



Terbit online pada laman web jurnal : <http://ojs.unitas-pdg.ac.id/>

Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan

[ISSN \(Print\) 2086-5031](#) | [ISSN \(Online\) 2615-3300](#) | [DOI 10.31317](#)

JIBK

Pengaruh Iklim Organisasi, Promosi Jabatan, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Kerja Karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang

Dessy Trismiyanti¹, Muthia Roza Linda²

¹Prodi SI Manajemen STIE Perdagangan Padang, ²Prodi SI Ekonomi UNP Padang

INFORMASI ARTIKEL

Sejarah Artikel:

Diterima Redaksi: Agustus 2019

Revisi Akhir: September 2019

Diterbitkan Online: 27 September 2019

KATA KUNCI

Work commitment; Job Satisfaction; Organizational Climate; and Promotion

KORESPONDENSI

Telepon: +6285211079074

E-mail: Dessytrismiyanti123@gmail.com

Muthia_rozalinda@yahoo.com

A B S T R A C T

This study aims to analyze influences organizational climate, promotion and job satisfaction toward job commitment. This study is the descriptive causative research. the number of population in this research were 188 people. Primary data in this study were obtained from questionnaires to respondents. from 128 questionnaires distributed, questionnaires are feasible in this study were 100 questionnaires. SEM programs with WarpPLS methods version 3.0 used to analyze the results of this study. The results showed that organizational climate had a significant effect on job satisfaction, promotion had a significant effect to job satisfaction, job satisfaction no significant effect on job commitment, organizational climate had a significant effect on work commitments, and promotion no significant effect on work commitment.

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Bank Nagari merupakan salah satu bank milik pemerintah daerah Sumatera Barat yang berperan besar dalam pembangunan daerah, sehingga komitmen karyawan perlu dicermati oleh Bank Nagari sebagai perusahaan jasa yang sangat mengandalkan karyawan dalam menciptakan nilai kualitas layanan.

Tantangan untuk memenangkan komitmen karyawan menjadi lebih strategis bagi Bank Nagari yang menghadapi

persaingan dengan bank-bank swasta dan bank asing, yang telah dan akan melakukan restrukturisasi maupun merger untuk meningkatkan efisiensi serta privatisasi sesuai dengan kebijakan pemerintah.

Bank Nagari masih memiliki permasalahan mengenai komitmen karyawannya. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1. Tingkat Kedisiplinan Kehadiran Karyawan pada Bank Nagari Cabang Utama Padang Tahun 2019

| Bulan | Jumlah Karyawan | Ketidakstabilan Kehadiran | | | |
|----------|-----------------|---------------------------|-------|--------------|-------|
| | | Terlambat | % | Pulang Cepat | % |
| Januari | 188 | 27 | 14,36 | 48 | 25,53 |
| Februari | 188 | 28 | 14,89 | 35 | 18,62 |
| Maret | 188 | 23 | 12,23 | 45 | 23,94 |
| April | 188 | 48 | 25,53 | 31 | 16,49 |
| Mei | 188 | 48 | 25,53 | 32 | 17,02 |
| Juni | 188 | 40 | 21,28 | 48 | 25,53 |
| Juli | 188 | 51 | 27,13 | 77 | 40,96 |

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen kerja seorang karyawan dalam bekerja. Menurut Argyis (dalam Soetjipto, 2002), adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen kerja karyawan dapat berasal dari diri karyawan itu sendiri (*internal*), seperti; motivasi, kepuasan kerja, kemampuan yang dimiliki dan juga bisa berasal dari luar dari karyawan itu sendiri (*eksternal*) seperti; suasana yang tercipta di lingkungan kerja, gaya kepemimpinan atasan pada bawahannya, imbalan yang diterima, hubungan antar rekan kerja dan lain-lain.

