

ANALISIS PENGARUH KOMITMEN PROFESIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BANK BUKOPIN YOGYAKARTA

Guntur Ujjianto

Alumni Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia

Syafarudin Alwi

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel komitmen profesional dan komitmen organisasional baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Bukopin, Yogyakarta. Bertolak dari hasil temuan dan analisis data dengan uji statistik, maka dapat diambil kesimpulan bahwa komitmen organisasional dan profesional mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari persamaan regresi yang diperoleh juga dapat dijelaskan bahwa variabel komitmen profesional lebih dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja.

Kata Kunci: *Komitmen Profesional, Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja dan Bank Bukopin*

PENDAHULUAN

Belakangan ini lingkungan bisnis mengalami perubahan yang sangat cepat. Globalisasi, liberalisasi perdagangan, deregulasi dan kemajuan teknologi informasi menciptakan realitas baru persaingan yang kian ketat. Tekanan-tekanan persaingan ini telah memaksa banyak organisasi dihadapkan pada lingkungan yang serba tidak pasti.

Perubahan lingkungan, khususnya lingkungan bisnis dan organisasi saat ini tidak sekedar berjalan sangat cepat tetapi juga bersifat tidak pasti. Implikasinya muncul fenomena-fenomena baru seperti globalisasi, dunia tanpa batas atau hilangnya batas-batas antar negara, antara daerah, bahkan antar individu. Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompleks dan selalu berubah seperti saat ini diperlukan kepemimpinan yang mampu mengantisipasi kedepan yang

lebih relevan dengan situasi kompleks seperti sekarang ini.

Sukses suatu organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan organisasi itu untuk beradaptasi pada perubahan lingkungan strategis yang mempengaruhi kehidupan organisasi. Organisasi yang terus beradaptasi dengan perubahan yang terjadi akan dapat tumbuh dan berkembang. Sebaliknya organisasi yang tidak beradaptasi dengan perubahan lingkungan akan mengalami kemunduran. Oleh karena itu sangat perlu bagi organisasi untuk memahami perubahan lingkungan strategis karena perubahan tersebut menuntut adanya perubahan paradigma di dalam mengelola organisasi.

Untuk selalu siap menghadapi perubahan yang selalu terjadi tersebut, bank sebagai salah satu bisnis di bidang jasa keuangan dituntut untuk selalu memberikan

perhatian yang besar pada upaya-upaya peningkatan kemampuan sumberdaya manusianya. Upaya-upaya tersebut dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan baik yang bersifat struktural ataupun yang bersifat fungsional. Pendidikan dan pelatihan saja tidaklah cukup, diperlukan adanya pembinaan dan motivasi kerja karyawan untuk menumbuhkan komitmen yang kuat dalam rangka meningkatkan prestasinya. Hal tersebut sangatlah penting mengingat perhatian orang terhadap komitmen dewasa ini semakin besar, terutama disebabkan adanya pemahaman bahwa kinerja berkaitan erat dengan komitmen (Meyer, *at al.*, 1993).

Pentingnya sumberdaya manusia yang berkualitas dalam dunia perbankan pada saat ini sudah menjadi keharusan mengingat persaingan dalam industri perbankan. Terlebih lagi ketika tantangan yang dirasakan semakin lama semakin kompleks. Keinginan dari perbankan untuk memiliki keunggulan bersaing, menuntut mereka untuk selalu meningkatkan kualitas sumberdaya manusia yang dimilikinya, sedangkan kualitas sumberdaya manusia banyak ditentukan oleh sejauh mana sistem yang berlaku, sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun perusahaan (Lubis, 1999). Untuk mewujudkan sumberdaya yang berkualitas tersebut tidak akan terlepas dari keberhasilan pihak manajemen perusahaan untuk menciptakan kondisi *Quality of Work Life* yang positif.

Selain itu, pekerjaan sebagai sarana perealisasi diri manusia, maka manusia harus bekerja dan pekerjaan itu harus mengembirakan, konsekuensinya adalah pekerjaan harus memberikan manusia kepuasan. Tetapi kenyataannya tidak semua karyawan merasakan kepuasan ketika menghadapi pekerjaan. Manusia merasa terasing dengan pekerjaan dan bereaksi negatif terhadap pekerjaannya. Di sini terlihat bahwa pekerjaan yang didapatkan merupakan keterpaksaan yang mesti diterimanya karena tidak

ada alternatif lain. Jika ini terjadi maka karyawan akan bekerja semaunya, tingkat mangkir kerja yang tinggi, tidak produktif dan pada puncaknya terjadi perpindahan kerja.

Sebaliknya, karyawan dengan kepuasan kerja akan menunjukkan kinerja yang baik, prestasi kerja meningkat, absensi rendah, dan tetap setia terhadap tempat kerja Mowday, Steers dan Porter, (1982). Kepuasan kerja yang tinggi sangat mempengaruhi kondisi kerja yang positif dan dinamis sehingga mampu memberikan keuntungan nyata, tidak hanya bagi perusahaan atau organisasi tetapi juga keuntungan bagi tenaga kerja itu sendiri. Kondisi inilah yang sangat didambakan oleh Bank sebagai perusahaan jasa keuangan.

Studi dan penelitian mengenai komitmen semakin banyak dilakukan terutama pada perusahaan-perusahaan besar (Meyer, *at. al.*, 1993), namun pada organisasi perbankan sampai saat ini masih sangat sedikit. Dengan memahami tipe-tipe komitmen dan proses terjadinya komitmen organisasional akan memudahkan mengarahkan aktivitas organisasi untuk meningkatkan keefektifan organisasi secara keseluruhan. Latham (Luthans, 1995) mengatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Begitu pula dengan hasil penelitian Kreiner dan Kinicki (1992) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasional.

Hasil kajian Verna dan Upadhyay (1986) tentang hubungan antara komitmen organisasional, keterlibatan terhadap kerja (*job involvement*), dan kepuasan kerja pada para pekerja non-eksekutif dari sebuah pabrik baja menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara komitmen organisasional dan keterlibatan kerja. Jones (1988) dalam studinya tentang pengukuran komitmen organisasional menemukan bahwa komitmen organisasional berkorelasi secara positif dengan kepuasan kerja.

