

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN BANK MUAMALAT CABANG SAMARINDA

Syharuddin Y

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, Indonesia

ABSTRACT

This study was conducted in its capital Samarinda branch to specifically examine leadership work environment and organizational commitment to employee satisfaction and employee performance. The purpose of this study was to determine the effect of leadership, working environment and the organization's commitment to performance, either direct or indirect influence through employee satisfaction. Variables used in this study are leadership, work environment, organization commitment, job satisfaction, and employee performance. The method used to analyze the data of this study is the Path Analysis (path analysis). The sample used in this study as many as 95 samples of all employees of the bank Muamalat branch Samarinda.

Keywords: leadership, work environment, organizational commitment, job satisfaction and performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang dimiliki oleh seluruh organisasi atau lembaga yang meliputi semua orang yang melakukan aktivitas dan memerlukan pengelolaan yang aktif dan bijaksana, sebab sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dan sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan, sehingga dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja organisasi secara keseluruhan.

Kelangsungan hidup suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan mengelola keuangan yang berdasarkan kekuatan modal, tetapi juga ditentukan oleh keberhasilan mengelola sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya yang dimaksud bahwa perusahaan harus mampu menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan, dengan lingkungan kerja yang baik dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh atasan terhadap bawahan, menciptakan kepuasan kerja karyawan yang dapat dilakukan diantaranya melalui kepemimpinan yang diterima oleh semua karyawan.

Kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan akan menunjang kelancaran dalam proses kinerja. Dan sebaliknya, karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja akan memberikan berpengaruh buruk terhadap kinerja atau proses kerja bahkan dapat memberikan dampak yang buruk terhadap lingkungan dimana karyawan tersebut ditugaskan. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai prestasi yang lebih tinggi dibanding dengan karyawan yang tidak terpuaskan. Hal ini sangat penting bagi organisasi oleh karena tingkat produktivitas pada prinsipnya tidak dapat dilepaskan dari tindakan-tindakan

dan prestasi kerja karyawan. Implikasi kepuasan kerja terhadap kesehatan mental dan penyesuaian psikologis telah banyak diteliti oleh para pakar. Di samping itu kepuasan kerja secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi efektivitas suatu organisasi.

Komitmen merupakan kondisi psikologis yang dicirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi, dan sifat dari kondisi psikologis untuk tiap bentuk komitmen sangat berbeda.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Amstrong dan Baron) dalam Wibowo (2007:2). Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Menurut pendapat Wirawan (2009:5) dikemukakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Pekerjaan adalah aktivitas menyelesaikan sesuatu atau membuat sesuatu yang hanya memerlukan tenaga dan keterampilan tertentu seperti yang dilakukan oleh pekerja kasar atau *blue collar worker*.

Menurut Davis (2000 : 67) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

- a) Faktor Kemampuan (*Ability*). Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge and skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki *IQ* di atas rata-rata (*IQ* 110 – 120) apalagi *IQ superior, very superior, gifted, dan genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.
- b) Faktor Motivasi (*Motivation*). Motivasi diartikan sebagai suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja sumber daya manusia organisasi. Menurut Mangkunegara (2005 : 11), tujuan penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang di gunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan dan kondisi kerja.
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai *performance* yang baik.
- g. Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- h. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karya

Menurut Dharma (2004 : 349), penilaian kinerja bertujuan agar karyawan dapat meningkatkan hasil kerjanya secara kualitas dan kuantitas dan ketepatan waktu. Kualitas maksudnya jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai, kuantitas kerja adalah mutu sasaran yang harus dihasilkan, sedangkan ketepatan waktu maksudnya jangka waktu yang digunakan untuk mencapai sasaran.

Kepuasan Kerja

Pada dasarnya bahwa seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada perusahaan apabila dalam bekerja memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Khususnya diperusahaan manufaktur kepuasan kerja sangat didambankan oleh semua pihak karena dalam perusahaan manufaktur kegiatan dimulai daro pengadaan bahan baku sampai menjadi apa yang diharapkan, bahwa apa yang diterima melebihi apa yang diharapkan

Hasibuan (2005: 222) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan harus diciptakan supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat. Karena jika yang terjadi sebaliknya maka akan menyebabkan timbulnya stress, yaitu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang.

