sangat setuju dengan pernyataan yang ada. Akan tetapi masih ada sebagian karyawan yang menjawab kurang setuju, tidak setuju bahkan sangat tidak setuju di pernyataan yang ada. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan

perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, gaji dan tunjangan yang adil serta kompetitif, disertai dengan insentif berbasis kinerja. Kesempatan promosi yang jelas dan pelatihan berkala juga penting agar karyawan merasa memiliki prospek karier.

3. Pengaruh komitmen kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Modern Express Kantor Cabang Tolitoli.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dapat membuktikan bahwa variabel komitmen kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Modern Express Kantor Cabang Tolitoli, hal ini berdasarkan perhitungan uji F signifikan $0.000 < 0.05$ dengan nilai $F_{hitung} 36.518 > F_{tabel} 3.35$, sehingga disimpulkan variabel komitmen kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun hasil dari koefisien determinasi R^2 diperoleh nilai *R Square* 0,710 atau 71% yang artinya kontribusi pengaruh variabel komitmen kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Modern Express Kantor Cabang Tolitoli adalah sebesar 71% dan sisanya 29% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Artinya komitmen kerja dan kepuasan kerja memiliki kontribusi yang kuat terhadap kinerja karyawan, jika perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan, maka dua faktor utama yang harus diperhatikan adalah komitmen kerja dan kepuasan kerja. Namun, karena masih ada 29% faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti dalam penelitian ini, maka perusahaan juga harus mempertimbangkan variabel lain, misalnya lingkungan kerja, motivasi, gaya kepemimpinan dan faktor lainnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah, hipotesis dan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji hipotesis pada komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Modern Express Kantor Cabang Tolitoli. Hal ini terbukti dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti berdasarkan perhitungan yang dihasilkan t_{hitung} untuk variabel komitmen kerja sebesar $5.561 > t_{tabel} 2.052$ dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Sehingga hipotesis H_1 yang menyatakan “diduga bahwa komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Modern Express Kantor Cabang Tolitoli” diterima berdasarkan asumsi hipotesis sebelumnya.
2. Hasil uji hipotesis pada kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Modern Express Kantor Cabang Tolitoli. Hal ini terbukti dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti berdasarkan perhitungan yang dihasilkan t_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja sebesar $2.410 > t_{tabel} 2.052$ dengan nilai signifikansi sebesar $0.023 < 0.05$. Sehingga hipotesis H_2 yang menyatakan “diduga bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Modern Express Kantor Cabang Tolitoli” diterima berdasarkan asumsi hipotesis sebelumnya.
3. Hasil uji hipotesis pada komitmen kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Modern Express Kantor Cabang Tolitoli. Hal ini terbukti dengan hasil penelitian yang dilakukan

oleh peneliti berdasarkan perhitungan uji F signifikan $0.000 < 0.05$ dan nilai $F_{hitung} 36.518 > F_{tabel} 3.35$. Sehingga hipotesis H_3 yang menyatakan “diduga bahwa komitmen kerja dan kepuasan kerja berpenaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Modern Express Kantor Cabang Tolitoli” diterima berdasarkan asumsi hipotesis sebelumnya.

Saran

Adapun saran-saran yang dapat peneliti sampaikan sehubungan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Disarankan bagi perusahaan untuk meningkatkan komitmen kerja khususnya komitmen kontinu karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang stabil, mendukung dan memberikan manfaat jangka panjang yaitu peluang pengembangan karir nyata, sehingga karyawan merasa dihargai dan melihat masa depan yang lebih stabil didalam perusahaan. Kemudian perusahaan dapat memfokuskan kepuasan kerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan meningkatkan transparansi kebijakan kompensasi sehingga karyawan merasa kontribusinya dihargai.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini hendaknya berguna untuk peneliti selanjutnya, dan disarankan untuk memperluas variabel penelitian atau menggunakan metode yang berbeda guna memperoleh hasil yang lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2020). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. Pasuruan: Qiara Media.
- Azis, A., Rauf, R., & AL Asirie, R. A. (2023). Pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karunia Tirtamas Abadi. *Jurnal Mirai Management*, 8(3).
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh semangat kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *YUME : Journal of Management*, 4(1), 103-121.
- Handoko, 2020. Manajemen sumber daya manusia : Edisi Revisi Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- (2020). Pengaruh kompetensi kerja dan beban kerja terhadap komitmen organisasional melalui kompetensi pada pegawai negeri sipil di badan kepegawaian daerah Provinsi Jawa Timur. Universitas Airlangga.
- Harta Mitha, Amiruddin Tawe, Tenri S.P Dipoatmodjo, Ichwan Musa dan Muhammad Ikhwan Maulana Haeruddin. 2023. Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap komitmen karyawan pada PT. Cogindo Daya Bersama PLTU Barru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis* 2(1) : 403-410
- Hasibuan, 2020. Manajemen sumber daya manusia : Edisi Revisi Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herwin Tri Munardi, Tjipto Djuhartono, Nur Sodik (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

- karyawan pada PT. National Finance. *Jurnal Arastirma* 1(2) 336-346.
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 19-28.
- Irwandi, F. Y., & Sanjaya, A. (2022). Pengaruh Work-Live Balance dan Work Engangement Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Journal of Business Management Education*, 7(2), 1-7.
- Mellysa Pusparani, 2021. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (suatu kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 2(4) 534-543.
- Monica, D. (2020). *Pengaruh Komitmen Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Syariah* (Studi di BPRS Bandar Lampung) (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Raden Lampung).
- Morad, A. W. M., Sina, A. M., & Prathomo, J. (2023). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN-T Unit Tolitoli. *Jurnal Actual Organization Of Economic (JAGO-E)*, 4(04), 542-550.
- Norawati, S., & Fahraini. (2022). Determinan Komitmen dan Kinerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). *Indramayu : Penerbit Adab*
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74.
- Octavianti, S., & Hamni, R. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Inkabiz Indonesia. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*.
- Ramadhani, J. (2022). Pengaruh komitmen kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cemerlang Tunggal Intikarsa Jakarta Barat. *Fair Value : Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(3), 1505-1513.
- Rohimah, S. (2020). Pengaruh Komitmen Kerja Karyawan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Pekan Baru (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung : Alphabet.
- (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung : Alphabet.
- Suryani, N. K. (2022). Kepuasan Kerja: Pegaruhnya Dalam Organisasi: Tinjauan Teoritis Dan Empiris. *Jurnal imagine*, 2(2), 71-77.
- Waldan, R. (2020). The Effect of Leader Support and Competence to the Organizational Commitments on Employess Performance of Human Resources Development Agency in West Kalimantan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 18 (1), 103-114