Dalam kaitannya dengan penilaian kinerja identifikasi kompetensi dapat dijadikan tolok ukur kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya atau dapat untuk memantau apakah seseorang telah mempunyai kompetensi sesuai persyaratan yang telah ditentukan organisasi, dan jika individu bersangkutan belum memenuhi syarat dapat dikembangkan melalui pelatihan (*training*), *coaching* atau dimutasi ke posisi lain yang lebih cocok dengan kompetensi yang dimilikinya. Bertolak dari latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh komitmen profesional dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Bukopin Yogyakarta.

TINJAUAN LITERATUR **Komitmen Organisasional (*Organizational Commitment*)**

Robbins (1993) mendefinisikan komitmen sebagai suatu orientasi individu terhadap organisasi yang mencakup loyalitas, identifikasi, dan keterlibatan. Jadi, komitmen organisasional adalah unsur orientasi hubungan (aktif) antara individu dan organisasinya; orientasi hubungan tersebut mengakibatkan individu (pekerja) atas kehendak sendiri bersedia memberikan sesuatu; dan sesuatu yang diberikan itu demi merefleksikan dukungannya bagi tercapainya tujuan organisasi.

Oleh Ferris dan Aranya dalam Trisnaningsih (2003), komitmen organisasional cenderung didefinisikan sebagai suatu perpaduan antara sikap dan perilaku. Komitmen organisasioanal menyangkut tiga sikap yaitu keinginan untuk mengidentifikasi diri dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi. Kalber dan Fogarty dalam Trisnaningsih (2003) menggunakan dua pandangan tentang komitmen organisasional yaitu, *affectif* dan *continuance*. Hasil penelitiannya mengungkapkan

bahwa komitmen organisasional *affective* berhubungan dengan satu pandangan profesionalisme yaitu pengabdian pada profesi, sedangkan komitmen organisasi *continuance* berhubungan secara positif dengan pengalaman dan secara negatif dengan pandangan profesionalisme kewajiban sosial.

Porter dan Smith (Greenberg dan Baron, 1995) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sifat hubungan antara pekerja dan organisasi yang memungkinkan ia mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi dapat dilihat dari: (1) keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut; (2) kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut; dan (3) kepercayaan akan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Oleh karena itu, dibanding dengan keterikatan, komitmen meliputi hubungan yang aktif antara pekerja dengan majikan dimana pekerja tersebut bersedia memberikan sesuatu atas kemauan sendiri agar dapat menyokong tercapainya tujuan organisasi.

Allen dan Meyer (1990) dan Meyer, *et.al* (1989) mengemukakan tiga komponen model komitmen terhadap organisasi, yaitu:

1. *Affective commitment* yaitu keikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan dalam suatu organisasi;
2. *Continuance commitment* yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi;
3. *Normative commitment* yaitu keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi.

Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi (Mowday, Porter dan steers, 1982). Oleh karena itu komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut

memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi.

Steers (1977) mengembangkan sebuah model hubungan sebab akibat terjadinya komitmen terhadap organisasi. Menurut Steers (1977) ada tiga penyebab terjadinya komitmen terhadap organisasi, yaitu karakteristik pribadi (kebutuhan berprestasi, masa kerja/jabatan, dan lain-lain), karakteristik pekerjaan (umpan balik, identitas tugas, dan kesempatan untuk berinteraksi, dan lain-lain), dan pengalaman kerja. Model yang dikemukakan oleh Steers kemudian dimodifikasi oleh Mowday, Porter dan Steers (1982) menjadi karakteristik pribadi, karakteristik yang berkaitan dengan peran, karakteristik struktural, dan pengalaman kerja.

Beberapa karakteristik pribadi yang dianggap memiliki hubungan dengan komitmen terhadap organisasi adalah:

a) Usia dan masa kerja.

Penelitian Mowday, Porter dan Steers (1982) menunjukkan bahwa usia dan masa kerja berhubungan secara positif dengan komitmen. March dan Simon (1958) mengemukakan bahwa kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia dan masa kerja individu tersebut. Keterbatasan tersebut dipihak lain dapat meningkatkan persepsi yang lebih positif mengenai atasan sehingga meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi.

b) Tingkat pendidikan

Mowday, Porter dan Steers (1982) mengatakan bahwa tingkat pendidikan sering ditemukan berhubungan negatif dengan komitmen terhadap organisasi, meskipun hasil penelitian tersebut tidak seluruhnya konsisten. Hal ini disebabkan oleh pendidikan sering membentuk ketrampilan yang kadang-kadang tidak dapat dimanfaatkan sepenuhnya dalam pekerjaan sehingga harapan individu sering tidak terpenuhi dan menimbulkan

kekecewaan terhadap organisasi. Dengan demikian, makin tinggi tingkat pendidikan individu makin banyak pula harapannya yang mungkin tidak dapat dipenuhi atau tidak sesuai dengan organisasi tempat dimana ia bekerja.

c) Jenis kelamin

Mowday (1982) mengatakan bahwa wanita sebagai kelompok cenderung memiliki komitmen terhadap organisasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan pria. Wanita pada umumnya harus mengatasi lebih banyak rintangan dalam mencapai posisi mereka dalam organisasi sehingga keanggotaan dalam organisasi menjadi lebih penting bagi mereka.

Robbins (1993) memandang komitmen terhadap organisasi merupakan salah satu sikap kerja. Karena ia merefleksikan perasaan seseorang (suka atau tidak suka) terhadap organisasi ditempat ia bekerja. Bila ia menyukai organisasi tersebut, ia akan berupaya untuk tetap bekerja disana. Robbins (1993) mendefinisikan komitmen sebagai suatu orientasi individu terhadap organisasi yang mencakup loyalitas, identifikasi, dan keterlibatan. Jadi, komitmen terhadap organisasi mendefinisikan unsur orientasi hubungan (aktif) antara individu dan organisasinya; orientasi hubungan tersebut mengakibatkan individu (pekerja) atas kehendak sendiri bersedia memberikan sesuatu; dan sesuatu yang diberikan itu demi merefleksikan dukungannya bagi tercapainya tujuan organisasi.