Agustina (2002) menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan variabel pengaruh yang mempunyai peranan penting terhadap kepuasan kerja, kinerja dan produktivitas, motivasi kerja serta komitmen. Sebagai variabel pengaruh komitmen, iklim organisasi tertentu (kondusif) akan mempercepat dan memberi tenaga pada pertumbuhan dan perkembangan organisasi melalui pelaku-pelaku organisasi (karyawan) dan secara langsung akan meningkatkan komitmen kerja karyawan.

Faktor lain yang diduga dapat mempengaruhi komitmen kerja karyawan yaitu promosi jabatan. Dimana promosi jabatan berarti perpindahan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan yang lain yang lebih tinggi dalam bentuk pembayaran, tanggung jawab, dan atau level.

Promosi jabatan atau kenaikan pangkat akan memberikan peran penting bagi setiap karyawan bahkan idaman yang selalu dinantikan. Adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen kerja adalah kepuasan kerja. Mathis (2001) mengemukakan bahwa kepuasan kerja

merupakan hal yang menarik dan penting serta memiliki pengaruh terhadap komitmen kerja karyawan. Dimana karyawan yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi. Kepuasan kerja merupakan sebuah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang kepada pekerjaannya. Hal ini nampak dalam sikap tambah karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dalam mewujudkan komitmen kerja yang tinggi.

II. LANDASAN TEORI

Pengertian Komitmen kerja

Komitmen kerja karyawan pada organisasi belakangan ini sering dibicarakan sebagai isu strategis (Cole dalam Riady (2007), mempengaruhi berbagai perilaku penting agar organisasi berfungsi efektif. Dimana keberhasilan suatu lembaga atau organisasi dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh komitmen orang-orang yang berada didalamnya, baik terhadap waktu, pekerjaan dan aturan-aturan yang berlaku.

Menurut O'Reily (dalam Sopiah, 2008) menyebutkan bahwa komitmen kerja karyawan pada organisasi sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi yang mencakup keterlibatan kerja, kesetiaan dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai organisasi.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Kerja

David (dalam Sopiah, 2008), mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen kerja karyawan pada organisasi, yaitu:

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian dan lain-lain.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dan lain-lain.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau

desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.

4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen kerja karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen kerja yang berlainan.

Stum (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen kerja: (1) budaya keterbukaan, (2) kepuasan kerja (3) kesempatan personal untuk berkembang (4) arah organisasi, dan (5) penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan.

Kepuasan Kerja

Robbins (2003) mengatakan bahwa kepuasan kerja sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang mereka yakini dan harus mereka terima.

Menurut Rivai (2004) kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

Albanese (1978) mengatakan bahwa hampir semua pekerjaan yang berhubungan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang atau tidaknya, dimana terdapat 5 (lima) komponen kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Sikap terhadap kerja kelompok.
2. Kondisi kerja keseluruhan.
3. Sikap terhadap perusahaan.
4. Keuntungan monetary.
5. Sikap terhadap pengawasan.

Iklim Organisasi

Goerge Litwin (dalam Agustina, 2002) mendefinisikan iklim organisasi sebagai satu set dari sifat-sifat yang dapat diukur dari suatu lingkungan organisasi yang didasarkan pada

persepsi secara kolektif dari orang-orang yang hidup dan bekerja.

Menurut Housser & Wisler (dalam Wirawan, 2002), yang dimaksud dengan iklim organisasi adalah suasana kerja yang diciptakan oleh hubungan-hubungan antar pribadi yang berlangsung dalam suatu organisasi. Hubungan ini berjalan melalui beberapa faktor tertentu, dimana faktor tersebut menentukan terciptanya mutu kebijakan dan pelaksanaan.

Simamora (2003) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologis organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktek dan kebijakan Sumber Daya Manusia yang diterima oleh anggota organisasi. Setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda-beda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut.