Sampai saat ini tidak ada satu tolok ukur yang mutlak untuk mengukur kepuasan kerja karena setiap individu berbeda tingkat standarisasi kepuasannya. Indikator kepuasan kerja ini hanya di ukur dengan kedisiplinan, moral kerja dan turnover kecil, maka secara relatif kepuasan kerja karyawan relatif baik, tetapi sebaiknya jika kedisiplinan, moral kerja dan turnover besar, maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan atau organisasi berkurang. Hasibuan (2005: 223).

Martoyo (1998: 132) menyatakan monitoring yang cermat dan kontinyu terhadap kepuasan kerja karyawan tersebut sangat penting untuk mendapatkan perhatian pimpinan organisasi, terutama bagian personalia. Hal ini ditunjukkan dengan tolak ukur sebagai berikut:

- a. Tingkat absensi karyawan
- b. Perputaran (turnover) tenaga kerja
- c. Semangat kerja
- d. Keluhan-keluhan

Dari penjelasan tersebut dapat dikemukakan tentang ciri-ciri tentang kepuasan kerja :

1. Hasil persepsi karyawan terhadap pekerjaan sehingga menimbulkan sikapnya terhadap pekerjaan, sikap tersebut bisa positif dan bisa pula negatif.
2. Penilaian karyawan terhadap perbedaan antara imbalan dengan dengan harapan.
3. Karyawan yang puas akan bersikap positif terhadap pekerjaan, sebaliknya karyawan yang tidak puas bisa bersikap negatif terhadap pekerjaan.

Upah/gaji merupakan karakteristik pekerjaan yang menjadi penyebab paling mungkin terhadap ketidakpuasan kerja. Upah yang diberikan untuk pekerja dalam posisi yang sama merupakan penyebab terhadap keyakinan seseorang tentang seberapa besar gaji yang harus diterima. Semakin tinggi tingkat pendidikan dan profesional pekerja semakin tinggi kemungkinan ia melakukan perbandingan sosial dengan orang-orang yang berprofesi sama di luar organisasi. Jika upah atau gaji yang diberikan oleh organisasi lebih rendah dari upah yang berlaku dalam masyarakat untuk suatu tipe pekerjaan, para pekerja mungkin sekali tidak akan puas dengan upah atau gajinya. Banyak orang bersedia menerima uang yang lebih kecil untuk bekerja di lokasi yang lebih diinginkan atau pada pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam pekerjaan yang mereka lakukan dan jam kerja. Tetapi kunci yang menautkan upah dan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan; lebih penting lagi adalah persepsi keadilan.

Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung ke kepuasan kerja yang meningkat. Bagi sebagian karyawan, pekerjaan yang tidak menarik misalnya karena sangat teknis dan repetitive sehingga tidak lagi menuntut imajinasi, inovasi dan kreatifitas dalam pelaksanaannya merupakan salah satu sumber ketidakpuasan yang tercermin pada tingkat kebosanan yang tinggi.

Kepemimpinan

Istilah kepemimpinan adalah kata yang diambil dari kata-kata yang umum dipakai dan merupakan gabungan dari kata ilmiah yang tidak didefinisikan kembali secara tepat. Maka kata ini memiliki konotasi yang tidak ada hubungannya dengan kepemimpinan sehingga mempunyai arti mendua. Di samping itu juga ada hal-hal yang membingungkan karena adanya penggunaan istilah lain seperti *kekuasaan*, *wewenang*, *manajemen*, *administrasi*, *pengendalian*, dan *supervisi* yang juga menjelaskan hal yang sama dengan kepemimpinan.

Sebagian besar definisi kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan berkaitan dengan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam kelompok atau organisasi.

Menurut Daft (2002 : 50), Kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu kemampuan mempengaruhi orang yang mengarah kepada pencapaian tujuan.

Pengertian Kepemimpinan oleh Hemphill and Coons yang telah dikutip Yukl (2007 : 4), “Kepemimpinan adalah perilaku individu yang mengarahkan aktivitas kelompok untuk mencapai sasaran tertentu”.

Kouzes dan Posner (2007 : 30) mendefinisikan kepemimpinan adalah : *“Leadership is the art of mobilizing others to want to struggle for shared aspirations”*. Pengertian dari definisi tersebut adalah : “Kepemimpinan adalah seni untuk menggerakkan orang lain agar mau berjuang untuk cita-cita bersama”.

Kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Tiga implikasi penting yang terkandung dalam hal ini antara lain kepemimpinan itu melibatkan orang lain baik itu bawahan maupun pengikut, kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan anggota kelompok secara seimbang, karena anggota kelompok bukanlah tanpa daya. Serta adanya kemampuan untuk menggunakan bentuk kekuasaan yang berbeda untuk mempengaruhi tingkah laku pengikutnya melalui berbagai cara.