Luthans (1995) menunjukkan bahwa karakteristik personal seperti umur dan masa jabatan mempengaruhi komitmen organisasional. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa wanita memiliki komitmen yang lebih rendah daripada pria yang disebabkan adanya diskriminasi di tempat kerja yang menganggap kemampuan wanita tidak sama dengan pria sehingga kebanyakan wanita memperoleh kedudukan atau posisi

yang lebih rendah dan kurang terlibat dalam masalah-masalah organisasi (Greenberg dan Baron, 1995).

Greenberg dan Baron (1995) juga menambahkan bahwa orang dengan masa kerja yang lebih lama cenderung mempunyai komitmen organisasional yang lebih tinggi dibandingkan orang yang bekerja dengan masa kerja yang singkat. Karlene dan Hunt (1991) menunjukkan bahwa orang yang lebih tua memiliki komitmen organisasional yang lebih tinggi.

Komitmen Profesional (*Professional Commitment*)

Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada Profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut (Larkin, 1990). Wibowo (Tesis M.Si. FE UGM: 1996) mengungkapkan bahwa tidak ada hubungan antara pengalaman internal dengan komitmen profesionalisme, lama bekerja hanya mempengaruhi pandangan profesionalisme, hubungan dengan sesama profesi, keyakinan terhadap peraturan profesi dan pengabdian pada profesi. Hal ini disebabkan bahwa semenjak awal tenaga profesi telah dididik untuk menjalankan tugas-tugas yang kompleks secara independen dan memecahkan permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan tugas-tugas dengan menggunakan keahlian dan dedikasi mereka secara profesional (Schwartz, 1996).

Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Kepuasan kerja adalah suatu pernyataan yang menggambarkan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja merupakan selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang karyawan dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Seseorang akan merasa puas apabila tidak ada perbedaan antara keinginan dan kenyataan yang diperoleh (Robbins, 1996). Sedangkan dari Herzberg

(Gibson, 1996: 197) melalui salah satu teori dua faktornya, ada sejumlah kondisi ekstrinsik pekerjaan yang apabila kondisi ini tidak ada menyebabkan ketidakpuasan diantara karyawan, karena kondisi ini dibutuhkan minimal untuk menjaga adanya ketidakpuasan. Kondisi ini meliputi: gaji, kondisi kerja, kebijakan organisasi, kualitas hubungan antar sesama karyawan dan atasan. Luthans (1995) dalam Sri Trisnarningsih (2003) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki tiga dimensi. **Pertama**, bahwa kepuasan kerja tidak dapat dilihat, tetapi hanya dapat diduga. **Kedua**, kepuasan kerja sering ditentukan oleh sejauh mana hasil kerja memenuhi atau melebihi harapan seseorang. **Ketiga**, kepuasan kerja mencerminkan hubungan dengan berbagai sikap lainnya dari para individu.

Schermerchon dan Osborn (1985) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu tingkatan perasaan yang positif/negatif tentang beberapa aspek dari pekerjaan, situasi kerja, dan hubungan dengan rekan sekerja. Gibson (2000) mengatakan bahwa kepuasan kerja tergantung pada tingkat perolehan intrinsik dan ekstrinsik dan pada pandangan pekerja terhadap perolehan tersebut. Tingkat perolehan mempunyai nilai yang berbeda-beda bagi orang yang berbeda-beda. Bagi orang tertentu, pekerjaan yang penuh tanggung jawab dan yang menantang mungkin menghasilkan perolehan yang netral atau bahkan negatif. Bagi orang lain, perolehan pekerjaan semacam itu mungkin mempunyai nilai yang positif. Orang mempunyai nilai (valensi) yang berbeda-beda, yang dikaitkan dengan perolehan pekerjaan. Perbedaan tersebut akan menimbulkan perbedaan tingkat kepuasan kerja bagi tugas pekerjaan yang initinya sama.

Gibson (2000) mengatakan bahwa perbedaan individu yang penting lainnya adalah keterlibatan orang dalam pekerjaan. Orang berbeda dalam tingkat (1) sampai seberapa banyak pekerjaan merupakan pusat per-

hatian dan kehidupannya, (2) sampai seberapa banyak orang aktif ikut berperan serta dalam pekerjaan, (3) sampai seberapa banyak mereka merasakan pekerjaan sangat penting bagi harga dirinya, (4) sampai seberapa banyak orang merasakan pekerjaan itu berkeseesuaian dengan dirinya. Orang yang tidak terlibat dalam pekerjaan tidak dapat diharapkan mendapatkan kepuasan kerja yang sama dengan mereka yang terlibat. Hal inilah yang menyebabkan bahwa dua orang dapat melaporkan tingkat kepuasan yang berbeda-beda untuk hasil kerja yang sama. Perbedaan lain adalah keadilan yang dirasakan tentang perolehan orang lain. Jika perolehan itu dirasakan kurang adil, maka pekerja akan merasa tidak puas dan berusaha mencari jalan untuk mendapatkan keadilan.

Dari pengertian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja menyangkut sikap karyawan terhadap pekerjaan dan kondisi-kondisi yang terkait seperti kondisi kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, dan harapan-harapan pekerja terhadap pekerjaannya saat ini dan di masa depan.

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja

Komitmen organisasional dapat didefinisikan sebagai (1) sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi, (2) sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi, (3) sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi

Beberapa peneliti terdahulu menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja (Bateman dan Strasser, 1984). Gregson (1992) dalam penelitiannya Trisnarningsih (2003) dengan hasil penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai pertanda awal terhadap komitmen organisasional. Dengan menggunakan komitmen organisa-

sional dan komitmen profesional sebagai *preditor* kepuasan kerja dan melaporkan adanya suatu korelasi nyata secara signifikan antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Sedangkan komitmen profesional mempengaruhi kepuasan kerja secara tidak langsung melalui komitmen organisasional. Norris dan Niebuhr (1983), juga Meixner dan Blind (1989) dalam penelitiannya Trisnarningsih (2003) bahwa komitmen organisasional dan komitmen profesional adalah saling melengkapi dan harmonis serta mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja

Komitmen profesional dapat didefinisikan sebagai: (1) sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari profesi, (2) sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan profesi, (3) sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam profesi (Aranya et al. 1981). Sedangkan kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima (Robbins, 1996). Norris dan Niebuhr (1984) dalam penelitiannya Trisnarningsih (2003), dengan hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa profesionalisme berhubungan positif dengan komitmen dan kepuasan kerja (*job satisfaction*).