Menurut Sugiyono (1999) hal-hal yang diukur dalam iklim organisasi adalah:

1. Otonomi dan fleksibilitas.
Artinya karyawan diberikan kewenangan untuk mengambil tindakan atau langkah dalam rangka penyelesaian pekerjaan dan tidak kaku dalam menjalankan aturan.
2. Kepercayaan dan Keterbukaan
Artinya karyawan diberikan kepercayaan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan diberikan kebebasan membicarakan hal-hal yang menyangkut masalah pekerjaan kepada rekan-rekan maupun pimpinan.
3. Simpatik dan Memberikan Dukungan
Karyawan mendapat perhatian atas masalah yang dihadapi dalam menyelesaikan pekerjaan dan kontribusi yang diberikan mendapat tanggapan positif dari pimpinan
4. Jujur dan Menghargai
Pimpinan melaksanakan tugasnya dan memenuhi perjanjian kerja yang disepakati dan menghargai kemampuan yang dimiliki karyawan.
5. Kejelasan Tujuan
Tujuan pekerjaan yang dikerjakan karyawan telah didefinisikan (diuraikan dengan jelas).
6. Pekerjaan yang Beresiko

7. Karyawan diberikan dorongan untuk tidak merasa takut mempunyai pendapat yang berbeda dengan atasan dalam menerapkan metode kerja yang dianggap lebih efisien.
8. Pertumbuhan Kepribadian
Karyawan diberikan kesempatan untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan.

Promosi Jabatan

Siagian (2002) berpendapat bahwa promosi adalah apabila karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatnya dalam hirarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula.

Rivai (2004) menyatakan bahwa promosi terjadi apabila seorang karyawan dipindahkan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab dan atau level. Umumnya promosi diberikan sebagai penghargaan, hadiah (*reward system*) atas usaha dan prestasinya di masa lampau.

III. METODE PENELITIAN

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Bank Nagari Cabang Utama yang berjumlah 188 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan berdasarkan metode *probability sampling* dengan teknik *Simple Random Sampling*. Untuk menentukan jumlah sampel, penulis menggunakan rumus *Taro Yamane* (Riduwan, 2007) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Keterangan:

- n = Jumlah sampel
- N = Jumlah populasi
- d^2 = Presisi 5%

Sehingga bila memakai rumus *Taro Yamane* dengan presisi 5% di dapat:

$$\begin{aligned} n &= \frac{188}{188 \cdot (0.05^2) + 1} \\ &= 127,89 \end{aligned}$$

(dibulatkan menjadi 128 orang)

Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

Untuk memberikan penjelasan mengenai variabel penelitian yang digunakan, berikut ini dirumuskan definisi operasional dari masing-masing variabel dalam penelitian ini: Komitmen kerja (Y), Iklim Organisasi (X1), Promosi Jabatan (X2), dan Kepuasan Kerja (X3).

Teknik Analisis Data

Uji Normalitas

Sebelum dilakukan pengolahan data dengan program *WrapPLS*, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data dengan menggunakan program *SPSS* versi 16.0. tujuan dilakukannya pengujian ini untuk mengetahui apakah data terdistribusi secara normal atau tidak, karena hasil uji normalitas ini akan mempengaruhi dalam pemilihan setting metode resampling pada program *WrapPLS* 3.0.

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Adapun kriteria pengujian ini adalah dengan membandingkan perolehan nilai signifikan yang diperoleh dengan besar alpha yakni sebesar 0,05. Jika nilai signifikansi berada di atas taraf signifikansi 0,05 seperti yang telah ditetapkan maka data dapat dikatakan berdistribusi normal.

Analisis *Wrap PLS*

Model analisis data yang akan digunakan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian ini adalah model kausalitas untuk menguji hipotesis yang dibuat.

Teknik analisis yang digunakan adalah *SEM (Structural Equation Modelling)* dengan bantuan program *WrapPLS* karena *WrapPLS* dapat memberikan output nilai pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan *total effect* beserta nilai p , *standars error*, dan *effect size*. Output ini sangat membantu untuk pengujian hipotesis variabel pemediasi (*mediating/intervening*) dan tidak perlu menghitung manual untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung (Machfud dan Dwi, 2013).

