

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

##### 4.1.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji keabsahan setiap *item* pernyataan dalam mengukur variabelnya. Suatu pernyataan dikatakan valid apabila pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang hendak diukur oleh kuesioner tersebut dan memiliki nilai koefisien validitas yang lebih besar dari titik kritis. Menurut Masrun yang dikutip oleh Sugiyono (2011:124) menyatakan bahwa item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi menunjukkan item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Apabila alat ukur tersebut berada  $< 0,3$  (tidak valid) dan  $> 0,3$  (valid).

Berdasarkan dari pengertian tersebut maka hal ini dilakukan untuk mengetahui pernyataan mana yang valid dan mana yang tidak valid, dengan menyamakan data tersebut dengan tingkat signifikan  $r$  kritis = 0,30 apabila alat ukur tersebut berada  $< 0,30$  (tidak valid). Pengujian statistik mengacu pada kriteria:

1.  $r \text{ hitung} < r \text{ kritis}$  maka tidak valid
2.  $r \text{ hitung} > r \text{ kritis}$  maka valid

Adapun hasil uji validitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan Y**

<b>Variabel</b>	<b>No Pernyataan</b>	<b>Koefisien Validitas</b>	<b>r tabel</b>	<b>Kesimpulan</b>
Iklim Organisasi (X <sub>1</sub> )	1	0,794	0,300	Valid
	2	0,673	0,300	Valid
	3	0,374	0,300	Valid
	4	0,474	0,300	Valid
	5	0,510	0,300	Valid
	6	0,533	0,300	Valid
	7	0,591	0,300	Valid
	8	0,778	0,300	Valid
	9	0,516	0,300	Valid
	10	0,380	0,300	Valid
	11	0,475	0,300	Valid
	12	0,404	0,300	Valid
	13	0,866	0,300	Valid
	14	0,402	0,300	Valid
	15	0,622	0,300	Valid
	16	0,526	0,300	Valid
Komitmen Organisasional (X <sub>2</sub> )	1	0,591	0,300	Valid
	2	0,525	0,300	Valid
	3	0,417	0,300	Valid
	4	0,824	0,300	Valid
	5	0,391	0,300	Valid
	6	0,538	0,300	Valid
	7	0,565	0,300	Valid
	8	0,613	0,300	Valid
	9	0,474	0,300	Valid
	10	0,552	0,300	Valid
	11	0,591	0,300	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	1	0,586	0,300	Valid
	2	0,559	0,300	Valid
	3	0,677	0,300	Valid
	4	0,557	0,300	Valid
	5	0,445	0,300	Valid
	6	0,429	0,300	Valid
	7	0,463	0,300	Valid
	8	0,510	0,300	Valid
	9	0,478	0,300	Valid

Variabel	No Pernyataan	Koefisien Validitas	r tabel	Kesimpulan
Kepuasan Kerja (Y)	10	0,619	0,300	Valid
	11	0,715	0,300	Valid
	12	0,840	0,300	Valid
	13	0,755	0,300	Valid
	14	0,737	0,300	Valid
	15	0,544	0,300	Valid
	16	0,625	0,300	Valid
	17	0,559	0,300	Valid
	18	0,442	0,300	Valid
	19	0,495	0,300	Valid
	20	0,648	0,300	Valid
	21	0,546	0,300	Valid
	22	0,564	0,300	Valid
	23	0,614	0,300	Valid
	24	0,533	0,300	Valid
	25	0,503	0,300	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 21.0

Dari tabel 4.1 di atas dapat disimpulkan bahwa, semua *item* pada variabel memiliki koefisien validitas lebih besar dari r kritisnya, yaitu dimana  $r_{hitung} > r_{kritis}$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa *item-item* yang digunakan untuk mengukur variabel iklim organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja karyawan bank bjb cabang Palabuhanratu akan mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan penelitian.

#### 4.1.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas ini dimaksudkan untuk menguji konsistensi alat ukur penelitian. Dalam penelitian ini, untuk menguji konsistensi alat ukur digunakan

metode *alpha cronbach*. Suatu konstruk atau variabel dapat diterima jika memiliki koefisien reliabilitas yang lebih besar 0,7.

Adapun hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan Y**

No	Variabel	<i>Split Half</i>	Titik Kritis	Kesimpulan
1	Iklim Organisasi (X <sub>1</sub> )	0,880	0,700	Reliabel
2	Komitmen Organisasional (X <sub>2</sub> )	0,791		Reliabel
3	Kepuasan Kerja (Y)	0,930		Reliabel

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 21.0*

Dari tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa dari semua *item* pernyataan setiap variabel dalam penelitian ini adalah sangat positif > r kritis sebesar 0,700. Maka dapat disimpulkan bahwa semua *item* pernyataan tersebut reliabel dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

## **4.2 Analisis Deskriptif**

### **4.2.1 Analisis Deskriptif Data Responden**

Analisis deskriptif data responden merupakan gambaran tentang umur, jenis kelamin, dan masa kerja. Adapun data responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **4.2.1.1 Umur Responden**

Data berikut adalah data yang menunjukkan umur rata-rata karyawan bank bjb cabang Palabuhanratu:

**Tabel 4.3 Umur Responden**

No.	Karakteristik	Jumlah Orang	Presentase (%)
1	<b>Umur :</b>		
	21 s/d 30 tahun	68 orang	69%
	31 s/d 40 tahun	25 orang	25%
	41 tahun ke atas	7 orang	7%
<b>Jumlah</b>		<b>100 orang</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian*

Pada tabel 4.3 di atas didapat hasil bahwa umur responden yang paling mendominasi dalam penelitian ini adalah berumur 21 tahun sampai dengan 30 tahun sebanyak 68 orang (69%). Hal ini sesuai dengan fakta di lapangan pada saat peneliti melakukan penelitian, di mana mayoritas karyawan bank bjb cabang Palabuhanratu berada di kisaran umur tersebut (data terlampir pada lembar lampiran penelitian).

Karakteristik umur responden yang kedua adalah berada dikisaran umur 31 tahun sampai dengan 40 tahun sebanyak 25 orang responden (25%). Kemudian sebanyak 7 orang responden (7%) berada di umur 41 tahun ke atas. Perlu diketahui bahwa batas maksimal umur bekerja di bank bjb adalah pada umur 55 tahun.

#### **4.2.1.2 Jenis Kelamin Responden**

Jenis kelamin responden pada dasarnya untuk memberikan kejelasan karakter dari pada manusia, yakni laki-laki dan perempuan. Jenis kelamin dimaksud untuk mengidentifikasi setiap kemampuan dan sebagai perbandingan jumlah antara laki-laki dan perempuan. Jenis kelamin dalam penelitian ini dapat dilihat melalui tabel sebagai berikut:



**Tabel 4.4 Jenis Kelamin Responden**

No.	Karakteristik	Jumlah Orang	Presentase (%)
1	<b>Jenis Kelamin :</b>		
	Laki-laki	70 orang	70%
	Perempuan	30 orang	30%
<b>Jumlah</b>		<b>100 orang</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian*

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, untuk jenis kelamin laki-laki paling dominan yakni sebanyak 70 orang responden (70%), sedangkan jenis kelamin perempuan sebanyak 30 orang responden (30%). Sesuai dengan hasil temuan peneliti di lapangan, jumlah karyawan bank bjb cabang Palabuhanratu mayoritas adalah laki-laki sebanyak 80 orang, sedangkan perempuan sebanyak 50 orang (data terlampir pada lembar lampiran penelitian).

#### 4.2.1.3 Masa Kerja Responden

Data berikut adalah data yang menunjukkan masa bekerja karyawan bank bjb cabang Palabuhanratu:

**Tabel 4.5 Masa Kerja Responden**

No.	Karakteristik	Jumlah Orang	Presentase (%)
1	<b>Masa Kerja :</b>		
	1 s/d 5 tahun	84 orang	84%
	6 s/d 10 tahun	9 orang	9%
	10 tahun ke atas	7 orang	7%
<b>Jumlah</b>		<b>100 orang</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian*

Dalam tabel 4.5 di atas, didapat hasil bahwa sebanyak 83 orang responden (84%) memiliki masa kerja 1 tahun sampai dengan 5 tahun dengan status pegawai tetap. Kemudian sebanyak 9 orang responden (9%) memiliki masa kerja selama 6 tahun sampai dengan 10 tahun dan sisanya sebanyak 7 orang responden (7%) memiliki masa kerja di atas 10 tahun.

## 4.2.2 Analisis Deskriptif Data Penelitian

### 4.2.2.1 Iklim Organisasi (Variabel $X_1$ )

Pada data penelitian ini terdapat 16 (enam belas) pernyataan angket dari 6 (enam) dimensi iklim organisasi yaitu *comformity*, *responsibility*, *standards*, *rewards*, *organizational clarity*, dan *team spirit* (Sumantri, 2008:137). Jumlah pernyataan angket setiap indikator dimensi tidak sama. Berikut ini adalah hasil jawaban dari pernyataan angket pada variabel  $X_1$  yaitu:

#### 4.2.2.1.1 Dimensi *Conformity* ( $X_{1.1}$ )

Berikut ini adalah hasil kuesioner penelitian mengenai dimensi *conformity* :

**Tabel 4.6 Dimensi *Conformity***

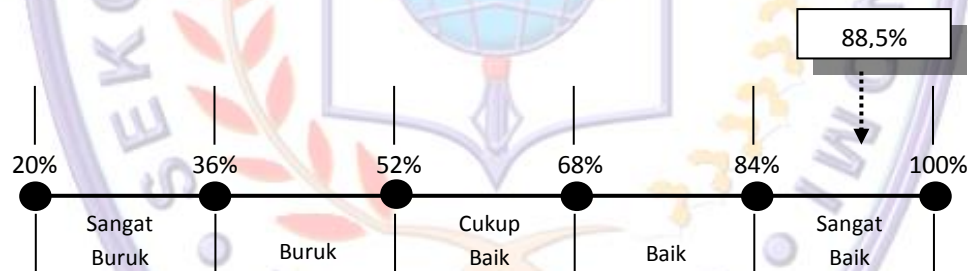
No.P		Skor (Rating Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)
		5	4	3	2	1			
P1	F	53	47	0	0	0	453	500	90,6%
P2	F	49	51	0	0	0	449	500	89,8%
P3	F	45	40	15	0	0	430	500	86,0%
P4	F	55	29	15	0	1	437	500	87,4%
Total Akumulasi							1769	2000	88,5%

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian

Pada tabel 4.6 di atas didapatkan hasil total akumulasi terhadap dimensi *conformity* yakni sebesar 88,5% yang artinya termasuk dalam kriteria sangat baik. Berdasarkan data tersebut dapat terlihat dengan jelas bahwa *conformity* bank bjb cabang Palabuhanratu sangat positif. Karyawan bank bjb cabang Palabuhanratu telah mampu menciptakan kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dalam bekerja. Hal ini juga didukung adanya perhatian pimpinan bank bjb cabang Palabuhanratu kepada karyawannya, seperti memberikan kesempatan kepada

karyawan apabila memiliki gagasan yang baru dan orisinil dari hasil pemikiran karyawan guna kemajuan bank bjb cabang Palabuhanratu dalam menghadapi persaingan antarbank yang ada di wilayah kota dan kabupaten Sukabumi. Meskipun dalam penelitian ini di dapatkan juga hasil negatif sebanyak 55 responden menjawab sangat setuju dan 29 responden menjawab setuju terhadap prosedur pekerjaan yang ada di bank bjb cabang Palabuhanratu membuat karyawan jenuh dan menimbulkan adanya rasa terbebani dalam bekerja. Bisa jadi hal ini diakibatkan dari target pekerjaan yang tinggi dari kantor pusat. Akan tetapi, hasil negatif tersebut tidak sangat mempengaruhi karyawan dalam bekerja, semua masih bisa diatasi oleh karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, peneliti menuangkannya dalam bentuk garis kontinum yaitu sebagai berikut:



**Gambar 4.1 Garis Kontinum Dimensi *Conformity* (X<sub>1.1</sub>)**

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 21.0

Hasil penelitian mengenai iklim organisasi pada dimensi *conformity* telah sesuai dengan pernyataan dari Ruliana (2014:153) yang menjelaskan bahwa *conformity* merupakan kondisi organisasi yang untuk memberikan keleluasaan bertindak bagi karyawan serta melakukan penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan.