Penelitian Sebelumnya Sri Trisnarningsih

Trisnarningsih dalam penelitiannya "Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur)" menyimpulkan bahwa komitmen organisasional, komitmen profesional dan motivasi mem-

punyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Rumusan masalah yang dikemukakan adalah 1) apakah komitmen organisasional dan komitmen profesional secara bersama-sama (*simultant*) maupun individual akan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; 2) Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Adapun hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional dan komitmen profesional secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan dari hasil uji t yang telah dilakukan menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis mendukung hipotesis yang menyatakan komitmen organisasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Komitmen profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Subiyantahadi (2004)

Penelitian yang dilakukan oleh Subiyantahadi (2004) dengan judul penelitian Analisis Pengaruh Kualitas Lingkungan Kerja, Konflik Peran dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Bantul. Adapun rumusan masalah yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah: 1) apakah Kualitas Lingkungan Kerja (*QWL*), Konflik Peran (*role conflict*) sumber daya manusia dan Komitmen Organisasional, baik secara bersama-sama (*simultant*) ataupun individual (*partial*) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Instansi Pemerintah Kabupaten Bantul?, 2) variabel manakah yang dominan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Instansi Pemerintah Kabupaten Bantul? Adapun hasil analisis yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut: *Quality of Work Life* mempunyai pengaruh signifikan terha-

dap Kepuasan Kerja. Hasil analisis mendukung hipotesis yang menyatakan *Quality of Work Life* mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. *Role Conflict* mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil analisis mendukung hipotesis yang menyatakan variabel *Role Conflict* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Komitmen Organisasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil analisis tersebut berarti mendukung hipotesis yang menyatakan variabel Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil uji F memperlihatkan bahwa bahwa variabel *Quality of Work Life*; variabel *Role Conflict* variabel dan Komitmen Organisasional secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Suyuti (2004)

Penelitian yang dilakukan oleh Suyuti (2004) dengan judul penelitian "Pengaruh Komitmen Organisasional, Komitmen Profesional, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri di Kabupaten Bantul" meneliti tentang: 1) Apakah variabel komitmen organisasional, komitmen profesional, motivasi dan kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kabupaten Bantul?; 2) Apakah variabel komitmen organisasional, komitmen profesional, motivasi dan kompetensi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kabupaten Bantul?; 3) Variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kabupaten Bantul? Adapun hasil analisis yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional, komitmen profesional, motivasi, dan kompetensi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

Dari hasil olah data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja guru. Variabel komitmen profesional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja guru. Variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja guru. Variabel Kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja guru.

HIPOTESIS

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga komitmen profesional dan komitmen kepada organisasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Bukopin Yogyakarta.
2. Diduga komitmen profesional dan komitmen kepada organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Bukopin Yogyakarta.

METODE PENELITIAN

Obyek penelitian

Lokasi yang akan dijadikan obyek penelitian adalah di Bank Bukopin Yogyakarta. Data primer diperoleh dari karyawan pada Bank Bukopin Yogyakarta dengan menggunakan kuesioner. Data sekunder diperoleh dari Bank Bukopin Yogyakarta, literatur-literatur dan journal yang berkaitan dengan judul penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Bank Bukopin Yogyakarta yang menurut data memiliki jumlah karyawan secara keseluruhan berjumlah 160 karyawan. Adapun sampelnya penulis mengambil sekitar 120 karyawan sebagai respondennya.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik Pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*, dengan menggunakan kriteria responden yang mempunyai NIP (Nomor Induk Pegawai) dan memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun dengan pertimbangan bahwa karyawan yang memiliki masa kerja tersebut telah berpengalaman dan dapat memberikan informasi dengan lebih akurat dan obyektif.

Teknik/Metode Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dikirim secara langsung disertai surat permohonan kepada pihak pimpinan Bank Bukopin Yogyakarta agar dapat menunjuk karyawannya sesuai dengan kriteria yang disyaratkan untuk menjadi responden. Juga surat penjelasan tentang tujuan penelitian untuk kepentingan ilmiah. Penjelasan petunjuk pengisian kuesioner dibuat sederhana dan sejelas mungkin untuk memudahkan pengisian jawaban sesungguhnya dengan lengkap. Teknik pengumpulan data berupa survey, observasi, dan literatur atau arsip.

Metode Analisis Data

Analisis Deskriptif

Merupakan alat analisa dengan menggunakan logika untuk menarik kesimpulan yang logis mengenai data-data hasil penelitian yang akan dianalisis. Analisis ini membahas item penelitian dalam kaitannya dengan identitas responden dan variabel-variabel penelitian.

Analisis Inferensial

Analisa inferensial adalah analisa data yang dilakukan atas data deskriptif kemudian dianalisa dengan alat-alat analisa secara statistik, maka rumus-rumus statistik yang digunakan adalah regresi.

Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda adalah model yang menunjukkan pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel tergantung (Y). Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut: (Zainal Mustafa, 1998:128)

$$\hat{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_kX_k + e_i$$

Keterangan:

\hat{Y} : Taksiran Harga Y, Jika harga X_1, X_2, \dots, X_k diketahui $b_0, b_1, b_2, \dots, b_k$: harga statistik sebagai penaksir

Uji Hipotesis untuk Koefisien Regresi

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh keterandalan harga-harga koefisien regresi sebagai penaksir parameter. Pengujian terhadap harga-harga koefisien regresi itu dapat dilakukan secara individual/parsial maupun secara serentak. Pengujian secara parsial dilakukan dengan uji-t, dan pengujian secara serentak digunakan uji-F.