Adapun tahap-tahap dalam melakukan analisis data dengan WrapPLS adalah sebagai berikut:

1. **Pemilihan setting program**
 Dalam pemilihan setting program, metode *resampling* terdiri atas tiga, yaitu:
 - a. *Bootstrapping*, jika ukuran sampel terdiri dari 100 atau lebih dan data terdistribusi normal.
 - b. *Jackknifing*, Jika ukuran sample kecil dari 100 dari berisi outlier.
 - c. *Blindfolding*, jika karakteristik data diantara *bootstrapping* dan *jackknifing*.
2. Membaca data mentah yang akan digunakan pada WrapPLS
3. *Pre-Processing* data
 Pada tahap ini, dilakukan analisis terhadap data mentah, bahwa pada data tidak terdapat missing value, tidak terdapat rank problem dan data telah terstandardized. Apabila semua syarat telah terpenuhi, dilanjutkan dengan memeriksa outlier pada data. Data dikatakan memiliki outlier jika pada data yang telah terstandarisasi terdapat nilai di luar kisaran -4 s/d 4.
4. Mendefinisikan model SEM
 Dalam langkah ini, mendefinisikan model SEM yang terdiri dari:
 - a. Menggambarkan variabel laten dan mengisinya dengan indikator yang disebut dengan *outer model*.
 - b. Membuat hubungan langsung atau hubungan moderasi yang disebut sebagai *inner model*.
5. *Measurement Model (Outer Model)*
 - a. Uji validitas Konvergen dan diskriminan
 Indikator dikatakan telah memenuhi validitas konvergen apabila nilai loading factor diatas 0,60. Validitas diskriminan dikatakan baik jika seluruh indikator mempunyai *cross-loading* yang rendah ke variabel laten lain, yaitu akar AVE pada kolom diagonal lebih besar daripada korelasi antarkonstruk pada kolom yang sama.
 - b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilihat dari nilai *composite reliability* dan cronbach's alpha. Keduanya harus bernilai diatas 0,70 sebagai syarat reliabilitas (Fornell dan Lacker, 1981 dalam Machfud dan Dwi. 2013).

6. **Struktural Model (*Inner Model*)**
 Model dikatakan fit jika jika beberapa indikator fit model terpenuhi, yang terdiri dari:
 - a. *Average R-Squared (ARS)*, nilai $p < 0.001$.
 - b. *Average Path Coefficient (APC)*, nilai $p < 0.001$.
 - c. *Average Variance Inflation Factor (AVIF)* kecil dari 5.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk menguji kelayakan dari data variabel yang digunakan. Uji normalitas dilakukan dengan bantuan uji *non parametric one sample kolmogorov smirnov*. Normal atau tidaknya sebuah data dari sebuah variabel ditentukan oleh nilai *asyim sig* yang dihasilkan. Apabila nilai *asyim sig* $> 0,05$ maka variabel berdistribusi normal. Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS 16.0 maka diperoleh hasil pengujian normalitas sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

| Asymp.sig (2 – Tailed) | Hasil |
|------------------------|--------|
| 0,234 | Normal |

Berdasarkan Tabel 2 di atas diketahui bahwa untuk variabel yang diukur dalam penelitian ini memiliki nilai *asymp.sig Kolmogorov-smirnov* sebesar 0.234. Apabila dibandingkan dengan $\alpha = 0.05$ maka nilai *asymp sig* variabel penelitian > 0.05 . Dapat disimpulkan bahwa variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

Analisis WrapPLS

Pemilihan Metode Resampling

Berdasarkan hasil uji normalitas data yang dilakukan dengan program SPSS dan diperoleh hasil bahwa data normal dengan nilai $0.234 > 0.05$, jadi dapat disimpulkan bahwa metode resampling yang digunakan adalah bootstrapping, karena data berjumlah 128 dan terdistribusi secara normal.

Measurement Model (Outer Model)

Measurement model merupakan pengujian atas instrument model yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas yang dilakukan berupa validitas konvergen dan validitas diskriminan.