Oleh karena itu, Menurut Rivai (2007 : 3) kepemimpinan itu pada hakikatnya adalah:

- a. Proses mempengaruhi atau member contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
- b. Seni mempengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerja sama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama.
- c. Kemampuan untuk mempengaruhi, member inspirasi dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan.
- d. Melibatkan tiga hal yaitu pemimpin, pengikut dan situasi tertentu.
- e. Kemampuan mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan. Sumber pengaruh dapat secara formal atau tidak formal. Pengaruh formal ada bila seorang pemimpin memiliki posisi manajerial di dalam sebuah organisasi. Sedangkan sumber pengaruh tidak formal muncul di luar struktur organisasi formal. Dengan demikian seseorang pemimpin dapat muncul dari dalam organisasi atau karena ditunjuk secara formal. Menurut Hasibuan (2007 : 170) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan berbagai arti kepemimpinan di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan istilah umum yang dapat dirumuskan sebagai proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha-usaha kearah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu.

Fungsi kepemimpinan berhubungan dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok/ organisasi dimana fungsi kepemimpinan harus diwujudkan dalam interaksi antar individu. Menurut Rivai (2005 : 53) secara operasional fungsi pokok kepemimpinan dapat dibedakan sebagai berikut :

1. Fungsi Instruktif

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif.

Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

2. Fungsi Konsultatif

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Tahap berikutnya konsultasi dari pimpinan pada orang-orang yang dipimpin dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan dan sedang dalam pelaksanaan. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (feedback) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dengan menjalankan fungsi konsultatif dapat diharapkan keputusan-keputusan pimpinan, akan mendapat dukungan dan lebih mudah menginstruksikannya sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

3. Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

4. Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi dan aspirasi.

5. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses/ efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian ini dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

Lingkungan Kerja

Tujuan organisasi akan dapat tercapai sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sangat diperlukan sarana dan prasarana. Sedangkan peranan teknologi atau sarana dan prasarana adalah untuk mengubah masukan atau bahan-bahan menjadi keluaran dalam mengejar efektivitas organisasi.

Nawawi (2003) menyatakan, satu hal penting dan perlu mendapatkan perhatian dari atasan ialah lingkungan kerja, seperti kebiasaan, kenyamanan ruang kerja, penerangan dan polusi suara. Dimaksudkan pada pernyataan diatas sangatlah penting, sebab hampir delapan jam lebih setiap hari kita berada ditempat kerja. Jika selama ini ditempat kerja lingkungannya tidak nyaman maka motivasi kerja akan menurun dan kejenuhan cepat terjadi. Akhirnya timbul tidak kerasan ditempat kerja, yang akan menurunkan produktifitas kerja.

Menurut Tyssen (1996:50) lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut. Pertama, fasilitas kerja. Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk, seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang, serta prosedur yang tidak jelas. Sedangkan menurut Wexly dan Yuki, Gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan pekerja. Ketiga, hubungan kerja. Kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil. Lingkungan kerja segala sesuatu yang ada dilingkungan personel dalam hubungannya dengan pekerjaan dan mempunyai hubungan erat dengan karyawan termasuk didalamnya faktor fisik dan non fisik. Hubungan kerja dengan rekan kerja, atasan dan bawahan serta tata ruang kerja termasuk dalam maksud lingkungan kerja disini.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional menurut Robbins *and* Judge (2008:100) adalah suatu keadaan seperti seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Menurut Wood *et al.* (2001:113) komitmen organisasional adalah tingkat seseorang mengenal dengan kuat dan merasa menjadi bagian organisasi. Porter dalam Kuntjoro (2002) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu :

1. Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
2. Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi.
3. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi.