1. Uji Hipotesis Koefisien Regresi Secara Parsial.

Langkah-langkah yang digunakan adalah sebagai berikut:

- ❑ Menentukan hipotesis:
 - $H_0 : p=0$
 - $H_a : p \neq 0$
- ❑ Menentukan t-hitung (Zainal Mustafa, 1995: 134)

$$t_h = \frac{a}{Sb}$$
- ❑ Menentukan t-tabel dengan taraf signifikansi 5% dan derajat kebebasan sebesar n-1-k.
- ❑ Menentukan kriteria pengujian:
 - 1) berdasarkan harga t-hitung, H_0 ditolak jika harga $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dan H_0 diterima jika harga $t_{hitung} < t_{tabel}$
 - 2) berdasarkan harga signifikan, H_0 ditolak jika harga $Sig \leq 0,05$, dan H_0 diterima jika harga $Sig > 0,05$
- ❑ Menarik kesimpulan

2. Uji Hipotesis Koefisien Regresi Secara Serentak

Langkah-langkah yang digunakan adalah sebagai berikut:

- ❑ Menentukan Hipotesis.
 - $H_0 : p=0$
 - $H_a : p \neq 0$
- ❑ Menentukan F-hitung (Zainal Mustafa, 1995:135)

$$F_h = \frac{KRR}{KRS}$$

Dimana:

 - F_h = Harga statistik
 - KRR = Kuadrat rerata regresi
 - KRS = Kuadrat rerata sisa
- ❑ Menentukan Ftabel dengan taraf signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) pembilang sebesar k dan df penyebut sebesar n-1-k.
 - 1) Menentukan kriteria pengujian
 - a). Berdasar harga F-hitung, H_0 ditolak jika harga $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, dan H_0 diterima jika harga $F_{hitung} < F_{tabel}$
 - b). Berdasar harga Signifikan, H_0 ditolak jika harga $Sig \leq 0,05$, dan H_0 diterima jika harga $Sig > 0,05$
 - 2) Menarik Kesimpulan.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menyatakan besarnya pengaruh variabel-variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{JKR}{JKT}$$

Dimana:

- R^2 = Koefisien determinasi
- JKR = Jumlah kuadrat regresi
- JKT = Jumlah kuadrat total (Zainal Mustafa, 195:136)

ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN Hasil Penyebaran Kuesioner

Dalam penelitian ini yang menjadi obyek penelitian adalah seluruh karyawan di lingkungan Bank Bukopin Yogyakarta. Kuisisioner didistribusikan pada seluruh responden di lingkungan Bank Bokopin Yogyakarta. Jumlah kuisisioner yang disebar sebanyak 160 paket. Dari jumlah tersebut yang dikembalikan sebanyak 127 paket. Berarti terdapat *response rate* sebesar 79,38%. Setelah dilakukan verifikasi kelengkapan dalam mengisi data ternyata terdapat 7 paket kuisisioner yang tidak layak untuk diikutsertakan dalam analisis karena pengisiannya tidak lengkap. Akhirnya total kuisisioner yang layak untuk dianalisis berjumlah 120 paket.

Distribusi kuisisioner ke masing-masing karyawan langsung dilakukan oleh peneliti secara serentak melalui kepala bagian atau staf yang ditunjuk. Jumlah kuisisioner yang didistribusikan pada tiap-tiap bagian bervariasi disesuaikan dengan jumlah karyawan yang bekerja di bagian tersebut. Jangka waktu penyebaran kuisisioner sampai pengumpulan kembali selama satu minggu. Pengumpulan kuisisioner tidak bisa dilakukan serentak di semua bagian yang ada mengingat kesibukan masing-masing bagian yang berbeda.

Berdasarkan hasil pengolahan data dari sejumlah 120 responden, maka dapat diuraikan deskripsi data responden untuk tiap variabel. Dimana diperoleh nilai rata-rata pada variabel Komitmen organisasional (X1) menunjukkan 36,74 dan standar deviasi 5,75 dari sejumlah 10 butir pertanyaan yang valid dengan kisaran aktual berada diantara nilai minimal 12 dan maksimal 50. Nilai kisaran aktual berada di dalam kisaran teoritisnya yaitu batas minimal 10 dan batas maksimal 50.

Sumber pada variabel Komitmen profesional (X2) menunjukkan rata-rata 44,25 dan standar deviasi 5,05 dari sejumlah 15 butir pertanyaan. dengan kisaran aktual

berada di antara nilai minimal 20 dan maksimal 69. Nilai kisaran aktual berada di dalam kisaran teoritisnya yaitu batas minimal 15 dan batas maksimal 75.

Untuk variabel Kepuasan Kerja (Y) menunjukkan rata-rata 33,42 dan standar deviasi 5,17 dari sejumlah 10 pertanyaan dengan kisaran aktual berada diantara nilai minimal 16 dan maksimal 42. Nilai kisaran aktual berada di dalam kisaran teoritisnya yaitu batas minimal 10 dan batas maksimal 50. Jadi secara keseluruhan bahwa hasil respon jawaban responden berada pada di dalam kisaran teoritisnya.

Uji Kuesioner

Uji Validitas

Validitas adalah ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut (Azwar, 1997).

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan terhadap masing-masing item pertanyaan untuk masing-masing variabel. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan *Pearson Correlation* dengan ketentuan apabila nilai korelasi $> 0,3$ menunjukkan korelasi positif antara skor total dan skor butir maka instrumen pengukuran adalah valid (Azwar, 1997).

Dari hasil pengujian validitas dengan menggunakan SPSS 11,5 *for windows* diperoleh koefisien validitas dari setiap item dalam kuisisioner. Untuk variabel Komitmen Organisasional (X₁), hasil dari uji validitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa seluruh item (12 butir) pertanyaan dalam kuisisioner yang digunakan sebagai alat ukur variabel Komitmen Organisasional (X₁) ternyata tidak semua item pertanyaan dinyatakan valid. Terdapat dua butir pertanyaan yang dinyatakan tidak valid.

Untuk variabel Komitmen Profesional (X_2), hasil dari uji validitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa dari seluruh item (16 butir) pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur variabel Komitmen Profesional (X_2) ternyata tidak semua item pertanyaan memiliki nilai di atas batas kritis yang ditentukan, sehingga dinyatakan tidak valid.