Uji Validitas Konvergen

Data dikatakan valid secara konvergen apabila nilai loading berada diatas 0.6 dan nilai p signifikan < 0.05 . Pengujian validitas konvergen dilakukan dua kali, karena pada pengujian pertama terdapat dua indikator yang memiliki nilai loading dibawah 0.6. sehingga kedua indicator tersebut dikeluarkan dari data dan diulangi pengujian untuk kedua kalinya.

Uji Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan terpenuhi apabila akar AVE pada kolom diagonal lebih besar daripada korelasi antarkonstruk pada kolom yang sama. Nilai AVE pada penelitian ini adalah pada sebagai berikut:

Tabel 3. View Correlation Among Latent Variables

| | Ikl.Org | Prom.Ja | Kep.Ker | Kom.Ker |
|---------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Ikl.Org | 0.789 | 0.678 | 0.78 | 0.472 |
| Prom.Ja | 0.678 | 0.822 | 0.704 | 0.3 |
| Kep.Ker | 0.78 | 0.704 | 0.804 | 0.342 |
| Kom.Ker | 0.472 | 0.3 | 0.342 | 0.833 |

Dari tabel di atas, terlihat bahwa nilai AVE pada kolom diagonal lebih besar daripada korelasi antarkonstruk, sehingga dapat dikatakan bahwa model telah memenuhi validitas diskriminan.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai composite reliability dan cronbach's alpha pada output latent variabel coefficients. Model dikatakan lulus uji reliabilitas jika composite reliability dan cronbach's alpha berada diatas 0.7. Hasil reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4 di bawah ini.

Tabel 4. Latent Variabel Coefficient

| | Ikl.Org | Prom.Ja | Kep.Ker | Kom.Ker |
|--------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| <i>R-Squared</i> | | | 0.674 | 0.321 |
| <i>Composite reliab.</i> | 0.972 | 0.935 | 0.97 | 0.971 |
| <i>Cronbach's alpha</i> | 0.969 | 0.918 | 0.967 | 0.968 |
| <i>Avg. var. extrac</i> | 0.622 | 0.676 | 0.646 | 0.694 |
| <i>Full collin. VIFs</i> | 3.151 | 2.166 | 2.991 | 1.29 |
| <i>Q-squared</i> | | | 0.677 | 0.321 |

Setelah dilakukan *measurement model*, dimana keseluruhan hasil pengujian telah memenuhi syarat, maka dapat dilanjutkan ke *structural model (inner model)* untuk pengujian model.

Structural Model (Inner Model)

Setelah dilakukan *measurement model* dilanjutkan dengan uji *structural model*. *Structural model* dikatakan dapat diterima jika syarat *model fit indices* terpenuhi. Nilai model fit untuk *structural model* dapat adalah:

$$APC = 0.333, P < 0.001$$

$$ARS = 0.497, P < 0.001$$

$$AVIF = 2.101, \text{ Good if } < 5$$

Nilai p untuk APC dan ARS kecil dari 0.05 yang berarti signifikan. Selain itu, nilai AVIF 2.101 juga kecil dari 5, sehingga telah memenuhi criteria. Dengan telah terpenuhinya criteria model fit indices, maka model yang telah dibangun untuk penelitian ini dapat diterima.

Pembahasan

1. Iklim Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Nagari Cabang Utama Padang

Iklim organisasi merupakan suatu keadaan yang menggambarkan suatu lingkungan psikologi organisasi yang dirasakan oleh orang yang berada dalam lingkungan organisasi tersebut dan dipengaruhi oleh persepsi masing-masing mereka. Dengan demikian, jika karyawan merasakan iklim organisasi tempat mereka bekerja kondusif dan menyenangkan bagi mereka untuk bekerja, maka hal tersebut akan membuat karyawan tersebut merasa puas dalam melakukan pekerjaan mereka.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan teknis analisis SEM, diketahui parameter estimasi untuk pengujian pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai estimate 0.56 dengan probabilitas sebesar <0.01 . Oleh karena nilai probabilitas $0.01 < 0.05$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Maka dapat disimpulkan, bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Utama Padang.