#### 4.2.2.1.2 Dimensi *Responsibility* (X<sub>1.2</sub>)

Berikut ini adalah hasil kuesioner penelitian mengenai dimensi *responsibility*:

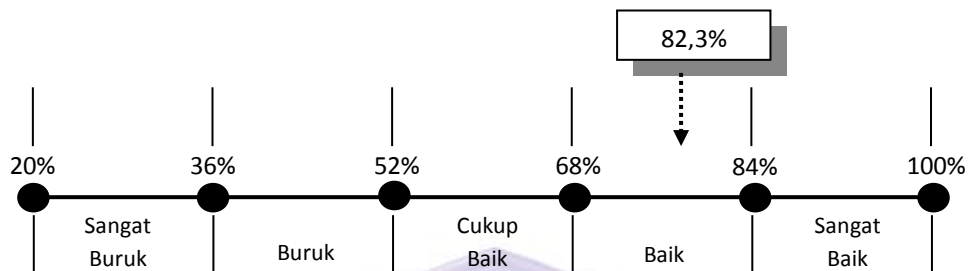
**Tabel 4.7 Dimensi *Responsibility***

No.P		Skor (Rating Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)
		5	4	3	2	1			
P5	F	64	16	20	0	0	444	500	88,8%
P6	F	66	7	25	0	2	435	500	87,0%
P7	F	27	1	72	0	0	355	500	71,0%
Total Akumulasi							1234	1500	82,3%

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian

Pada tabel 4.7 di atas didapatkan hasil total akumulasi terhadap dimensi *responsibility* yakni sebesar 82,3% yang artinya termasuk dalam kriteria baik. Berdasarkan data tersebut juga dapat terlihat dengan jelas bahwa *responsibility* bank bjb cabang Palabuhanratu positif. Dalam menjalankan pekerjaannya, karyawan bank bjb cabang Palabuhanratu rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan telah melekat dalam diri karyawan bank bjb Palabuhanratu. Tanggungjawab dilihat dari koordinasi yang cepat antara karyawan dengan karyawan lainnya, karyawan dengan manajer, dan karyawan dengan pimpinan bank bjb cabang Palabuhanratu dalam hal apabila terdapat kesalahan dalam pekerjaan, dimana karyawan meminta bagaimana solusi atau cara penyelesaian kesalahan kerja tersebut. Apabila kesalahan masih dapat diselesaikan sendiri, karyawan bank bjb cabang Palabuhanratu dengan inisiatifnya dapat langsung memecahkan atau menyelesaikan permasalahan tersebut sesuai atau berpatokan dengan kebijakan organisasi. Hal ini juga dapat dijadikan sebagai bukti bahwa karyawan bank bjb cabang Palabuhanratu untuk menunjukkan kepada pimpinan bahwa karyawan sangat profesional dan memiliki kemampuan yang handal dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, peneliti menuangkannya dalam bentuk garis kontinum yaitu sebagai berikut:



**Gambar 4.2 Garis Kontinum Dimensi *Responsibility* (X<sub>1.2</sub>)**

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 21.0

Hasil penelitian pada dimensi *responsibility* ini sesuai dengan pernyataan Ruliana (2014:153) dimana *responsibility* sangat berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai pelaksanaan tugas organisasi yang diemban dengan rasa tanggungjawab atas hasil yang dicapai, karena karyawan terlibat di dalam proses yang sedang berjalan. Selain itu *responsibility* ini ada karena pimpinan bank bjb cabang Palabuhanratu telah memberikan kepercayaan dan kesempatan kepada karyawan untuk ikut bagian dalam memikirkan hal-hal yang berkenaan dengan pekerjaan.

#### 4.2.2.1.3 Dimensi *Standards* (X<sub>1.3</sub>)

Berikut ini adalah hasil kuesioner penelitian mengenai dimensi *standards*:

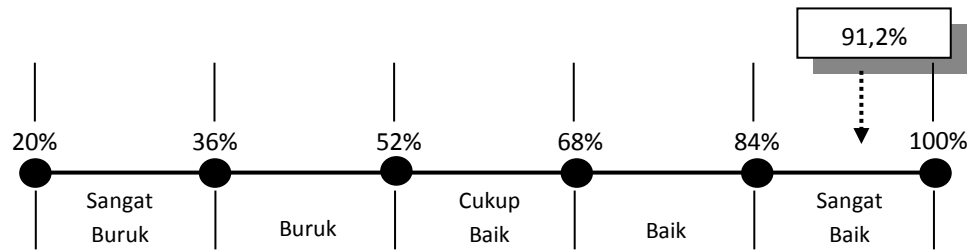
**Tabel 4.8 *Standards***

No.P		Skor (Rating Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)
		5	4	3	2	1			
P8	F	73	10	16	0	1	454	500	90,8%
P9	F	71	17	11	0	1	457	500	91,4%
P10	F	68	27	3	0	0	457	500	91,4%
Total Akumulasi							1368	1500	91,2%

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian

Pada tabel 4.8 di atas didapatkan hasil total akumulasi terhadap dimensi *standards* (patokan) yakni sebesar 91,2% yang artinya termasuk dalam kriteria sangat baik. Berdasarkan data tersebut juga dapat terlihat dengan jelas bahwa *standards* bank bjb cabang Palabuhanratu sangat positif. *Standards* pekerjaan yang diberikan karyawan berbeda-beda sesuai dengan unit kerjanya. Karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan target pekerjaan dengan tepat waktu, namun harus penuh dengan kehati-hatian. Sesuai dengan slogan bank bjb yaitu '*enjoy, untung dan selamat*'. Untuk itu pimpinan bank bjb cabang Palabuhanratu selalu dengan rutin memberikan arahan yang jelas berupa bagaimana menyelesaikan dan mencapai target pekerjaan sesuai yang diinginkan direktur utama bank bjb cabang Palabuhanratu. Pada dasarnya karyawan juga memiliki ketakutan atau kecemasan berupa beban dalam pencapaian target pekerjaan tersebut. Hal ini dapat dilihat dari sebanyak 68 responden menjawab sangat setuju dan 27 responden menjawab setuju terhadap karyawan bank bjb cabang Palabuhanratu sangat terbebani dengan target pekerjaan yang diberikan organisasi. Perasaan seperti ini sangatlah wajar dalam suatu organisasi. Maka dari itu untuk menutupi perasaan negatif ini, pimpinan bank bjb cabang Palabuhanratu banyak memberikan motivasi positif kepada karyawannya ketika menghadapi tingginya target dari direktur utama bank bjb. Pimpinan bank bjb cabang Palabuhanratu juga selalu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk bertanya atau meminta solusi kepada pimpinan apabila terdapat kendala atau hal-hal yang belum dimengerti terhadap pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, peneliti menuangkannya dalam bentuk garis kontinum yaitu sebagai berikut:



**Gambar 4.3 Garis Kontinum Dimensi *Standards* (X<sub>1.3</sub>)**

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 21.0*

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan pernyataan dari Ruliana (2014:153) dimana *standards* merupakan perasaan karyawan tentang kondisi organisasi di mana manajemen memberikan perhatian kepada pelaksana tugas dengan baik, tujuan yang telah ditentukan secara toleransi terhadap kesalahan atau hal-hal yang kurang sesuai atau kurang baik. Adanya perhatian dari pimpinan bank bjb cabang Palabuhanratu kepada karyawan secara tidak langsung akan meningkatkan semangat kerja karyawan untuk mencapai target pekerjaan.

#### 4.2.2.1.4 Dimensi *Rewards* (X<sub>1.4</sub>)

Berikut ini adalah hasil kuesioner penelitian mengenai dimensi *rewards* :

**Tabel 4.9 Dimensi *Rewards* (Penghargaan)**

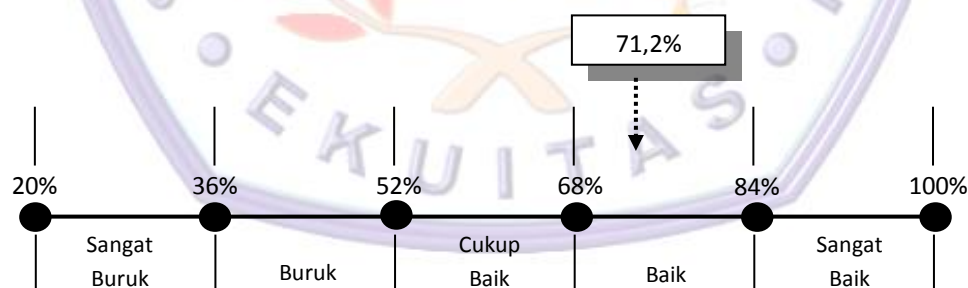
No.P		Skor (Rating Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)
		5	4	3	2	1			
P11	F	76	20	4	0	0	472	500	94,4%
P12	F	69	12	18	0	1	448	500	89,6%
P13	F	3	0	7	22	68	148	500	29,6%
Total Akumulasi							1068	1500	71,2%

*Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian*



Pada tabel 4.9 di atas terlihat hasil total akumulasi mengenai dimensi *rewards* yakni sebesar 71,2% artinya masih termasuk dalam kriteria baik dan bernilai positif. Pimpinan bank bjb cabang Palabuhanratu sangat menghargai kerja karyawannya. Salah satu bentuk cara menghargai karyawannya adalah dengan mengikutsertakan karyawan terutama yang masa jabatan menjadi pegawai tetap di atas 2 (dua) tahun untuk direkomendasikan dalam seleksi SDP (*staff development program*) ataupun pada saat penilaian kinerja, karyawan dengan kerja yang baik akan diberikan penilaian pada skala *very good* atau *excellent* sehingga nantinya akan mempengaruhi pada bonus karyawan di akhir triwulan kerja. Selain itu penghargaan kepada karyawan, pimpinan juga akan memberikan piagam atau sertifikat dan uang tunai kepada karyawan berprestasi pada saat upacara bendera 17 Agustus. Tentunya hal ini membuat karyawan sangat antusias untuk mendapatkannya.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, peneliti menuangkannya dalam bentuk garis kontinum yaitu sebagai berikut:



**Gambar 4.4 Garis Kontinum Dimensi Rewards (X<sub>1.4</sub>)**

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 21.0

Penelitian ini sesuai dengan pernyataan dari Ruliana (2014:153) dimana *rewards* sangat berkaitan dengan perasaan karyawan tentang penghargaan dan



pengakuan atas pekerjaan yang baik. Pemberian imbalan dan penghargaan kepada karyawan telah dilaksanakan oleh pimpinan bank bjb cabang Palabuhanratu secara proposional, sehingga karyawan merasa diperlakukan secara adil dan merasa dihargai hasil kerjanya.