Untuk variabel Kepuasan Kerja (Y), hasil dari uji validitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa dari seluruh item (10 butir) pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur variabel Kepuasan Kerja (Y) ternyata semua item pertanyaan memiliki nilai di atas batas kritis yang ditentukan, sehingga semua item dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk membuktikan bahwa pernyataan-pernyataan di dalam kuesioner konsisten atau tidak. Uji reliabilitas ini berkaitan dengan konsistensinya suatu data apabila dilakukan pengamatan berulang.

Reliabilitas dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan uji *Cronbach*

Alpha, dengan ketentuan apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0,5 maka instrumen pengukuran reliabel. Masing-masing variabel yang diteliti menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* > 0,5, sehingga dapat dijelaskan bahwa seluruh item pernyataan dari masing-masing variabel adalah reliabel. Hasil uji reliabilitas secara lebih terinci dapat dilihat pada Tabel 1.

Analisis Hasil Regresi

Data yang diperoleh dari responden dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan model regresi linier berganda dengan tujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi dari variabel-variabel bebas (*independent*) dalam penelitian ini, yaitu variabel Komitmen Organisasional (X_1) dan variabel Komitmen Profesional (X_2) untuk memprediksi variasi variabel Kepuasan Kerja (Y) sebagai variabel terikat (*dependent*), sehingga dapat dijelaskan pula mengenai variabel bebas yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel terikatnya. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan hasil sebagaimana Tabel 2.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Status
Kepuasan Kerja (Y)	,8299	Reliabel
Komitmen Organisasional (X1)	,8782	Reliabel
Komitmen Profesional (X2)	,8829	Reliabel

Sumber: data diolah

Tabel 2. Koefisien Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,318	2,123		6,744	,000
	X1	,123	,050	,196	2,475	,015
	X2	,277	,042	,520	6,547	,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan perhitungan analisis linier berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 14,318 + 0,123 X_1 + 0,277 X_2$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

X₁ = Komitmen Organisasional

X₂ = Komitmen Profesional

Penjelasan secara rinci dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 14,318, yang berarti jika variabel Komitmen Organisasional (X₁) dan variabel Komitmen Profesional (X₂) tidak diterapkan maka Kepuasan Kerja akan tetap terjadi.
2. Variabel Komitmen Organisasional (X₁) = 0,123 dengan koefisien arah positif, artinya semakin besar (kuat), maka akan meningkatkan variabel Kepuasan Kerja (Y), begitu pula sebaliknya apabila semakin kecil (lemah) variabel Komitmen Organisasional (X₁) akan menurunkan variabel Kepuasan Kerja.
3. Variabel Komitmen Profesional (X₂) = 0,277 dengan koefisien arah positif, artinya semakin besar variabel Komitmen Profesional (X₂) yang dimiliki, maka akan meningkatkan variabel Kepuasan Kerja, begitu pula sebaliknya apabila semakin kecil (lemah) Komitmen Profesional (X₂) yang dimiliki maka akan menurunkan variabel Kepuasan Kerja.

Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial atau Uji t digunakan untuk menguji hubungan antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel tidak bebasnya atau untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu diduga Komitmen Organisasional dan Komitmen Profesional secara parsial mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan di lingkungan Bank Bukopin.

Berdasarkan perhitungan dengan Uji t, maka dapat diketahui pengaruh variabel bebas yang terdiri dari variabel Komitmen Organisasional (X₁); variabel dan Komitmen Profesional (X₂) secara parsial berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y), yaitu dengan membandingkan antara t hitung dengan t tabel pada tingkat signifikansi untuk tes dua sisi 5 persen (0,05).

Dari tabel dapat diketahui adanya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel tidak bebasnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasional (X₁) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hal ini dapat terlihat dari probabilitasnya (0,015) yang lebih kecil dibandingkan taraf signifikansinya (0,05). Hasil analisis mendukung hipotesis yang menyatakan Komitmen Organisasional (X₁) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).
2. Komitmen Profesional (X₂) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hal ini terlihat dari probabilitasnya (0,000) yang lebih kecil dibandingkan taraf signifikansinya (0,05). Hasil analisis tersebut berarti mendukung hipotesis yang menyatakan variabel Komitmen Profesional (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Hipotesis yang menyatakan diduga variabel bebas yang terdiri dari variabel Komitmen Organisasional (X₁) dan variabel Komitmen Profesional (X₂) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap Kepuasan Kerja akan dibuktikan kebenarannya dengan menggunakan uji F (uji serentak).

Hasil uji serentak memperlihatkan bahwa besarnya F hitung = 38,243, sedangkan besarnya F tabel = 1.62 dengan signifi-

kan (α) sebesar 0.05. Dengan demikian tampak bahwa $F_{hitung} = 38.243 > F_{tabel} = 1.62$, sedangkan besarnya angka probabilitas menunjukkan $0.000 < 0,05$, yang menjelaskan bahwa variabel Komitmen Organisasional (X_1) dan variabel Komitmen Profesional (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna (signifikan) terhadap Kepuasan Kerja, sehingga hasil analisis tersebut mendukung hipotesis. Adapun nilai F_{hitung} dapat dilihat pada Table 3.

Uji Determinasi

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan angka R^2 sebesar 0,395 atau 39,5%, yang berarti bahwa variasi dari variabel Kepuasan Kerja tidak hanya dijelaskan oleh variabel Komitmen Organisasional (X_1) dan variabel Komitmen Profesional (X_2), namun juga dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti yakni sebesar nilai sisanya 60,5%.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian Multikolinearitas

Istilah Multikolinearitas digunakan untuk menunjukkan adanya hubungan linear di antara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Biasanya korelasinya mendekati sempurna atau benar-benar sempurna (korelasinya tinggi atau bahkan satu). Jika variabel bebas berkorelasi dengan sempurna, maka dapat disebut “Multikolinearitas sempurna” (*perfect multicollinearity*).