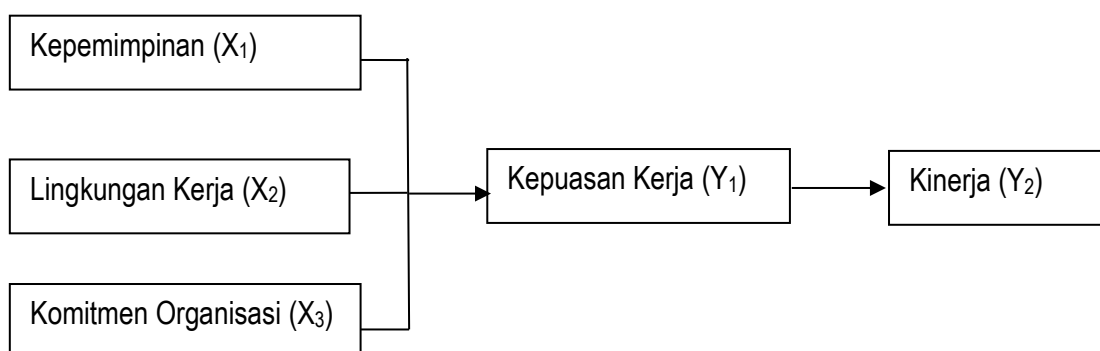
Menurut Steers dalam Kuntjoro (2002), komitmen organisasional adalah identifikasi (kepercayaan pada nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi), dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Selanjutnya Steers menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Komitmen organisasi secara umum dapat diartikan sebagai keterikatan pegawai pada organisasi dimana pegawai tersebut bekerja. Komitmen dibutuhkan oleh organisasi agar sumber daya manusia yang kompeten dalam organisasi dapat terjaga dan terpelihara dengan baik. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai

pengukur kekuatan pegawai yang berkaitan dengan tujuan dan nilai organisasi (Smith, 2001 : 87).

Komitmen organisasi mempunyai peranan penting dalam pembentukan karakter perusahaan, melalui komitmen organisasi karyawan akan mempunyai daya saing yang diukur melalui kinerja yang telah dicapai. Menurut Robbins (2003 : 44) menemukan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja, komitmen dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya.

Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 1. Kerangka konseptual

Hipotesis

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan bank Muamalat Cabang Samarinda.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan bank Muamalat Cabang Samarinda.
3. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan bank Muamalat Cabang Samarinda.
4. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan bank Muamalat Cabang Samarinda.
5. Kepemimpinan berpengaruh langsung dan tidak langsung serta signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan bank Muamalat Cabang Samarinda.
6. Lingkungan kerja berpengaruh langsung dan tidak langsung serta signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan bank Muamalat Cabang Samarinda.
7. Komitmen organisasi berpengaruh langsung dan tidak langsung serta signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan bank Muamalat Cabang Samarinda.

METODE PENELITIAN

Sampel merupakan bagian dari populasi, pengambilan sampel haruslah representatif, artinya memiliki ciri-ciri dari populasi dan dapat mewakili populasi itu sendiri. Menurut Riduan yang dikutip oleh Ridwan (2009 : 70), apabila subjek kurang dari 100, maka

lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sehingga dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian sampel karena jumlah populasi dari penelitian ini lebih dari 100 orang maka populasi sebanyak 95 orang.

Model analisis data yang dipakai adalah analisis jalur, yang merupakan proses penyederhanaan ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Sugiyono (2010:275) menyatakan bahwa model analisis bertujuan untuk menyederhanakan masalah dari dunia nyata, sehingga bukti-bukti kuantitatif yang mendukung hubungan fenomena ekonomi dapat diperoleh dan diamati.

Hubungan atau pengaruh antar variable adalah sebagai berikut:

$$\text{Persamaan Struktural I } Y_1 = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_1$$

$$\text{Persamaan Struktural II } Y_2 = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 Y_1 + e_1$$

Dimana:

Y1 = Kepuasan kerja

Y2 = Kinerja

X1 = Kepemimpinan

X2 = Lingkungan kerja

X3 = Komitmen Organisasi

α = Koefisien yang distandarkan

e = Variabel pengganggu

HASIL PENELITIAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis data dapat diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, terbukti hasil pengujian menunjukkan besarnya pengaruh kepemimpinan sebesar 0,23 terhadap kepuasan kerja dengan nilai F hitung sebesar 9,735 dengan nilai signifikansi sebesar $0,045 < 0,05$, sedangkan pada taraf signifikansi 0,05 dan nilai t hitung = $1,942 >$ nilai t tabel = 1,669. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa pada pengujian tersebut H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa pengujian tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian tersebut dapat diartikan bahwa jika kepemimpinan yang diberikan lebih baik lagi, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan bank Muamalat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan merasa bahwa atasan telah melakukan kepemimpinan dengan baik dalam hal memberikan instruksi yang jelas, menjelaskan tugas yang harus dikerjakan karyawan dan memberi tahu apa yang harus dilakukan serta bagaimana melakukannya.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis data dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, terbukti hasil pengujian menunjukkan besarnya pengaruh lingkungan kerja sebesar 0,272 terhadap kepuasan kerja dengan nilai F hitung sebesar 9,735 dengan nilai signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$, sedangkan pada taraf signifikansi 0,05 dan nilai t hitung = $2,779 >$ nilai t tabel = 1,669. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa pada pengujian tersebut H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa pengujian tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian tersebut dapat diartikan bahwa jika

lingkungan kerja lebih baik lagi, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan bank Muamalat.