#### 4.2.2.1.5 Dimensi *Organizational Organizational Clarity* (X<sub>1.5</sub>)

Berikut ini adalah hasil kuesioner penelitian mengenai dimensi *organizational clarity* :

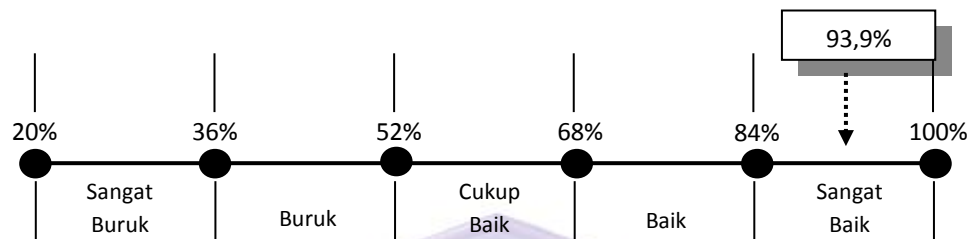
**Tabel 4.10**  
**Dimensi *Organizational Clarity* (Kejelasan Organisasional)**

No.P		Skor (Rating Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)
		5	4	3	2	1			
P14	F	69	29	2	0	0	467	500	93,4%
P15	F	79	16	4	0	1	472	500	94,4%
<b>Total Akumulasi</b>							<b>939</b>	<b>1000</b>	<b>93,9%</b>

*Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian*

Pada tabel 4.10 di atas terlihat hasil total akumulasi mengenai dimensi *organizational clarity* yakni sebesar 93,9% artinya masih termasuk dalam kriteria sangat baik dan bernilai sangat positif. Pimpinan, manajer dan karyawan bank bjb cabang Palabuhanratu telah menjalankan fungsi manajemen dengan efektif dan efisien. Dimana segenap organisasi bank bjb cabang Palabuhanratu telah mampu menjalankan visi dan misi organisasi pada bank bjb secara umum. Visi dan misi organisasi merupakan pernyataan tujuan ke mana organisasi bank bjb akan diarahkan, lebih berhasil, atau lebih diinginkan sesuai dengan kondisi bank bjb saat ini.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, peneliti menuangkannya dalam bentuk garis kontinum yaitu sebagai berikut:



**Gambar 4.5 Garis Kontinum Dimensi *Organizational Clarity* (X<sub>1.5</sub>)**

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 21.0

Adapun hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan ahli dari Ruliana (2014:153) dimana *organizational clarity* sangat berkaitan dengan perasaan karyawan bahwa mereka mengetahui apa yang diharapkan dari mereka berkaitan dengan pekerjaan, pernanan, dan tujuan organisasi. Hasil yang didapat dari *organizational clarity* dalam penelitian ini adalah karyawan bank bjb cabang Palabuhanratu telah memiliki rasa keterkaitan yang kuat dan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi bank bjb cabang Palabuhanratu.

#### 4.2.2.1.6 Dimensi *Team Spirit* (X<sub>1.6</sub>)

Berikut ini adalah hasil kuesioner penelitian mengenai dimensi *team spirit* :

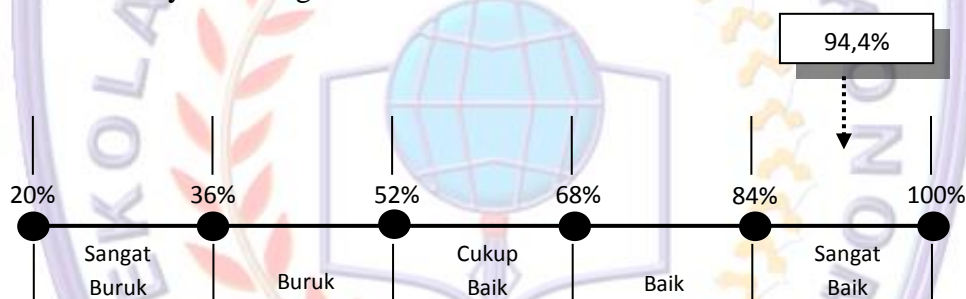
**Tabel 4.11 Dimensi *Team Spirit* (Semangat Kerja)**

No.P		Skor (Rating Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)
		5	4	3	2	1			
P16	F	78	18	3	0	1	472	500	94,4%
Total Akumulasi							472	500	94,4%

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian

Pada tabel 4.11 di atas terlihat hasil total akumulasi mengenai dimensi *organizational clarity* yakni sebesar 93,9% artinya masih termasuk dalam kriteria sangat baik dan bernilai sangat positif. Karyawan bank bjb cabang Palabuhanratu telah mampu menunjukkan sikap positif dalam bekerja kepada rekan kerjanya, sehingga dengan begitu tanpa disadari telah mampu membentuk iklim organisasi yang kondusif dan hangat. Akibatnya karyawan bank bjb cabang Palabuhanratu menjadi lebih semangat lagi dalam bekerja dan pekerjaan dapat terselesaikan lebih cepat. Selain itu karyawan akan semakin bangga menjadi bagian dari organisasi bank bjb cabang Palabuhanratu.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, peneliti menuangkannya dalam bentuk garis kontinum yaitu sebagai berikut:



**Gambar 4.6 Garis Kontinum Dimensi *Team Spirit* (Semangat Kerja) ( $X_{1.6}$ )**  
 Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 21.0

#### 4.2.2.2 Komitmen Organisasional (Variabel $X_2$ )

Pada data penelitian ini terdapat 11 (sebelas) pernyataan angket dari 3 (tiga) dimensi komitmen organisasional yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment* (Sutrisno, 2010:292). Jumlah pernyataan angket setiap indikator dimensi tidak sama. Berikut ini adalah hasil jawaban dari pernyataan angket pada variabel  $X_2$  yaitu:

#### 4.2.2.2.1 Dimensi *Affective Commitment* (X<sub>2.1</sub>)

Berikut ini adalah hasil kuesioner penelitian mengenai dimensi *Affective Commitment* :

**Tabel 4.12 Dimensi *Affective Commitment***

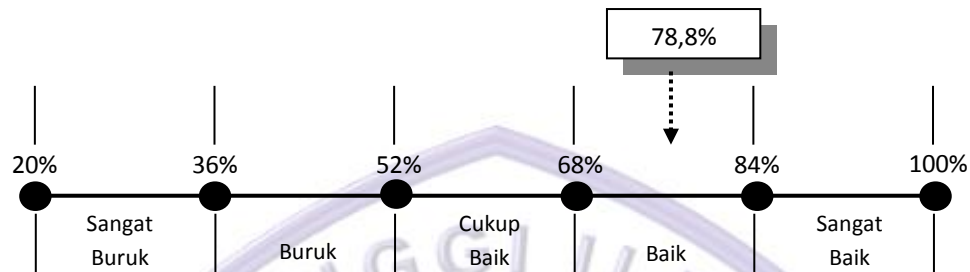
No.P		Skor (Rating Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)
		5	4	3	2	1			
P1	F	65	27	7	0	1	455	500	91,0%
P2	F	64	31	5	0	0	459	500	91,8%
P3	F	64	32	4	0	0	460	500	92,0%
P4	F	64	36	0	0	0	464	500	92,8%
P5	F	0	0	5	24	71	134	500	26,8%
Total Akumulasi							1972	2500	78,8%

*Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian*

Pada tabel 4.12 di atas terlihat hasil total akumulasi mengenai dimensi *affective commitment* yakni sebesar 78,8% artinya masih termasuk dalam kriteria baik dan bernilai positif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan bank bjb cabang Palabuhanratu telah memiliki keterikatan emosional yang baik dalam bekerja. Keterikatan emosional ini terjadi karena karyawan menganggap orang-orang yang ada di dalam bank bjb cabang Palabuhanratu adalah keluarga keduanya atau sahabat. Selain itu keterikatan emosional ini juga dapat berasal dari telah melekatnya budaya perusahaan dalam diri karyawan, memiliki rasa senang dalam hati ketika menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, memiliki loyalitas yang tinggi terhadap bank bjb cabang Palabuhanratu, dan memiliki rasa nyaman dalam bekerja. Adanya keterikatan emosional yang positif ini akan memberikan dampak terbentuknya loyalitas kerja yang tinggi terhadap bank bjb cabang Palabuhanratu dalam diri karyawan untuk pencapaian target pekerjaan. Adapun hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan ahli dari Newstrom (2011:223) dimana pekerja ingin mendesak usaha dan memilih untuk tetap dengan organisasi,

sehingga dengan begitu emosional positif akan menyebabkan terbentuknya loyalitas yang tinggi terhadap organisasi dalam diri pekerja.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, peneliti menuangkannya dalam bentuk garis kontinum yaitu sebagai berikut:



**Gambar 4.7 Garis Kontinum Dimensi *Affective Commitment* (X<sub>2.1</sub>)**

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 21.0

#### 4.2.2.2.2 Dimensi *Continuance Commitment* (X<sub>2.2</sub>)

Berikut ini adalah hasil kuesioner penelitian mengenai dimensi *Continuance Commitment* :

**Tabel 4.13 Dimensi *Continuance Commitment***

No.P		Skor (Rating Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)
		5	4	3	2	1			
P6	F	72	21	7	0	0	465	500	93,0%
P7	F	74	20	6	0	0	468	500	93,6%
P8	F	64	14	22	0	0	442	500	88,4%
P9	F	27	22	37	0	14	348	500	69,6%
<b>Total Akumulasi</b>							<b>1723</b>	<b>2000</b>	<b>86,1%</b>

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian

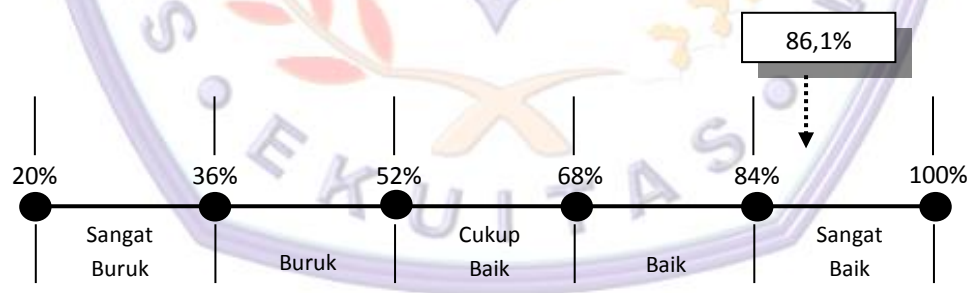
Pada tabel 4.13 di atas terlihat hasil total akumulasi mengenai dimensi *continuance commitment* yakni sebesar 86,1% artinya masih termasuk dalam kriteria sangat baik dan bernilai positif. Secara psikologis karyawan bank bjb



cabang Palabuhanratu telah memiliki rasa keterikatan yang tinggi terhadap organisasi bank bjb cabang Palabuhanratu. Karyawan menganggap bahwa bank bjb cabang Palabuhanratu merupakan bagian yang terpenting dalam hidupnya. Organisasi ini telah memberikan dampak yang sangat besar dalam hidup karyawan salah satu yang paling penting adalah dampak ekonomi dan sosial.