Konsekuensi praktis yang timbul sebagai akibat adanya multikolinearitas ini adalah kesalahan standar penaksir semakin besar, dan probabilitas untuk menerima hipotesis yang salah menjadi semakin besar. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan metode VIF (*variance Inflation Factor*).

Cara mendektaknya jika nilai VIF (*variance Inflated Factor*) faktor varian pada koefisien itu terkena inflasi, yaitu $VIF > 5$. Nilai VIF dihitung dari $\frac{1}{1 - R^2} = VIF > 5$. Nilai VIF dari masing-masing variabel bebas dalam model disajikan dalam Tabel 5.

Tabel 3. Nilai F hitung

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	869,653	2	434,827	38,243	,000 ^a
	Residual	1330,313	117	11,370		
	Total	2199,967	119			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Tabel 4. Nilai Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,629 ^a	,395	,385	3,37197

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Tabel 5. VIF Variabel Bebas

Model		Collinearity Statistics ^a	
		Tolerance	VIF
1	X1	,820	1,219
	X2	,820	1,219

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil pengolahan data

Tampak dalam Tabel 5 bahwa besarnya nilai VIF untuk masing-masing variabel bebas lebih kecil dari 5. Dengan demikian masing-masing variabel bebas tersebut tidak mengalami multikolinearitas.

Pengujian Autokorelasi

Untuk menguji apakah hasil-hasil estimasi model regresi tidak mengandung autokorelasi maka dipergunakan Durbin Watson (DW):

$$DW = \frac{\sum_{t=2}^n (\varepsilon_t - \varepsilon_{t-1})^2}{\sum_{t=1}^n \varepsilon_t^2}$$

Akibat adanya autokorelasi terhadap penaksiran regresi adalah:

1. Varian residual (error term) akan diperoleh lebih rendah daripada semestinya sehingga mengakibatkan R^2 lebih tinggi daripada yang seharusnya.
2. Pengujian hipotesis dengan menggunakan statistik t dan statistik F akan menyesatkan

Hasil pengujian Durbin-Watson juga disediakan oleh menu SPSS dalam analisis *multiple regresion*. Hasil pengujian Durbin-Watson dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	Durbin -Watson
1	2,068 ^a

b. Predictors: (Constant), X2, X1

c. Dependent Variable: Y

Untuk $n = 120$, tingkat signifikansi 5% dari tabel Durbin Watson diperoleh $dL = 1,501$, $dU = 1,483$, dan $DW = 2,068$ maka dapat disimpulkan bahwa baik pada X_1 dan X_2 tidak terjadi autokorelasi.

Pengujian Heteroskedastisitas

Homoskedastisitas (varian sama) merupakan fenomena di mana pada nilai variabel independen tertentu masing-masing kesalahan (ε_i) mempunyai nilai varian yang sama sebesar σ^2 . Jika model yang diperoleh ternyata tidak memenuhi asumsi atau fenomena tersebut maka dalam model tersebut terjadi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas ini dapat mengakibatkan nilai-nilai *estimator* (koefisien regresi) dari model tersebut tidak efisien meskipun *estimator* tersebut tidak bias dan konsisten.

Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variasi (varians) variabel tidak sama untuk pengamatan. Pada heteroskedastisitas, kesalahan yang terjadi tidak random (acak), tetapi menunjukkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu atau lebih variabel. Misalnya, bahwa heteroskedastisitas akan muncul dalam bentuk residu yang semakin besar, jika pengamatan makin besar.

Dalam penelitian ini, pengujian terhadap adanya fenomena heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan *Spearman's Rank Correlation Test*. Pengu-

jian adanya fenomena heteroskedastisitas ini akan didasarkan pada hipotesis berikut ini:
 Ho: $r_s = 0$ tidak terjadi heteroskedastisitas
 Ha: $r_s > 0$ terjadi heteroskedastisitas

Kriteria pengujian: jika $r_a = r_{\text{tabel}}$ maka Ho diterima dan Ha ditolak, yang berarti tidak terjadi fenomena heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil analisis korelasi Spearman yang telah dilakukan diperoleh hasil seperti tampak pada Tabel 7.

Dari hasil uji heteroskedastisitas yang dapat dilihat pada Tabel 7. (Correlations) tersebut dapat dilihat korelasi antar variabel bebas terhadap residualnya. Dikatakan mengalami heteroskedastisitas jika nilai signifikansi korelasi antar variabel bebas terhadap residualnya $< 5\%$, maka persamaan regresi dalam penelitian ini adalah tidak mengalami heteroskedastisitas karena korelasi antara variabel bebasnya terhadap residualnya menunjukkan $> 5\%$.

Pembahasan

Dalam penelitian yang dilakukan ini ternyata hipotesis secara parsial terbukti, dimana ditemukan bahwa variabel Komitmen Organisasional (X_1) mempunyai penga-

ruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan koefisien sebesar 0,111 dan signifikansi pada $\alpha = 0,05$ (probabilitas = 0,022). Hal tersebut dapat terjadi dikarenakan dengan variabel Komitmen Organisasional (X_1) yang tinggi (kuat) akan memberikan kontribusi yang semakin besar terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

Variabel Komitmen Profesional (X_2), berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan koefisien sebesar 0,281 dan signifikansi pada $\alpha = 0,05$ (probabilitas = 0,000), sehingga variabel Komitmen Profesional (X_2) dapat memprediksi variasi dari variabel Kepuasan Kerja. Hal tersebut dapat terjadi dikarenakan dengan variabel Komitmen Profesional (X_2) yang tinggi (kuat) akan memberikan kontribusi yang semakin besar terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Pengaruh secara bersama-sama dari variabel Komitmen Organisasional (X_1) dan Komitmen Profesional (X_2), terhadap Kepuasan Kerja (Y) menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut dapat memberikan kontribusi sebesar 38,2% untuk memprediksi variasi dari variabel Kepuasan Kerja.