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja baik fisik seperti suhu udara ditempat kerja, luas ruangan kerja, kebisingan, kepadatan dan kesesatan serta lingkungan kerja non fisik seperti suasana kerja, perlakuan ada rasa aman dan hubungan yang serasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan bank Muamalat.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis data dapat diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, terbukti hasil pengujian menunjukkan besarnya pengaruh lingkungan kerja sebesar 0,150 terhadap kepuasan kerja dengan nilai F hitung sebesar 9,735 dengan nilai signifikansi sebesar $0,171 > 0,05$, sedangkan pada taraf signifikansi 0,05 dan nilai t hitung = $1,381 < \text{nilai t tabel} = 1,669$. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa pada pengujian tersebut H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya bahwa pengujian tersebut mempunyai pengaruh yang tidak signifikan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

Hadil penelitian yang didapat bahwa komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, seperti keterlibatan dalam kegiatan-kegiatan organisasi, individu merasa memiliki kewajiban tetap menjadi anggota organisasi, penghargaan yang diterima, tetap tinggal dalam organisasi tidak serta merta meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil analisis data dapat diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja, terbukti hasil pengujian menunjukkan besarnya pengaruh kepuasan kerja sebesar 0,243 terhadap kinerja dengan nilai F hitung sebesar 82,523 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sedangkan pada taraf signifikansi 0,05 dan nilai t hitung = $4,335 > \text{nilai t tabel} = 1,669$. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa pada pengujian tersebut H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa pengujian tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja. Hasil pengujian tersebut dapat diartikan bahwa jika kepuasan kerja karyawan meningkat, maka akan meningkatkan kinerja karyawan bank Muamalat.

Berdasarkan peneltian diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja mampu mendorong kinerja karyawan bank Muamalat, upaya memuaskan karyawan seperti mengatasi keluhan yang dikemukakan, perhatian terhadap karyawan ditempat kerja, pemberian penghargaan, kesesuaian gaji dengan pekerjaan, hubungan yang baik dengan atasan, kepuasan terhadap gaji sudah berjalan dengan baik terhadap karyawan bank Muamalat.

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Hasil analisis data dapat diketahui bahwa pengaruh langsung kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja, terbukti dengan hasil pengujian menunjukkan besarnya pengaruh langsung kepemimpinan sebesar 0,320 sedangkan tidak lansung sebesar 0,054 terhadap kinerja dengan nilai F hitung sebesar 6,909 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sedangkan pada taraf signifikansi 0,05 dan nilai t

tabel sebesar 1,669 sehingga nilai t hitung = 4,894 > nilai t tabel = 1,669. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa pada pengujian tersebut H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa pengujian tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja. Hasil pengujian tersebut dapat diartikan bahwa jika kepemimpinan berjalan dengan baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan bank Muamalat. Sedangkan pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

Berdasarkan hasil penelitian bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan yang baik atasan dan bawahan, struktur tugas yang jelas, dan pemimpin yang mempunyai kewenangan memadai dan mendapat dukungan dari bawahan dapat mempengaruhi kinerja karyawan bank Muamalat.

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil analisis data dapat diketahui bahwa pengaruh langsung lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja, terbukti dengan hasil pengujian menunjukkan besarnya pengaruh langsung lingkungan kerja sebesar 0,208, sedangkan tidak langsung pengaruhnya sebesar 0,066 nilai F hitung sebesar 82,523 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sedangkan pada taraf signifikansi 0,05 dan nilai t hitung = 3,807 > nilai t tabel = 1,669. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa pada pengujian tersebut H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa pengujian tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja. Hasil pengujian tersebut dapat diartikan bahwa jika lingkungan kerja baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan bank Muamalat.

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja baik fisik seperti suhu udara ditempat kerja, luas ruangan kerja, kebisingan, kepadatan dan kesesatan serta lingkungan kerja non fisik seperti suasana kerja, perlakuan ada rasa aman dan hubungan yang serasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan bank Muamalat.