Karyawan bank bjb cabang Palabuhanratu akan terus bertahan dalam organisasi bank bjb cabang Palabuhanratu bukan karena alasan emosional, tetapi karena adanya kesadaran dalam diri karyawan tersebut. Karyawan bank bjb cabang Palabuhanratu akan mengalami kerugian besar jika meninggalkan atau keluar dari bank bjb cabang Palabuhanratu. Hal ini sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Colquitt, dkk (2011:73), *continuance commitment* merupakan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena kepedulian atas biaya yang berkaitan apabila meninggalkannya.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, peneliti menuangkannya dalam bentuk garis kontinum yaitu sebagai berikut:



**Gambar 4.8**

**Garis Kontinum Dimensi *Continuance Commitment* (X<sub>2.2</sub>)**

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 21.0

#### 4.2.2.2.3 Dimensi *Normative Commitment* (X<sub>2.3</sub>)

Berikut ini adalah hasil kuesioner penelitian mengenai dimensi *Normative Commitment* :

**Tabel 4.14 Dimensi *Normative Commitment***

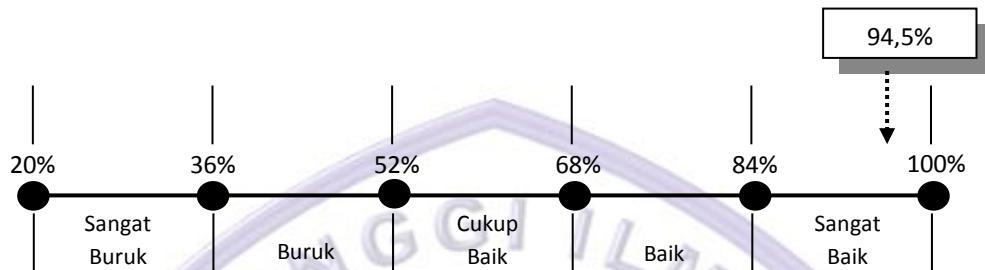
No.P		Skor (Rating Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)
		5	4	3	2	1			
P10	F	74	22	3	0	1	468	500	93,6%
P11	F	80	19	0	0	1	477	500	95,4%
Total Akumulasi							945	100	94,5%

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian

Pada tabel 4.14 di atas terlihat hasil total akumulasi mengenai dimensi *normative commitment* yakni sebesar 94,5% artinya masih termasuk dalam kriteria sangat baik dan bernilai positif. Karyawan bank bjb cabang Palabuhanratu telah menyadari memiliki utang budi dengan atasan, rekan kerja, dan organisasi. Sebagaimana halnya utang budi terhadap pimpinan atau manajer, dimana karyawan yang tadinya tidak memiliki kemampuan dalam hal analisa kredit atau negosiasi dalam kegiatan *marketing*, kemudian pimpinan atau manajer mengajarnya sampai dengan karyawan itu bisa. Kini karyawan tersebut menjadi orang yang pintar dalam analisa kredit, handal dalam melakukan negosiasi kredit dengan nasabah-nasabah yang memiliki dana yang besar, kemudian dari keahliannya tersebut karyawan sering ditunjuk pimpinan untuk mengajari rekan kerjanya yang belum bisa. Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan dari ahli Colquitt, dkk (2011:73) dimana *normative commitment* merupakan keinginan untuk tetap mejadi anggota organisasi karena merasa kewajiban. Tetap tinggal karena memang seharusnya, dengan demikian

merupakan alasan *obligation-based* untuk tetap dalam organisasi, termasuk utang budi pada atasan, kolega dan perusahaan yang lebih besar.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, peneliti menuangkannya dalam bentuk garis kontinum yaitu sebagai berikut:



**Gambar 4.9** Garis Kontinum Dimensi *Normative Commitment* (X<sub>2.3</sub>)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 21.0

#### 4.2.2.3 Kepuasan Kerja Karyawan (Variabel Y)

Pada data penelitian ini terdapat 25 (dua puluh lima) pernyataan angket dari 8 (delapan) dimensi kepuasan kerja karyawan yaitu *pay satisfaction*, *promotion satisfaction*, *supervision satisfaction*, *coworker satisfaction*, *satisfaction with the work it self*, *altruism*, *status* dan *environment* (Colquitt, dkk, 2011:107). Jumlah pernyataan angket setiap indikator dimensi tidak sama. Berikut ini adalah hasil jawaban dari pernyataan angket pada variabel Y yaitu:

##### 4.2.2.3.1 Dimensi *Pay Satisfaction*

Berikut ini adalah hasil kuesioner penelitian mengenai dimensi *Pay Satisfaction* :

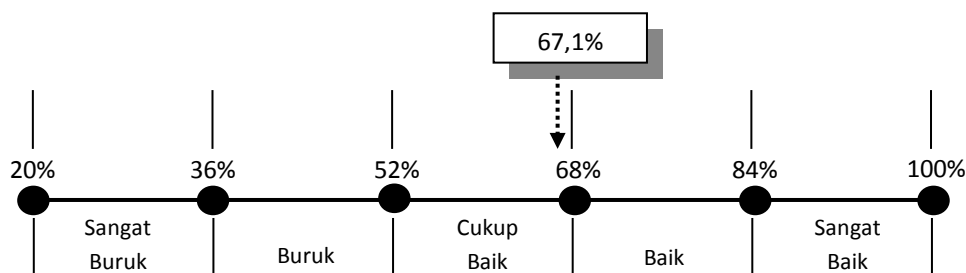
**Tabel 4.15 Dimensi *Pay Satisfaction***

No.P		Skor (Rating Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)
		5	4	3	2	1			
P1	F	2	31	65	1	1	332	500	66,4%
P2	F	9	44	39	8	0	354	500	70,8%
P3	F	6	27	51	14	2	321	500	64,2%
Total Akumulasi							1007	1500	67,1%

*Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian*

Pada tabel 4.15 di atas terlihat hasil total akumulasi mengenai dimensi *pay satisfaction* yakni sebesar 67,1% artinya masih termasuk dalam cukup baik. Karyawan bank bjb cabang Palabuhanratu merasa bahwa bayaran yang diberikan oleh organisasi sudah cukup untuk saat ini. Pendapatan yang mereka terima sudah cukup sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan. Termasuk dalam hal upah lemburan saat ini yang diterima dirasakan lebih baik dari sebelumnya. Pendapatan yang diterima setiap bulannya akan terasa cukup apabila karyawan menggunakannya semaksimal mungkin sesuai dengan gaya hidup yang wajar. Kekhawatiran akan kekurangan bayaran saat ini telah tidak ada di dalam diri karyawan dikarenakan saat ini organisasi bank bjb setiap tiga (3) bulan sekali akan memberikan bonus kepada karyawannya belum lagi dengan tunjangan lainnya seperti THR (tunjangan hari raya), uang cuti, uang pakaian dinas, jasa produksi, dan fasilitas kesehatan. Hal ini sesuai dengan pernyataan ahli Colquitt, dkk (2011:107) dimana *pay satisfaction* mencerminkan perasaan tentang bayaran karyawan, termasuk apakah sebanyak yang karyawan berhak dapatkan, diperoleh dengan aman, dan cukup untuk pengeluaran normal dan kemewahan.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, peneliti menuangkannya dalam bentuk garis kontinum yaitu sebagai berikut:



**Gambar 4.10 Garis Kontinum Dimensi Pay Satisfaction**

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 21.0

#### 4.2.2.3.2 Dimensi Promotion Satisfaction

Berikut ini adalah hasil kuesioner penelitian mengenai dimensi *Promotion Satisfaction* :

**Tabel 4.16 Dimensi Promotion Satisfaction**

No.P		Skor (Rating Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)
		5	4	3	2	1			
P4	F	2	29	61	7	1	324	500	64,8%
P5	F	2	38	49	10	1	330	500	66,0%
P6	F	0	6	59	31	4	267	500	53,4%
P7	F	6	36	46	12	0	336	500	67,2%
Total Akumulasi							1257	2000	62,8%

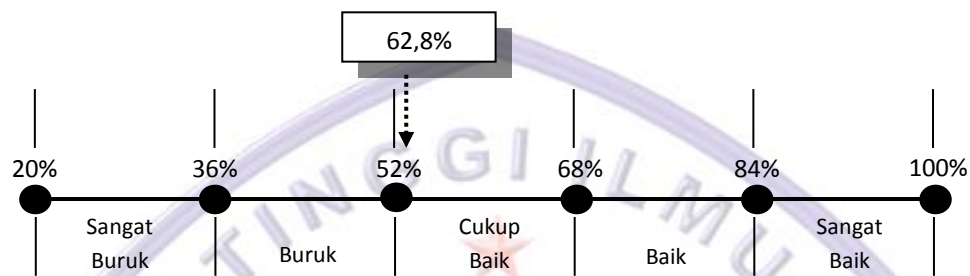
Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian

Pada tabel 4.16 di atas terlihat hasil total akumulasi mengenai dimensi *promotion satisfaction* yakni sebesar 62,8% artinya masih termasuk dalam cukup baik. Promosi jabatan di bank bjb cabang Palabuhanratu pada dasarnya menjadi wewenang kantor pusat. Pimpinan cabang Palabuhanratu hanya diminta untuk memilih siapa saja karyawan yang akan diberikan promosi jabatan atau kenaikan *grade*, itu pun dengan kriteria tertentu seperti lama kerja, prestasi karyawan, dan penilaian kinerja karyawan selama satu tahun. Namun, sistem promosi yang dilakukan masih belum terbuka dengan jelas, sehingga karyawan bank bjb cabang



Palabuhanratu tidak tahu siapa saja yang akan promosi. Karyawan yang mendapatkan promosi jabatan ini harus siap menerima segala resiko yang ada salah satunya harus siap ditempatkan dimana saja.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, peneliti menuangkannya dalam bentuk garis kontinum yaitu sebagai berikut:



**Gambar 4.11** Garis Kontinum Dimensi *Promotion Satisfaction*

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 21.0

#### 4.2.2.3.3 Dimensi *Supervision Satisfaction*

Berikut ini adalah hasil kuesioner penelitian mengenai dimensi *Supervision Satisfaction* :

**Tabel 4.17** Dimensi *Supervision Satisfaction*

No.P		Skor (Rating Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)
		5	4	3	2	1			
P8	F	7	36	52	5	0	345	500	69,0%
P9	F	7	36	47	10	0	340	500	68,0%
P10	F	4	39	51	6	0	341	500	68,2%
P11	F	0	12	47	31	10	261	500	52,2%
Total Akumulasi							1287	2000	64,3%

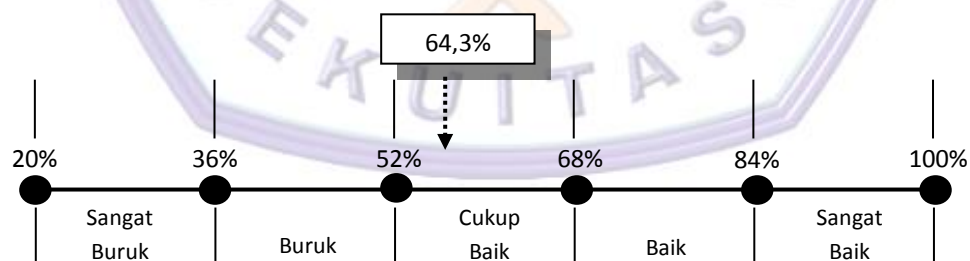
Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian

Pada tabel 4.17 di atas terlihat hasil total akumulasi mengenai dimensi *supervision satisfaction* yakni sebesar 64,3% artinya masih termasuk dalam cukup

baik. Karyawan bank bjb cabang Palabuhanratu masih bersikap netral mengenai *supervision satisfaction* pada pimpinan bank bjb cabang Palabuhanratu. Karyawan merasa pimpinan tidak selamanya ikut langsung membantu karyawan dalam melakukan penyelesaian pekerjaannya. Hal ini dikarenakan kesibukan pimpinan dalam berbagai kegiatan yang ada di bank bjb cabang Palabuhanratu. Rata-rata untuk menyelesaikan pekerjaannya, karyawan mengandalkan bantuan manajer atau rekan kerja karyawan.

Selain itu, karyawan bank bjb cabang Palabuhanratu juga masih bersikap netral terhadap perilaku atau sikap pimpinan yang kompeten, sopan dan merupakan komunikator yang baik. Hal ini dikarenakan karyawan yang masih seggan untuk terlalu dekat dengan pimpinan. Pada dasarnya pimpinan bank bjb cabang Palabuhanratu tidak membatasi dirinya dengan karyawan, ia sangat terbuka dengan karyawan. Pimpinan masih bersedia untuk diminta waktunya dalam berbagi pengetahuan tentang perbankan.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, peneliti menuangkannya dalam bentuk garis kontinum yaitu sebagai berikut:



**Gambar 4.12 Garis Kontinum Dimensi *Supervision Satisfaction***

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 21.0*

#### **4.2.2.3.4 Dimensi *Coworker Satisfaction***

Berikut ini adalah hasil kuesioner penelitian mengenai dimensi *Coworker Satisfaction* :

**Tabel 4.18 Dimensi *Coworker Satisfaction***

No.P		Skor (Rating Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)
		5	4	3	2	1			
P12	F	3	23	67	4	3	319	500	63,8%
P13	F	8	52	40	0	0	368	500	73,6%
P14	F	0	0	39	54	7	232	500	46,4%
<b>Total Akumulasi</b>							<b>919</b>	<b>1500</b>	<b>61,2%</b>

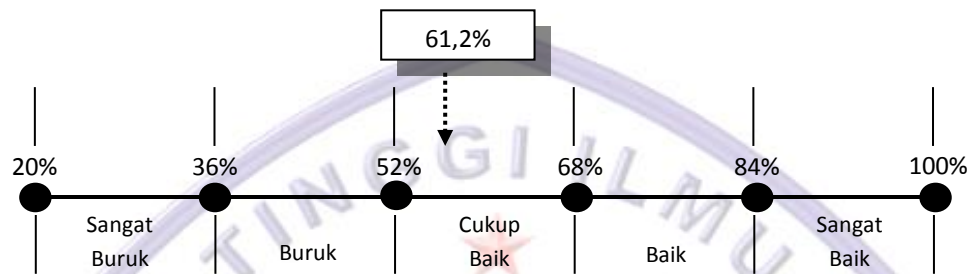
*Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian*

Pada tabel 4.18 di atas terlihat hasil total akumulasi mengenai dimensi *coworker satisfaction* yakni sebesar 61,2% artinya masih termasuk dalam cukup baik. Karyawan bank bjb cabang Palabuhanratu masih merasa netral dalam hal kecerdasan rekan kerjanya dalam bekerja serta memiliki sikap tanggungjawab dalam pekerjaannya. Setiap karyawan memiliki tingkat kecerdasannya yang berbeda-beda, tidak semua rekan kerja yang cerdas dapat bertanggungjawab terhadap pekerjaannya. Meskipun demikian, karyawan bank bjb cabang Palabuhanratu telah memiliki jiwa empati terhadap rekan kerjanya. Apabila rekan kerjanya memiliki kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya, maka karyawan akan membantu kesulitan tersebut.

Dalam hasil kuesioner tersebut masih terdapat tanggapan negatif dari responden mengenai sikap ketidakpedulian antar rekan kerja. Berdasarkan hasil dilapangan peneliti menduga responden yang menjawab demikian, bisa jadi rekan kerja tidak selesai membantu menyelesaikan pekerjaan rekan kerjanya. Hal ini dikarenakan rekan kerjanya juga masih memiliki tanggungjawab untuk menyelesaikan pekerjaannya. Sikap seperti ini sangatlah wajar dalam dunia kerja,

karena masing-masing karyawan memiliki target pekerjaan yang harus diselesaikan. Namun demikian hasil negatif ini masih dapat diatasi oleh karyawan bank bjb cabang Palabuhanratu.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, peneliti menuangkannya dalam bentuk garis kontinum yaitu sebagai berikut:



**Gambar 4.13 Garis Kontinum Dimensi Coworker Satisfaction**

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 21.0

#### 4.2.2.3.5 Dimensi Satisfaction With The Work It Self

Berikut ini adalah hasil kuesioner penelitian mengenai dimensi *Satisfaction With The Work It Self*:

**Tabel 4.19**  
**Dimensi Satisfaction With The Work It Self**

No.P		Skor (Rating Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)
		5	4	3	2	1			
P15	F	18	50	29	3	0	383	500	76,6%
P16	F	2	40	54	4	0	340	500	68,0%
P17	F	0	4	65	29	2	271	500	54,2%
Total Akumulasi							994	1500	66,2%

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian

Pada tabel 4.19 di atas terlihat hasil total akumulasi mengenai dimensi *satisfaction with the work it self* yakni sebesar 66,2% artinya masih termasuk dalam cukup baik. Setiap hari karyawan bank bjb cabang Palabuhanratu

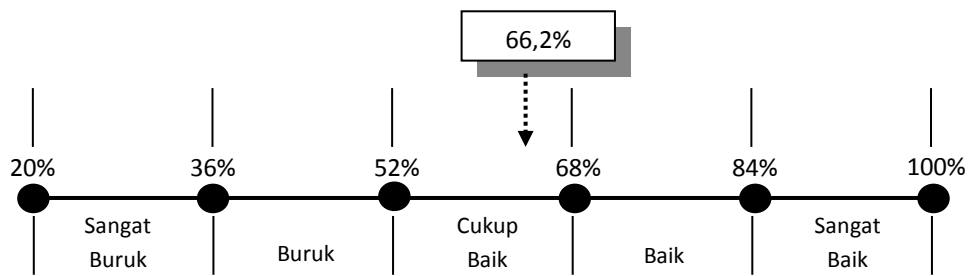
menerima pekerjaan yang sangat menantang dan menarik, karyawan pun sangat menyukai pekerjaan tersebut. Karyawan akan terus berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan, karena dibalik itu semua karyawan mengharapkan penilaian kerja yang tinggi dari pimpinan cabang pada akhir triwulan.

Selain itu karyawan bank bjb cabang Palabuhanratu akan memanfaatkan keterampilan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sebagai contoh karyawan yang ditempatkan pada bagian *marketing* dana, karyawan tentunya akan bertemu dengan pengusaha-pengusaha, kepala dinas atau instansi pemerintahan dan orang-orang yang memiliki dana lebih, dimana karyawan *marketing* dana akan tertantang untuk menawarkan produk investasi bank bjb kepada calon nasabah dana tersebut. Karyawan akan berusaha dengan keterampilannya bernegosiasi dengan calon nasabah dana sampai adanya kesepakatan untuk menjadi nasabah dana bank bjb cabang Palabuhanratu.

Meskipun dalam dimensi *satisfaction with the work it self* ini masih terdapat pilihan netral mengenai perasaan jenuh dengan pekerjaan yang diberikan pimpinan. Perasaan jenuh ini wajar terjadi di dalam dunia kerja, tetapi hal ini tidak mempengaruhi pekerjaan karyawan. Untuk mengatasi kejenuhan ini sesekali karyawan melakukan candaan ketika bekerja dengan rekan kerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, peneliti menuangkannya dalam bentuk garis kontinum yaitu sebagai berikut:





**Gambar 4.14 Garis Kontinum Dimensi Satisfaction With The Work It Self**

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 21.0

#### 4.2.2.3.6 Dimensi Altruism

Berikut ini adalah hasil kuesioner penelitian mengenai dimensi *Altruism*:

**Tabel 4.20 Dimensi Altruism**

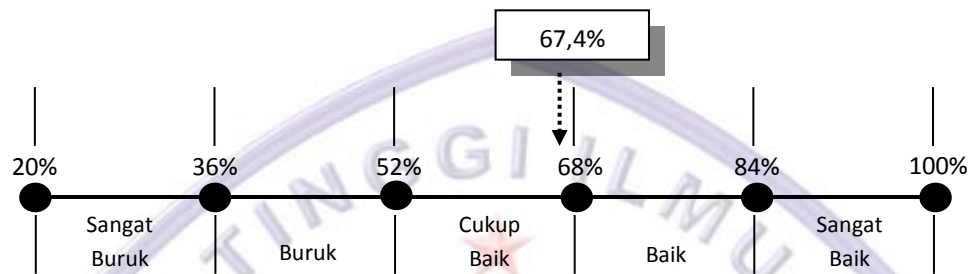
No.P		Skor (Rating Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)
		5	4	3	2	1			
P18	F	3	33	50	14	0	325	500	65,0%
P19	F	4	39	52	4	1	341	500	68,2%
P20	F	6	40	49	4	1	346	500	69,2%
Total Akumulasi							1012	1500	67,4%