2. Promosi Jabatan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Nagari Cabang Utama Padang

Promosi jabatan merupakan perpindahan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi, wewenang, dan tanggung jawab semakin besar, status, serta pendapatan juga semakin besar (Hasibuan, 2011). Kepuasan kerja merupakan sikap atau keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam memandang pekerjaannya. Perasaan puas tersebut dapat meningkatkan moral kerja, dedikasi, kecintaan, prestasi, dan kedisiplinan (Fathoni dalam donny, 2006). Oleh karena itu, kepuasan kerja dapat diciptakan dengan beberapa cara, salah satunya adalah dengan

melakukan kebijakan promosi jabatan (Munandar, 2004).

Berdasarkan hasil pengolahan data, didapatkan parameter estimasi untuk pengujian pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.32 dengan probabilitas sebesar kecil dari 0.01. Oleh karena nilai probabilitas $0.01 < 0.05$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Maka dapat disimpulkan, bahwa variabel promosi jabatan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Utama Padang.

3. Kepuasan Kerja Berpengaruh Negative dan Tidak Signifikan terhadap Komitmen Kerja Karyawan Pada Bank Nagari Cabang Utama Padang

Kepuasan yang tinggi akan menyebabkan hubungan antar karyawan dalam organisasi semakin baik. Dan kualitas hubungan yang baik akan menyebabkan komitmen diantara karyawan juga semakin baik (Zineldin and Johnson, 2000). Oleh karena itu kepuasan kerja bagi karyawan akan memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan komitmen kerja dan produktivitas mereka dalam bekerja.

Mathis (2001) menyatakan bahwa, kepuasan kerja merupakan hal yang menarik dan penting, dimana hal yang paling mendasar adalah pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen kerja karyawan. Jika para tenaga kerja berkomitmen pada organisasi, maka mereka mungkin lebih produktif. Orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan orang-orang yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin untuk mendapatkan kepuasan yang lebih besar.

Dari hasil penelitian, diperoleh hasil koefisien pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen kerja menunjukkan nilai -0.08 dengan probabilitas sebesar 0.30. Oleh karena nilai probabilitas $0.30 > 0.05$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga ditolak. Maka dapat disimpulkan, bahwa variabel kepuasan kerja tidak

berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen kerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Utama Padang.

Hal ini menunjukkan, walaupun karyawan merasa kurang puas ataupun puas dengan pekerjaan mereka, mereka tetap menunjukkan komitmen kerja yang tinggi pada perusahaan, karena bagi karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang, kepuasan kerja bersifat personal pengaruhnya, sedangkan komitmen kerja mereka akan berdampak terhadap keseluruhan organisasi, dan mereka tidak menginginkan perasaan pribadi yang mereka rasakan dalam bekerja mempengaruhi hasil kerja mereka.

4. Iklim Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Komitmen Kerja Karyawan Pada Bank Nagari Cabang Utama Padang

Iklim organisasi sering dikaitkan dengan tingkat komitmen individu dalam organisasi. Harini (2002) menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan variabel pengaruh yang mempunyai peranan penting terhadap kepuasan kerja, kinerja dan produktivitas, motivasi kerja serta komitmen. Sebagai variabel pengaruh komitmen, iklim organisasi tertentu (konduktivitas) akan mempercepat dan memberi tenaga pada pertumbuhan dan perkembangan organisasi melalui pelaku organisasi (karyawan) dan secara langsung akan meningkatkan komitmen kerja karyawan.

Hasil penelitian untuk pengujian pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen kerja menunjukkan nilai sig. sebesar 0.01 yang berarti lebih kecil dari nilai α sig. 0.05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang berarti variabel iklim organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan pada karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang.