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Hasil analisis data dapat diketahui bahwa pengaruh langsung kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja, terbukti dengan hasil pengujian menunjukkan besarnya pengaruh langsung lingkungan kerja sebesar 0,426, sedangkan tidak langsung pengaruhnya sebesar 0,036 nilai F hitung sebesar 82,523 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sedangkan pada taraf signifikansi 0,05 dan nilai t hitung = 7,423 > nilai t tabel = 1,669. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa pada pengujian tersebut H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa pengujian tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja. Hasil pengujian tersebut dapat diartikan bahwa jika komitmen organisasi baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan bank Muamalat.

Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, seperti keterlibatan dalam kegiatan-kegiatan organisasi, individu merasa memiliki kewajiban tetap menjadi anggota organisasi, penghargaan yang diterima, tetap tinggal dalam organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam penelitian ini dapat ditarik suatu kesimpulan sebagai berikut

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bank Muamalat
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bank Muamalat.
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja bank muamalat
4. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bank Muamalat
5. Kepemimpinan berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja sedangkan tidak langsung melalui kepuasan kerja terhadap kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bank Muamalat
6. Lingkungan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja sedangkan tidak langsung melalui kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bank Muamalat.
7. Komitmen organisasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja sedangkan tidak langsung melalui kepuasan kerja berpengaruh positif juga terhadap kinerja karyawan bank Muamalat.

REFERENSI

- Algifari 2000, *Analisis Regresi: Teori, Kasus dan Solusi*, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta
- Dessler, Gary 2005 *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Alih Bahasa Alih Tanya, Indeks Gramedia, Jakarta
- Handoko. T. Hani 2003, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, H. Malayu 2005 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gunung Agung, Jakarta.
- Heriana, Nana 2005 *Analisis Variabel-variabel yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja pegawai Administrasi Univeristas Mulawarman Samarinda*, Tesis, Universitas Mulawarman, Samarinda
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo 1999 *Metodeologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*, Edisi Pertama, BPFE, Yogyakarta
- Luthans, F. (1995) *Organizational Behavior*, Seventh edition, McGraw Hill, Singapore
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu 2002 *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya. Bandung
- Martoyo, Susilo 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Andi Yogyakarta
- Mckenna, Eugene and Nic Beech 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alih Bahasa: Totok Budi Santoso, Andi Yogyakarta
- Rahmadi 2010 *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Timur Cabang Tanah Grogot*, Tesis Universitas Mulawarman, Samarinda
- Siagian, P Sondang 2005 *Organisasi, Kepemimpinan, dan Perilaku Administrasi*, Cetakan Pertama, Gunung Agung Jakarta

Simamora, Henry 2004 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.

Stoner. James AF, 1992, *Manajemen*, Jilid II, Cetakan Pertama, Penterjemah Agus Maulana dkk, Erlangga, Jakarta.

Supranto, J 2001, *Ekonometrik*, Edisi Revisi, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.

Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Graha Ilmu, Yogyakarta

Umar, Husen 2003 *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

Yukl, Garry 2005, *Leadership in Organization*, Third edition, Prentice Hall International, New Jersey.

Regression

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.013	.370		5.445	.000
	Kepemimpinan	.185	.095	.223	1.942	.045
	Lingkungan Kerja	.231	.083	.272	2.779	.007
	Komitmen Oranisasi	.122	.088	.150	1.381	.171

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-2.065	.341		-6.062	.000
	Kepemimpinan	.397	.078	.320	5.100	.000
	Lingkungan Kerja	.264	.069	.208	3.807	.000
	Komitmen Oranisasi	.518	.072	.426	7.243	.000
	Kepuasan Kerja	.364	.084	.243	4.335	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil pengaruh dengan dua variable eksogen

Pengaruh Variabel	Pengaruh		Total
	Langsung	Tidak Langsung Melalui Y_1	
X_1 terhadap Y_1	0,223	-	0,223
X_1 terhadap Y_2	0,320	(0,223) (0,243)	0,054
X_2 terhadap Y_1	0,272	-	0,272
X_2 terhadap Y_2	0,208	(0,272) (0,243)	0,066
X_3 terhadap Y_1	0,150	-	0,150
X_3 terhadap Y_2	0,426	(0,150) (0,243)	0,036
Y_1 terhadap Y_2	0,243	-	0,243