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian

Pada tabel 4.20 di atas terlihat hasil total akumulasi mengenai dimensi *altruism* yakni sebesar 67,4% artinya masih termasuk dalam cukup baik. Dalam tabel rata-rata karyawan bank bjb cabang Palabuhanratu memilih jawaban netral pada dimensi *altruism*. Karyawan bank bjb cabang Palabuhanratu akan membantu rekan kerjanya yang belum selesai mengerjakan pekerjaannya apabila karyawan tersebut telah menyelesaikan pekerjaannya terlebih dahulu. Hal ini dilakukan agar karyawan tersebut tidak memiliki tumpukan pekerjaan. Karyawan membantu menyelesaikan pekerjaan rekan kerjanya tidak sampai dengan selesai, karena sebagaimana diketahui setiap harinya pekerjaan baru akan terus berdatangan tanpa

diduga dan karyawan wajib menyelesaikannya dengan waktu yang cepat. Meskipun tidak dapat membantu pekerjaan rekan kerja sampai dengan selesai, minimal karyawan dapat mengurangi *volume* pekerjaan rekan kerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, peneliti menuangkannya dalam bentuk garis kontinum yaitu sebagai berikut:



**Gambar 4.15 Garis Kontinum Dimensi Altruism**

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 21.0

#### 4.2.2.3.7 Dimensi Status

Berikut ini adalah hasil kuesioner penelitian mengenai dimensi *status*:

**Tabel 4.21 Dimensi Status**

No.P		Skor (Rating Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)
		5	4	3	2	1			
P21	F	1	42	46	11	0	333	500	66,6%
P22	F	8	34	51	6	1	342	500	68,4%
<b>Total Akumulasi</b>							<b>675</b>	<b>1000</b>	<b>67,5%</b>

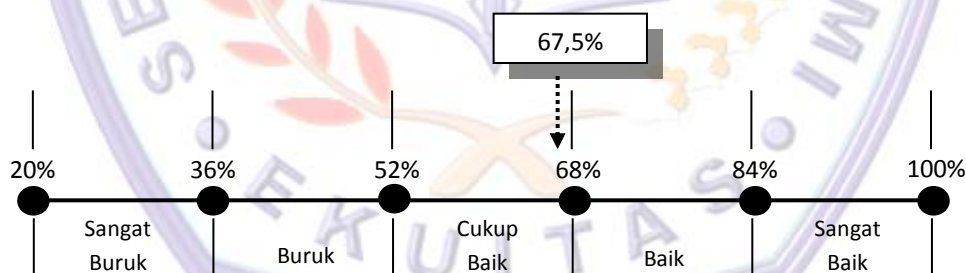
Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian

Pada tabel 4.21 di atas terlihat hasil total akumulasi mengenai dimensi *status* yakni sebesar 67,5% artinya masih termasuk dalam cukup baik. Karyawan bank bjb cabang Palabuhanratu tidak terlalu menganggap dirinya sangat penting atau orang yang sangat dibutuhkan di dalam organisasi ini. Hanya sebagian karyawan

saja yang menganggap dirinya begitu penting, misalkan level *officer* atau manajer, karena pada level ini mereka sangat dibutuhkan untuk pengambilan dan keputusan suatu kebijakan sebelum masuk ke dalam wewenang pimpinan cabang. Pada dasarnya semua karyawan baik level bawah, menengah dan atas merupakan suatu kesatuan yang tidak dipisahkan dan sangatlah penting untuk keberlangsungan organisasi bank bjb cabang Palabuhanratu.

Selain itu dalam suatu organisasi seorang karyawan tentunya mempunyai suatu keinginan untuk menjadi popularitas dan disukai oleh semua orang begitu pun yang terjadi di bank bjb cabang Palabuhanratu. Hal ini pun sangatlah wajar karena seseorang ingin dianggap keberadaannya lebih dari yang lain namun semua itu kembali lagi pada diri individu tersebut dalam menyikapi perilaku karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, peneliti menuangkannya dalam bentuk garis kontinum yaitu sebagai berikut:



**Gambar 4.16 Garis Kontinum Dimensi Status**

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 21.0*

#### 4.2.2.3.8 Dimensi *Environment*

Berikut ini adalah hasil kuesioner penelitian mengenai dimensi *environment*:

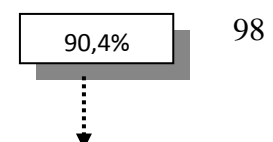
**Tabel 4.22 Dimensi *Environment***

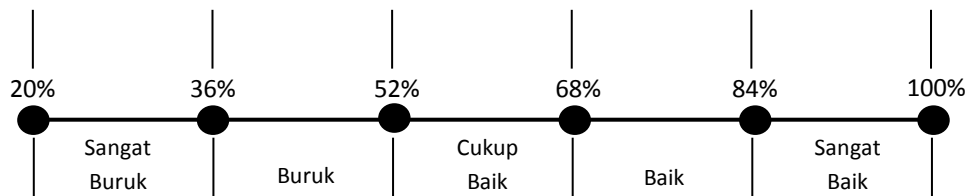
No.P		Skor (Rating Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)
		5	4	3	2	1			
P23	F	71	24	5	0	0	466	500	93,2%
P24	F	67	19	9	4	1	447	500	89,4%
P25	F	71	15	6	2	6	443	500	88,6%
<b>Total Akumulasi</b>							<b>1356</b>	<b>1500</b>	<b>90,4%</b>

*Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian*

Pada tabel 4.22 di atas terlihat hasil total akumulasi mengenai dimensi *environment* yakni sebesar 90,4% artinya masih termasuk dalam sangat baik. Lingkungan organisasi bank bjb cabang Palabuhanratu sudah sangat kondusif. Hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden dimana bank bjb cabang Palabuhanratu memiliki lingkungan kerja yang baik dan organisasi ini telah memberikan keamanan dan kenyamanan kepada karyawannya. Tanggapan ini juga telah sesuai dengan fakta dilapangan, karyawan bank bjb cabang Palabuhanratu merasa betah berada di lingkungan bank bjb cabang Palabuhanratu. Karyawan telah menganggap bahwa organisasi ini adalah rumah kedua mereka dan menganggap orang-orang yang ada di dalamnya telah menjadi bagian keluarga mereka. Selain itu karyawan pun sangat bangga menjadi bagian dari bank bjb cabang Palabuhanratu. Apabila dengan terbentuknya sikap positif seperti ini tentunya akan meningkatkan semangat kerja karyawan terutama dalam pencapaian target kerja.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, peneliti menuangkannya dalam bentuk garis kontinum yaitu sebagai berikut:





**Gambar 4.17 Garis Kontinum Dimensi *Environment***

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 21.0*

### 4.3 Analisis Verifikatif

Untuk menjawab rumusan masalah yang dalam penelitian ini, maka analisis jalur akan diuraikan kedalam dua bentuk persamaan struktural:

$$1) X_2 = \rho_{X_2X_1} X_1 + \varepsilon_1$$

$$2) Y = \rho_{YX_1} X_1 + \rho_{YX_2} X_2 + \varepsilon_2$$

Keterangan:

- Y : Kepuasan kerja karyawan
- $X_1$  : Iklim organisasi
- $X_2$  : Komitmen organisasional
- $\rho_{X_2X_1}$  : Koefisien Jalur Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional
- $\rho_{YX_1}$  : Koefisien Jalur Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
- $\rho_{YX_2}$  : Koefisien Jalur Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
- $\varepsilon_{1,2}$  : Epsilon (pengaruh faktor lain)



#### 4.3.1 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional

Dalam analisis jalur untuk sub struktur yang pertama, dikarenakan hanya terdiri dari satu variabel eksogen yakni kepuasan kerja karyawan, maka nilai korelasi akan sama dengan koefisien jalur atau dengan kata lain koefisien korelasi sekaligus bisa berfungsi sebagai koefisien jalur. Dengan menggunakan bantuan program SPSS 21.0, diperoleh hasil seperti berikut:

**Tabel 4.23 Pegaruh Iklim Organisasi Dengan Komitmen Organisasional**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	17,861	2,996		,000
	Iklim Organisasi	,315	,061	,462	,000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 21.0*

Pada tabel 4.23 di atas, dapat dilihat koefisien jalur ( $\rho_{X_2X_1}$ ) yang diperoleh adalah sebesar 0,462 dan bertanda positif yang menunjukkan hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah, artinya semakin baik iklim organisasi, maka komitmen organisasional akan meningkat. Hal ini sesuai dengan kondisi dilapangan dimana iklim organisasi di bank bjb cabang Palabuhanratu sangat kondusif dan terasa sangat menyenangkan, karena karyawan telah memiliki suatu sikap saling percaya satu sama lain dan bertanggungjawab terhadap pekerjaannya serta adanya keleluasaan dalam pengambilan keputusan. Sehingga dengan begitu akan meningkatkan suatu komitmen organisasional yang tinggi dalam diri karyawan bank bjb cabang Palabuhanratu. Dimana karyawan memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggungjawab yang lebih dalam mendukung kesejahteraan dan keberhasilan bank bjb cabang Palabuhanratu dalam bersaing

dengan bank-bank atau lembaga keuangan lainnya yang berada di wilayah Kota Sukabumi dan Kabupaten Sukabumi.

Adapun besarnya kontribusi pengaruh yang diberikan oleh iklim organisasi terhadap komitmen organisasional dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.24 Kontribusi Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,462 <sup>a</sup>	,214	,206	4,40241

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi

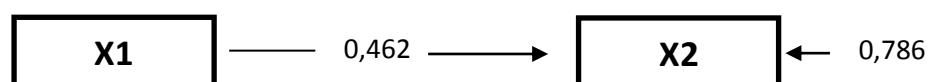
*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 21.0*

Pada tabel 4.24 di atas, dapat dilihat nilai *R Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,462 yang berarti iklim organisasi memberikan kontribusi pengaruh sebesar 21,4% terhadap komitmen organisasional, sedangkan  $(1-R^2)$  78,6% sisanya merupakan besar kontribusi pengaruh yang diberikan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti (epsilon/  $\epsilon_1$ ).

Persamaan jalur yang menjelaskan hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasional adalah sebagai berikut:

$$X_2 = 0,462 X_1 + 0,786 (\epsilon_1)$$

Jika disajikan kedalam bentuk diagram jalur, koefisien jalur dan epsilon akan tampak sebagai berikut:



**Gambar 4.18 Diagram Jalur Pengaruh Iklim organisasi dengan Komitmen organisasional**

Selanjutnya, untuk menguji signifikansi pengaruh antara iklim organisasi dengan komitmen organisasional, maka dilakukan pengujian hipotesis dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

- $H_o : \rho_{X_2X_1} = 0$ , Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap komitmen organisasional.
- $H_a : \rho_{X_2X_1} \neq 0$ , Terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap komitmen organisasional.