Tabel 7. Korelasi Spearman

		Correlations			
			X1	X2	RESIDU
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	1,000	,634**	,634**
		Sig. (2-tailed)	,	,000	,000
		N	120	120	120
	X2	Correlation Coefficient	,634**	1,000	,528**
		Sig. (2-tailed)	,000	,	,000
		N	120	120	120
	RESIDU	Correlation Coefficient	,634**	,528**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	,
		N	120	120	120

** . Correlation is significant at the .01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil pengolahan data

SIMPULAN

Bertolak dari hasil temuan dan analisis data dengan uji statistik, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasional (X_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hal ini dapat terlihat dari probabilitasnya (0,022) yang lebih kecil dibandingkan taraf signifikansinya (0,05). Hasil analisis mendukung hipotesis yang menyatakan Komitmen Organisasional (X_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).
2. Komitmen Profesional (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y). Hal ini terlihat dari probabilitasnya (0,000) yang lebih kecil dibandingkan taraf signifikansinya (0,05). Hasil analisis tersebut berarti mendukung hipotesis yang menyatakan variabel Komitmen Profesional (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).
3. Hasil uji F memperlihatkan bahwa besarnya F hitung = 39,577, sedangkan besarnya F tabel = 1.62 dengan signifikan (α) sebesar 0.05. Dengan demikian tampak bahwa F hitung = 39.577 > F tabel = 1.62, sedangkan besarnya angka probabilitas menunjukkan $0.000 < 0,05$, yang menjelaskan bahwa variabel Komitmen Organisasional (X_1) dan variabel Komitmen Profesional (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna (signifikan) terhadap Kepuasan Kerja, sehingga hasil analisis tersebut mendukung hipotesis.
4. Dari persamaan regresi yang diperoleh juga dapat dijelaskan bahwa variabel komitmen profesional lebih dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja, dimana ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,277.

Implikasi

Penelitian ini, terlepas dari keterbatasan yang dimiliki, diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan pertimbangan terhadap kebijaksanaan pengelolaan sumberdaya manusia, khususnya terhadap pegawai di Instansi Bank Bukopin Yogyakarta. Faktor-faktor Komitmen Organisasional dan Komitmen Profesional perlu dipertimbangkan dan lebih focus untuk diperhatikan dalam mendesain kebijaksanaan organisasional untuk meningkatkan Komitmen Organisasional dan Komitmen Profesional dari para karyawan dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Organisasi dalam hal ini pihak manajemen Bank Bukopin Yogyakarta dapat secara langsung melakukan evaluasi dan upaya-upaya kongkrit untuk meningkatkan Komitmen Organisasi, Komitmen Profesional dan kepuasan kerja karyawan secara komprehensif.

Saran

Dari kesimpulan tersebut di atas dapat penulis sarankan sebaiknya pihak manajemen Bank Bukopin dapat mempertahankan dan lebih fokus dalam memberikan perhatian pada upaya-upaya untuk meningkatkan komitmen organisasional dan komitmen profesional dari para karyawan. hal ini penting mengingat kedua variabel tersebut memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Untuk menciptakan komitmen organisasional dan komitmen profesional para karyawan sebaiknya pihak manajemen Bank Bukopin dapat melakukan beberapa upaya seperti menciptakan *job design* yang efektif dan transparan, jalur karier yang dapat dipahami, budaya kerja yang kuat dan melakukan proses *learning organization* dengan baik. Hal tersebut penting dan sangat perlu dilakukan karena setelah upaya peningkatan kepuasan kerjanya berhasil maka diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja dari para karyawan Bank Bukopin.

Untuk penelitian yang akan datang, diharapkan dapat memperluas populasi penelitian. Populasi penelitian tidak hanya diambil dari kantor Bank Bapindo cabang Yogyakarta saja namun juga dapat berasal dari seluruh perbankan yang ada dengan lingkup penelitian yang lebih makro, sehingga hasil penelitian yang selanjutnya akan lebih relevan apabila dilakukan generalisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. 1995. *Psikologi Industri*. Liberty, Yogyakarta.
- Allen, N.J. dan Mayer, J.P. (1990). "The Measurement and Antecedent of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organization." *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Azwar, (1999). *Sikap Manusia dan Pengukurannya*, Liberty, Yogyakarta.
- Brown, U.J., III and Kristena P.G. (2000). *Organizational Commitment in Higher Education*. Department of Management and Marketing School of Business, Original Paper, Jackson State University, hlm. 1-23.
- Dwi Cahyono, (1998), *Pengaruh Jabatan, Budaya Organisasi dan Konflik Peran terhadap Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi: Studi Empiris di Kantor Akuntan Publik*, Tesis tidak dipublikasikan.
- Davis, K and John W. N (1996), *Perilaku dalam Organisasi*, Edisi Ketujuh, Jilid I, Erlangga, Jakarta.
- Faisal, S. (2001). *Format-format Penelitian Sosial*. Rajawali Press, Jakarta.
- Fukami, C.V. dan Larson, E.W. (1984). "Commitment to Company and Union: Parallel Models." *Journal of Applied Psychology*, Vol. 69, No. 3, 367-371.
- Gaspersz, Vincent (1991), *Teknik Pengambilan Contoh untuk Penelitian Suvey*, Tarsito, Bandung.
- Gibson, L. James, John M. Ivancevich, and James H. Donnelly, Jr. (1996), *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*, Edisi Kedelapan, Jilid I, Binarupa Jakarta.
- Hadi, Sutrisno, (1991). *Analisis Butir*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan*, CV Haji Masagung, Jakarta.
- Kreitner, R. dan Kenicki, A. (2003). *Perilaku Organisasi*, Buku Satu, Salemba Empat, Jakarta.
- Liliweri, Alo (1997), *Sosiologi Organisasi*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Nawawi, H.H (2000), *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gadjah Mada Press, Yogyakarta.
- Noe, A.R. (1994). *Human Resources Management*. Irwin, Illionis. Ralf and Matthia, 2000. www.google.com.

- Raharja, (1999), "*Analisis Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Samsat Dipenda Jawa Tengah*", Tesis tidak dipublikasikan
- Sri Trisnaningsih, (2003), *Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur)*", Tesis MSi Universitas Pembangunan Nasional Veteran Surabaya.
- Wibowo, (1996), "*Hubungan antara pengalaman internal dengan komitmen profesionalisme, terhadap Kepuasan Kerja*", Tesis tidak dipublikasikan.