5. Promosi Jabatan Berpengaruh Positif dan Tidak Signifikan terhadap Komitmen Kerja Karyawan Pada Bank Nagari Cabang Utama Padang

Promosi jabatan sering dikaitkan dengan tingkat komitmen individu dalam

organisasi. Mowday, Steers dan Porter (dalam Sopiah, 2008), mendefinisikan komitmen kerja sebagai daya relatif dari keberpihakan dan keterlibatan seseorang terhadap suatu organisasi. Sedangkan promosi jabatan merupakan perpindahan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi, wewenang, dan tanggung jawab semakin besar, status, serta pendapatan juga semakin besar. Hasibuan (2011).

Dessler (2007) menyatakan bahwa, hal terbaik yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk menjaga komitmen karyawan adalah dengan menekankan bagaimana perusahaan menjadi rekanan dalam pengembangan karier karyawan secara berlanjut. Hal ini berarti jika karyawan diberikan kesempatan promosi dengan azas keadilan maka bisa menimbulkan kepuasan kerja karyawan yang nantinya dapat meningkatkan komitmen kerja karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil pengolahan data, diketahui bahwa nilai sig. promosi jabatan terhadap komitmen kerja menunjukkan nilai 0.20. Oleh karena nilai sig. $0.20 > 0.05$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima ditolak. Maka dapat dikatakan, bahwa variabel promosi jabatan berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap komitmen kerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Utama Padang. Hal ini menandakan bahwa adanya kesempatan promosi yang diberikan pada setiap karyawan tidak mempengaruhi komitmen kerja karyawan.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian dan pembahasan, maka dalam penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan, antara lain:

1. Iklim organisasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Utama. Walaupun karyawan pada Bank Nagari Cabang Utama merasakan iklim organisasi tempat mereka bekerja kondusif dan menyenangkan bagi mereka untuk bekerja.

2. Iklim organisasi, tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Utama. Jadi apapun kondisi iklim organisasi yang dipersepsikan oleh karyawan pada Bank Nagari Cabang Utama, mereka tetap mengutamakan penyelesaian pekerjaan, yang menjadi tanggung jawab mereka.
3. Promosi jabatan tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Utama. Jadi promosi jabatan bukanlah salah faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan pada Bank Nagari Cabang Utama.
4. Promosi jabatan berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap komitmen kerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Utama. Hal ini menandakan bahwa adanya kesempatan promosi yang diberikan pada setiap karyawan tidak mempengaruhi komitmen kerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Utama.
5. Kepuasan kerja tidak berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen kerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Utama. Jadi perasaan yang dirasakan oleh karyawan akan kepuasan kerja mereka tidak mempengaruhi komitmen kerja mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Harini. 2002. Analisis Hubungan Antara Komitmen Karyawan dengan Iklim Organisasi dan Performansi Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen* Vol.2 No.2 Hal. 24-33.
- Albanese, Robert. 1978.. *Managing: Toward Accountability for Performance*. Richard D. Irwin, Inc., Homewood, Illinois.
- Mahfud, Sholihin, dan Ratmono Dwi. 2013. *Analisis SEM-PLS dengan Wrap PLS 3.0 untuk Hubungan Nonlinier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Mathis, L Robert dan Jackson, H Jhon. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Riady, Hanes. 2007. Peranan Kualitas Kehidupan Kerja dalam Membangun Komitmen Keorganisasian : Studi Empiris pada Bank Milik Negara di Jakarta. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*. Vol.22 No.2, Hal. 215-235.
- Riduwan. 2007. *Metode Penelitian untuk Tesis*. Bandung:: Alfabeta.
- Rivai, Veithzel. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid I dan II, Alih bahasa Udaya Pujatmoko. Jakarta: PT. Prehelindo.
- Sugiyono. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfa Beta.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Asdi Mahasatya.
- Simamora, Henry. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi.
- Soetjipto. Budi W., dkk. 2002. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Books.
- Wirawan, Nata. 2002. *Cara Mudah Memahami Statistik 2 (Statistik Inferensia) Untuk ekonomi dan Bisnis*. Denpasar: Keraras Emas.