Taraf signifikansi ( $\alpha$ ) yang digunakan sebesar 5%. Adapun untuk kriteria pengambilan keputusan uji parsial:

- 1) Tolak  $H_o$  dan terima  $H_a$  jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel} / -t_{hitung} < -t_{tabel}$
- 2) Terima  $H_o$  dan tolak  $H_a$  jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel} / -t_{hitung} > -t_{tabel}$

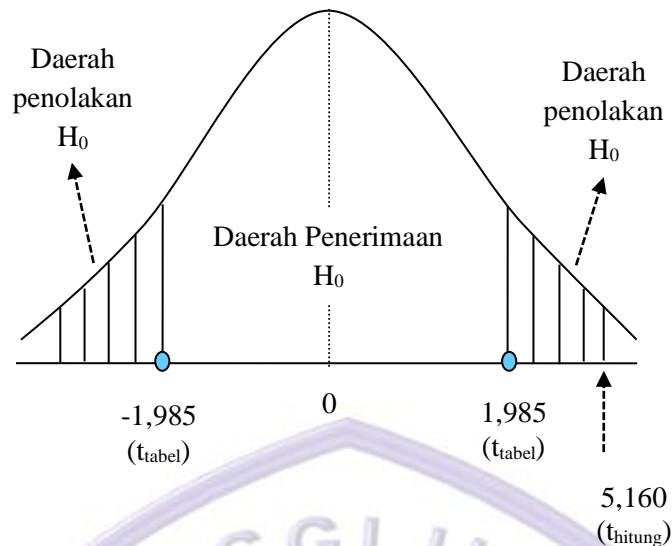
Uji statistika yang digunakan untuk menguji hipotesis parsial ini adalah uji  $t$ . Nilai  $t_{tabel}$  yang digunakan sebagai nilai kritis dalam uji  $t$  ini adalah sebesar 1,984 yang diperoleh dari tabel distribusi  $t$  dengan  $\alpha$  5% dan  $df$  ( $n(100)-k(1)-1$ ) 98 untuk uji dua pihak. Rangkuman hasil pengujian disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 4.25 Uji  $t$  (Parsial) Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional**

Model	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig.	A	Keterangan	Kesimpulan
$X_1 \rightarrow X_2$	5,160	1,985	0,000	0,05	$H_o$ ditolak	Signifikan

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 21.0*

Secara visual, daerah penolakan  $H_o$  maupun penerimaan  $H_o$  digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 4.19 Kurva Hipotesis Parsial Pengaruh Iklim organisasi Terhadap Komitmen Organisasional**

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 21.0*

Pada gambar kurva hipotesis parsial 4.19 di atas, dapat dilihat nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,160 berada didaerah penolakan  $H_0$ , maka dengan tingkat kepercayaan 95% diputuskan untuk menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap komitmen organisasional karyawan di bank bjb cabang Palabuhanratu.

Berdasarkan hasil data tabel 4.25 dan gambar 4.19 di atas, terlihat bahwa iklim organisasi memegang peranan yang penting dalam suasana kerja bank bjb cabang Palabuhanratu. Begitu pentingnya iklim organisasi sehingga mampu mempengaruhi komitmen organisasional dalam diri karyawan bank bjb cabang Palabuhanratu. Pengaruh tersebut berupa adanya sikap karyawan dalam hal menunjukkan kemauan kerja keras yang tinggi guna mencapai tujuan organisasi dan memiliki keinginan yang kuat untuk bekerja secara kreatif dan inovatif. Sama halnya dengan hasil penelitian dari Noordin, dkk (2010), menunjukkan hasil bahwa iklim organisasi yang baik menunjang karyawan dalam menyelesaikan

tugas-tugas pekerjaan sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal dan menjadi lebih mudah mencapai tujuan-tujuan organisasi.

#### 4.3.2 Pedoman Interpretasi Penelitian

Tahapan pertama dalam analisis jalur model kedua ini adalah menghitung matriks korelasi antara variabel eksogen dengan variabel endogen. Adapun untuk memberikan interpretasi pada koefisien korelasi yang diperoleh, peneliti mengacu pada pedoman interpretasi korelasi sebagai berikut:

**Tabel 4.26 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien Korelasi	Keeratan Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Lemah
0,20 - 0,399	Lemah
0,40 - 0,599	Cukup Kuat
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

*Sumber: Sugiyono (2011:184)*

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 21.0, diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.27 Matriks Korelasi**

Correlations		
		Kepuasan Kerja
Iklim Organisasi	Pearson Correlation	,708
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
Komitmen Organisasional	Pearson Correlation	,546
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 21.0*



Tabel 4.27 di atas memberikan informasi mengenai matriks korelasi antara variabel eksogen dengan variabel endogen. Koefisien korelasi yang tersaji pada tabel di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

#### **4.3.2.1 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank BJB Cabang Palabuhanratu**

Pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa koefisien pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 0,708 dan termasuk dalam kategori pengaruh yang kuat karena berada pada interval korelasi antara 0,60-0,799. Koefisien pengaruh bertanda positif yang menunjukkan bahwa pengaruh yang terjadi antara keduanya adalah searah, artinya semakin baik iklim organisasi, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin baik. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang kuat antara iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan bank bjb cabang Palabuhanratu.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan ahli Taguiri (dalam Muhammad, 2009:82) dimana iklim organisasi adalah kualitas yang relatif abadi dari lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggota-anggotanya, mempengaruhi tingkah laku mereka serta dapat diuraikan dalam istilah nilai-nilai suatu set karakteristik tertentu dari lingkungan. Berdasarkan pandangan peneliti apabila dikaitkan dengan maksud pernyataan ahli tersebut adalah iklim organisasi pada bank bjb cabang Palabuhanratu pada dasarnya sudah sangat bagus atau telah memiliki nilai yang positif. Karyawan telah mampu mengendalikan iklim organisasi dengan baik dalam suasana kerjanya, sehingga memberikan dampak yang positif pada diri karyawan dalam pencapaian kepuasan kerjanya.

#### **4.3.2.2 Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank BJB Cabang Palabuhanratu**

Pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa koefisien pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 0,546 dan termasuk dalam kategori pengaruh yang cukup kuat, karena berada pada interval korelasi antara 0,40 - 0,599. Koefisien pengaruh bertanda positif yang menunjukkan pengaruh yang terjadi antara keduanya adalah searah, artinya semakin baik komitmen organisasional, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang cukup kuat pada komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan bank bjb cabang Palabuhanratu.

Hasil penelitian yang didapat sangat sesuai dengan yang dikemukakan oleh ahli Kreitner dan Kinicki (2010:106) yang menjelaskan bahwa komitmen organisasional adalah kesepkatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Hal ini menggambarkan sebuah tingkat keadaan di mana individu mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya.

Peneliti menilai bahwa karyawan bank bjb cabang Palabuhanratu telah memiliki komitmen organisasional yang tinggi terhadap perusahaan. Dimana karyawan mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jabatannya masing-masing. Hal ini juga dikarenakan karyawan pada dasarnya bekerja dengan rasa yang tulus, sehingga dengan begitu karyawan dengan sendirinya memiliki kepuasan kerja dalam bekerja. Karyawan menganggap bahwa bank bjb cabang Palabuhanratu telah mampu memahami apa yang karyawan inginkan, sehingga

### 4.3.3 *Path Analysis* (Analisis Jalur)

**Tabel 4.28 Koefisien Jalur Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank BJB Cabang Palabuhanratu**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,907	6,780		,576	,566
	Iklim Organisasi	1,020	,134	,579	7,635	,000
	Komitmen Organisasional	,719	,196	,278	3,670	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 21.0*

107

**Tabel 4.29 Pengaruh Gabungan (Koefisien Determinasi) dari Iklim organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank BJB Cabang Palabuhanratu**

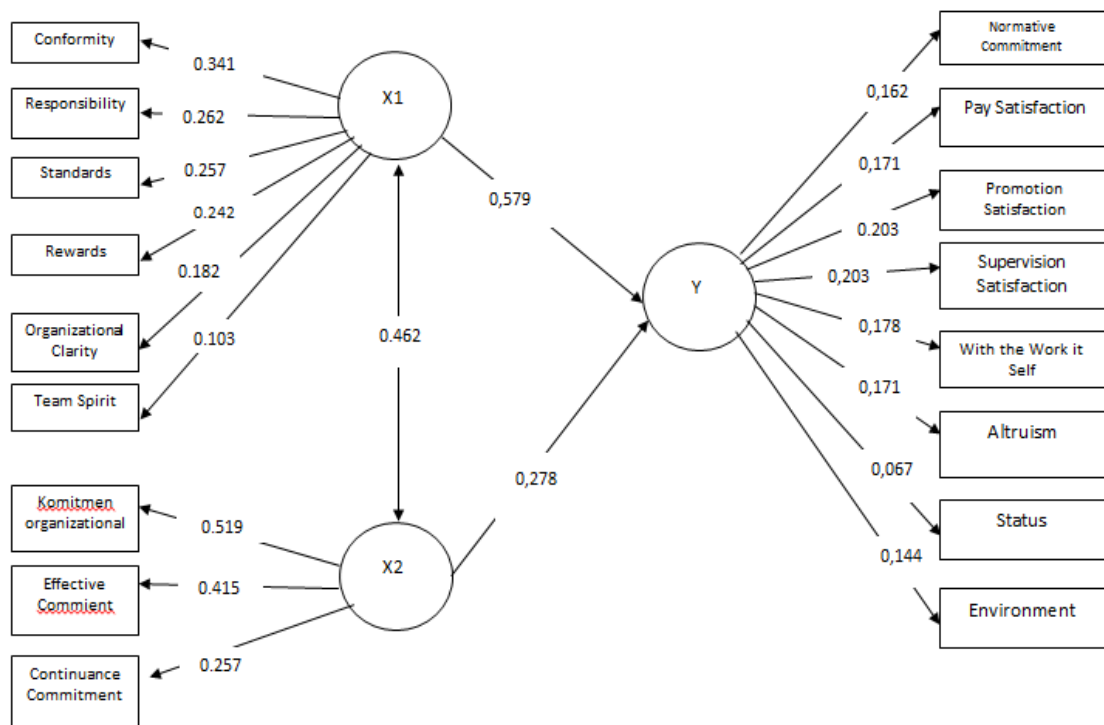
Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,749 <sup>a</sup>	,561	,552	8,53400
a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Iklim Organisasi				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 21.0*

Pada tabel 4.29 di atas, dapat dilihat nilai R Square ( $R^2$ ) yang diperoleh adalah sebesar 0,561 yang menunjukkan bahwa secara simultan iklim organisasi dan komitmen organisasional memberikan kontribusi sebesar 56,1% terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan sebanyak  $(1-R^2)$  43,9% sisanya merupakan besarnya kontribusi pengaruh yang diberikan oleh faktor lain yang tidak diteliti (epsilon/  $\epsilon$ ). Persamaan jalur yang menjelaskan pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,579 X_1 + 0,278 X_2 + 0,439 (\epsilon_2)$$

Jika disajikan dalam bentuk diagram jalur, nilai korelasi ( $r$ ), koefisien jalur ( $\rho$ ) serta epsilon ( $\epsilon$ ) akan tampak sebagai berikut:



**Gambar 4.20 Diagram Jalur Iklim organisasi dan Komitmen organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank BJB Cabang Palabuhanratu**

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 21.0*

#### 4.3.4 Pengujian Hipotesis

##### 4.3.4.1 Uji F (Simultan)

Rumusan hipotesis simultan yang akan diuji adalah sebagai berikut:

- $H_0 : \rho_{yx_{1,2}} = 0$  : Secara simultan, iklim organisasi dan komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada bank bjb cabang Palabuhanratu.



- $H_a : \rho_{yx_{1,2}} \neq 0$  Secara simultan, iklim organisasi dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada bank bjb cabang Palabuhanratu.

Taraf signifikansi ( $\alpha$ ) yang digunakan sebesar 5% dan kriteria pengambilan keputusan uji simultan adalah sebagai berikut:

1. Tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$  jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$

Asumsi bila terjadi penolakan  $H_0$  dapat diartikan bahwa adanya pengaruh signifikan dari iklim organisasi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan bank bjb cabang Palabuhanratu.

2. Terima  $H_0$  dan tolak  $H_a$  jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$

Asumsi bila terjadi penerimaan  $H_0$  dapat diartikan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan dari iklim organisasi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan bank bjb cabang Palabuhanratu.

Uji statistika yang digunakan untuk menguji hipotesis simultan ini adalah uji F. Hasil pengujian menggunakan program SPSS 21.0 dapat disajikan pada tabel berikut:

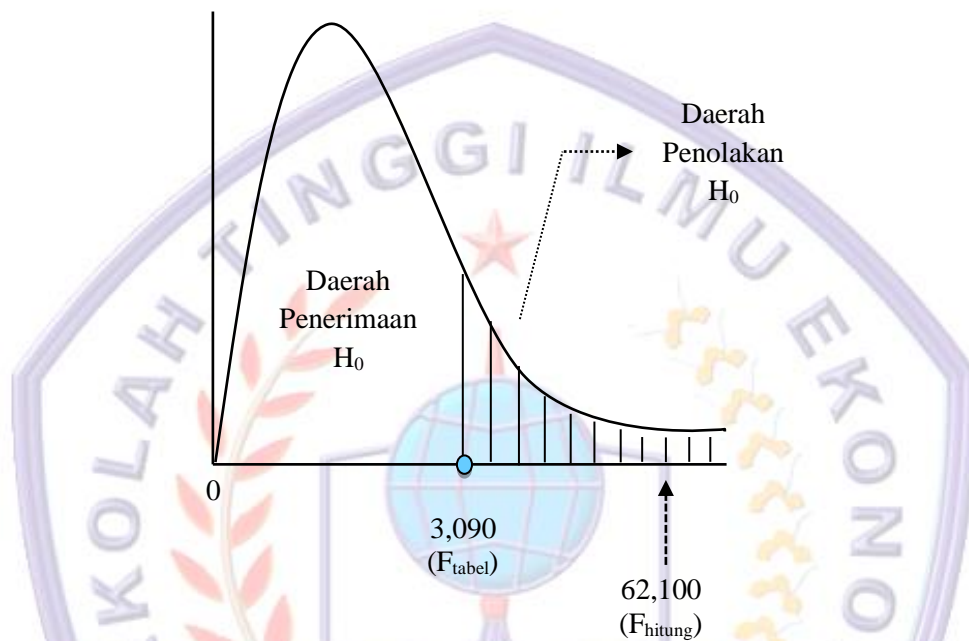
**Tabel 4.30 Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9045,402	2	4522,701	62,100	,000 <sup>b</sup>
	Residual	7064,431	97	72,829		
	Total	16109,833	99			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja  
b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Iklim Organisasi

**Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 21.0**

Pada tabel 4.30 di atas, dapat dilihat nilai  $F_{hitung}$  yang diperoleh adalah sebesar 62,100. Nilai  $F_{tabel}$  yang digunakan sebagai nilai kritis dalam uji simultan ini adalah sebesar 3,090 yang diperoleh dari tabel distribusi F dengan  $\alpha$  sebesar 5%,  $df_1(k)$  2 dan  $df_2 (n(100)-k(2)-1)$  97. Secara visual, daerah penolakan maupun penerimaan  $H_0$  dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 4.21 Kurva Hipotesis Simultan Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank BJB Cabang Palabuhanratu**

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 21.0*

Pada gambar kurva hipotesis simultan 4.21 di atas, dapat dilihat nilai  $F_{hitung}$  sebesar 62,100 lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  (3,090) dan berada didaerah penolakan  $H_0$ , maka dengan tingkat kepercayaan 95% diputuskan untuk menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Hasil tersebut menunjukkan jika iklim organisasi dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bank bjb cabang Palabuhanratu.

#### 4.3.4.2 Uji t (Parsial)

##### 4.3.4.2.1 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank BJB Cabang Palabuhanratu

Rumusan hipotesis parsial yang akan diuji adalah sebagai berikut:

- $H_o : \rho_{yx_1} = 0$  : Iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bank bjb cabang Palabuhanratu.
- $H_a : \rho_{yx_1} \neq 0$  : Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bank bjb cabang Palabuhanratu.

Taraf signifikansi ( $\alpha$ ) yang digunakan sebesar 5%, maka kriteria pengambilan keputusan uji parsial dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tolak  $H_o$  dan terima  $H_a$  jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  /  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$
2. Terima  $H_o$  dan tolak  $H_a$  jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  /  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$

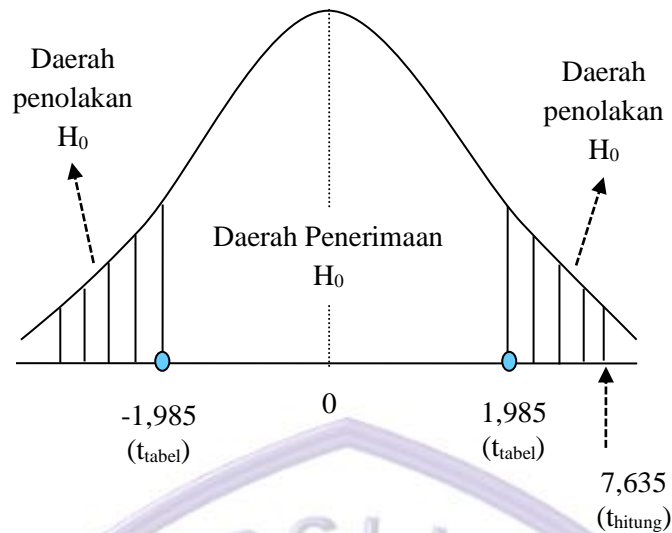
Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis parsial ini adalah uji  $t$ . Nilai  $t_{tabel}$  yang digunakan sebagai nilai kritis dalam uji  $t$  ini adalah sebesar 1,985 yang diperoleh dari tabel distribusi  $t$  dengan  $\alpha$  5% dan  $df$  ( $n(100)-k(2)-1$ ) 97 untuk uji dua pihak. Rangkuman hasil pengujian disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4.31 Uji t (Parsial) Pengaruh Iklim organisasi Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Bank BJB Cabang Palabuhanratu**

Model	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig.	A	Keterangan	Kesimpulan
$X_1 \rightarrow Y$	7,635	1,985	0,000	0,05	$H_o$ ditolak	Signifikan

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 21.0*

Secara visual, daerah penolakan  $H_o$  maupun penerimaan  $H_o$  digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 4.22 Kurva Hipotesis Parsial Pengaruh Iklim organisasi Terhadap Kepuasan Kerja karyawan**

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 21.0*

Pada gambar kurva hipotesis parsial 4.22 di atas, dapat dilihat nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,635 ada didaerah penolakan  $H_0$ , maka dengan tingkat kepercayaan 95% diputuskan untuk menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada bank bjb cabang Palabuhanratu.

#### **4.3.4.2.2 Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan kerja karyawan Bank BJB Cabang Palabuhanratu**

Rumusan hipotesis parsial yang akan diuji adalah sebagai berikut:

- $H_0 : \rho_{yx_2} = 0$  : Komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada bank bjb cabang Palabuhanratu.
- $H_a : \rho_{yx_2} \neq 0$  : Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada bank bjb cabang Palabuhanratu.

Taraf signifikansi ( $\alpha$ ) yang digunakan sebesar 5%, maka kriteria pengambilan keputusan uji parsial dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$  jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel} / -t_{hitung} < -t_{tabel}$
2. Terima  $H_0$  dan tolak  $H_a$  jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel} / -t_{hitung} > -t_{tabel}$

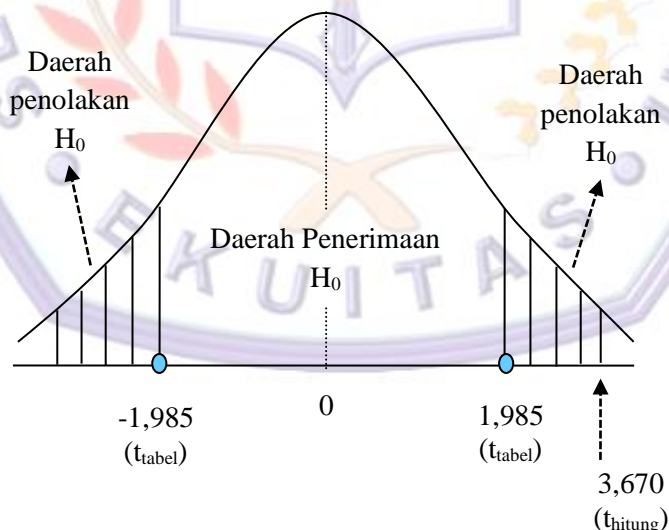
Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis parsial ini adalah uji  $t$ . Nilai  $t_{tabel}$  yang digunakan sebagai nilai kritis dalam uji  $t$  ini adalah sebesar 1,985 yang diperoleh dari tabel distribusi  $t$  dengan  $\alpha$  5% dan  $df$  ( $n(100)-k(2)-1$ ) 97 untuk uji dua pihak. Rangkuman hasil pengujian disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4.32 Uji  $t$  (Parsial) Pengaruh Komitmen organisasional Terhadap Kepuasan kerja karyawan**

Model	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig.	A	Keterangan	Kesimpulan
$X_2 \rightarrow Y$	3,670	1,985	0,000	0,05	$H_0$ ditolak	Signifikan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 21.0

Secara visual, daerah penolakan  $H_0$  maupun penerimaan  $H_0$  digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 4.23 Kurva Hipotesis Parsial Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank BJB Cabang Palabuhanratu**  
 Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 21.0



Pada gambar kurva hipotesis parsial 4.23 di atas, dapat dilihat nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,670 ada didaerah penolakan  $H_0$ , maka dengan tingkat kepercayaan 95% diputuskan untuk menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Hasil tersebut menunjukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada bank bjb cabang Palabuhanratu.

