

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK TABUNGAN NEGARA KANTOR CABANG KUPANG

The Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Performance at Bank Tabungan Negara Kupang Branch Office

Eunike Rohi^{1,a)}, Rolland E. Fanggidae^{2,b)}, Debryana Y. Salean^{3,c)}, Ni Putu Nursiani^{4,d)}
^{1,2,3,4}) Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia
Koresponden: ^{a)} unyrohi@gmail.com, ^{b)} rolland_fanggidae@staff.undana.ac.id,
^{c)} debryana.salean@staf.undana.ac.id, ^{d)} niputu.nursiani@staf.undana.co.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan serta untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara parsial dan simultan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Kupang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Tetap di Bank Tabungan Negara kantor cabang Kupang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *nonprobability sampling*, dengan kategori sampling jenuh diperoleh 41 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner, wawancara dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa capaian variabel Kepuasan Kerja berada pada kriteria sangat tinggi, sedangkan Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan berada pada kriteria tinggi. Hasil uji hipotesis membuktikan secara parsial Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan, variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Kupang.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk memiliki pengelolaan manajemen yang efektif. Salah satu faktor kunci untuk mempertahankan daya saing adalah pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal. Sumber daya manusia menjadi salah satu keunggulan kompetitif utama yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan di tengah dinamika pasar. Menurut Ajabar (2020), Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang dicoba buat memicu, meningkatkan, serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi. Hal ini menjadi semakin relevan mengingat bahwa masalah dalam manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan, adalah isu utama yang perlu diperhatikan oleh organisasi. Kinerja menurut Mangkunegara (2010) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merujuk pada tingkat dan kebahagiaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini melibatkan sejauh mana seseorang puas dengan tugas yang diemban. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya dapat meningkatkan loyalitas karyawan, mendorong mereka untuk berkontribusi lebih optimal, serta memahami bagaimana kinerja mereka dinilai. Kejelasan dalam penilaian ini memperkuat karyawan untuk berprestasi, sehingga pada akhirnya meningkatkan komitmen terhadap organisasi. Komitmen organisasi adalah suatu perasaan keyakinan terhadap misi organisasi, merasa terlibat dengan tugas-tugas organisasi, merasa loyal dan cinta pada organisasinya sebagai tempat untuk kelangsungan hidupnya dan bekerja (Dessler, 2019). Tanpa komitmen organisasi, sulit mengharapkan partisipasi aktif dan dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan dalam perusahaan. Komitmen organisasi yang kuat sangat diperlukan dalam industri perbankan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mempertahankan eksistensi perusahaan dalam persaingan yang semakin ketat.

Pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas dalam dunia perbankan sudah menjadi keharusan. Bank Tabungan Negara atau BTN merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang jasa keuangan perbankan, dalam bentuk Perseroan Terbatas. Bank BTN adalah bank yang mengedepankan usaha dalam sektor KPR (Kredit Pemilikan Rumah). Sebagai salah satu bank terbesar di Indonesia, bank BTN selalu memberikan pelayanan yang baik kepada nasabahnya. Untuk menjaga stabilitas dan meningkatkan kinerja perusahaan, perhatian terhadap kinerja karyawan menjadi hal penting bagi Bank BTN KC Kupang. Berdasarkan informasi dari Bapak Abdul Aziz Pramadin (5 Februari 2024), penilaian kinerja karyawan dilakukan melalui dua aspek, yaitu penilaian perilaku kerja dan sasaran kerja, dengan standar kualitas yang telah ditetapkan. Hasil penilaian kemudian diklasifikasikan berdasarkan predikat tertentu yaitu :

Tabel 1.

Skor Penilaian Kinerja Karyawan Bank BTN KC Kupang

PREDIKAT	SKOR PENELITIAN
Istimewa	(451 – 500)
Sangat Baik	(381 – 450)
Baik	(301 – 380)
Cukup	(201 – 300)
Kurang	(100 – 200)

Sumber: Bank BTN KC Kupang (diolah)

Tabel 2.

Data Penilaian Kinerja Karyawan Bank BTN KC Kupang Periode Bulan Juli-Desember 2023

BULAN	RATA-RATA PENILAIAN KINERJA	KETERANGAN
Juli	367 poin	Baik
Agustus	369 poin	Baik
September	375 poin	Baik
Oktober	377 poin	Baik
November	379 poin	Baik
Desember	373 poin	Baik

Sumber: Bank BTN KC Kupang (diolah)

Berdasarkan data Tabel 2. kinerja karyawan Bank BTN KC Kupang belum mencapai standar minimal 381 poin dengan predikat sangat baik. Meskipun terjadi peningkatan poin dari Juli hingga November, kinerja menurun pada Desember. Hasil wawancara dengan sekretaris Bank BTN KC Kupang (16 Februari 2024) menunjukkan bahwa rata-rata pencapaian kuantitas kerja karyawan tahun 2023 hanya sebesar 85,06% dari target 100%, menandakan bahwa target yang direncanakan belum tercapai.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Prawirosentono (dalam Budiyanto & Mochklas, 2020) berpendapat bahwa kinerja/*performances* adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab dalam suatu organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Menurut Bernardin dan Russel (dalam; Setiawan, 2015) kinerja merupakan catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan secara spesifik atau kegiatan tertentu dalam kurun waktu tertentu. Dalam hal ini bernardin dan Russel menekankan kinerja sebagai hasil dari sebuah pekerjaan dan kontribusi yang diberikan pada suatu organisasi. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari kemampuan individu yang berkontribusi terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja ini mencerminkan pemenuhan tuntutan pekerjaan dan harus dilaksanakan sesuai dengan norma hukum serta etika.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Dharma (2001), mengemukakan bahwa hampir seluruh cara menilai kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kuantitas yaitu jumlah yang diselenggarakan atau dicapai. Jumlah yang dihasilkan, yaitu tercermin dalam satuan seperti nilai rupiah, jumlah unit, atau jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.
2. Kualitas yaitu mutu sasaran yang harus dihasilkan (naik tidaknya). Tingkat seberapa sempurna suatu proses atau hasil dari melaksanakan suatu pendekatan aktivitas baik itu berkaitan dengan penyesuaian suatu cara pelaksanaan aktivitas yang ideal atau memenuhi tujuan aktivitas yang diharapkan.
3. Ketepatan waktu, yaitu jangka waktu yang digunakan untuk mencapai sasaran.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018). Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2019). Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang mencakup perasaan, perilaku, dan penilaian terhadap aspek-aspek seperti situasi kerja, hubungan antar karyawan, imbalan, kondisi fisik dan psikologis, serta lingkungan kerja.

Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator-indikator kepuasan kerja meliputi antara lain (Afandi, 2018):

1. Pekerjaan, isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
2. Upah, jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
3. Promosi, kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
4. Pengawas, seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5. Rekan Kerja, rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Komitmen Organisasi

Newstrom (2011) menjelaskan komitmen organisasi adalah tingkatan di mana karyawan mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan merupakan ukuran tentang keinginan pekerja untuk tetap dalam perusahaan di masa depan. Gibson, dkk (2012) memberikan pengertian komitmen organisasional sebagai perasaan identifikasi, loyalitas, dan pelibatan dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi.

Indikator Komitmen Organisasi

Allen dan Meyer dalam Robbins (2012) di mana terdapat tiga indikator komitmen organisasional, yaitu:

1. *Affective Commitment* (komitmen afektif)
Affective Commitment (komitmen afektif) mendasarkan pada keterikatan emosional, pemahaman dan keterlibatan seorang karyawan terhadap organisasinya.
2. *Continuance Commitment* (komitmen berkelanjutan)
Continuance Commitment (komitmen berkelanjutan) yang berkaitan dengan kecenderungan individu untuk mengikatkan diri terhadap berbagai aktivitas organisasi yang didasarkan pada kesadaran dan penilaian untung rugi (pengorbanan) yang dirasakan individu karyawan yang apabila berhenti atau meninggalkan dalam melakukan berbagai aktivitas organisasi tersebut.
3. *Normative Commitment* (komitmen normatif)

Normative Commitment (komitmen normatif) merupakan komitmen yang didasarkan pada norma-norma atau prinsip-prinsip atau nilai-nilai yang ada dalam diri individu karyawan yang menimbulkan adanya keyakinan individu karyawan atas tanggung jawabnya terhadap organisasi (*involves employee's feeling of obligation to stay with the organization*).

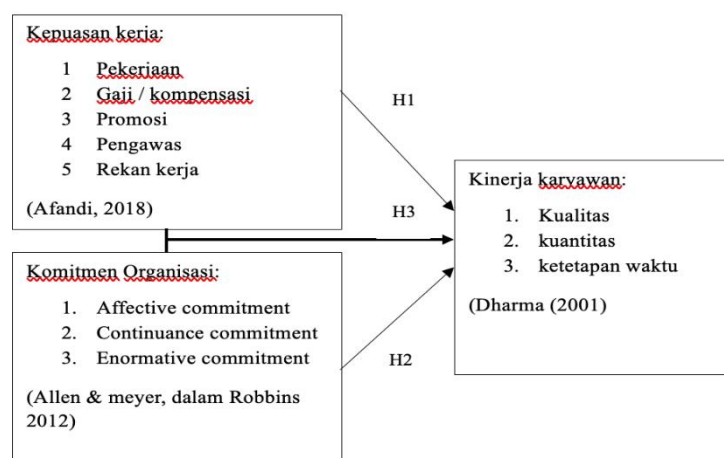
Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seseorang karyawan akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Dengan diperolehnya kepuasan kerja oleh karyawan baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya, dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini akan meningkatkan kinerja para karyawannya (Luthans, 2006). Hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, hal ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Setiani dan Febrian (2023) dengan judul "Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indomarco Prismatama Jakarta". Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi juga tingkat kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan.

Hubungan Antara Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan

Robbins & Judge (2012) menyatakan komitmen organisasi mempengaruhi berbagai perilaku penting agar organisasi berfungsi efektif seperti rendahnya tingkat *turnover*, tingginya kinerja karyawan, rendahnya tingkat kemangkiran dan tingginya. Hubungan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif, hal ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Ardiansyah (2021), dalam penelitiannya dengan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Artinya, komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi komitmen organisasi pada karyawan, maka semakin tinggi juga tingkat kinerja karyawan yang ada dalam suatu perusahaan.

Kerangka Berpikir



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

Hipotesis

Berdasarkan pada rumusan masalah, landasan teori, dan kerangka pemikiran tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- H1: Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BTN KC Kupang.
- H2: Diduga komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BTN KC Kupang.
- H3: Diduga kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BTN KC Kupang.

METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini merupakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian ini dilakukan di Bank BTN KC Kupang dengan jumlah sampel sebesar 41 orang dan menggunakan teknik nonprobability sampling dengan kategori sampel jenuh. Jenis data dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif. Teknik pengumpulan data meliputi kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linear berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan maupun parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pendekatan kuantitatif memungkinkan peneliti untuk mengukur fenomena secara objektif dan menganalisis hubungan antarvariabel berdasarkan data numerik. Menurut Sugiyono (2016:7), penelitian kuantitatif merupakan metode ilmiah yang berlandaskan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu kepuasan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y). Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 6.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.896	1.896		1.527	.135
	X1)	.269	.052	.486	5.138	<.001
	(X2)	.464	.087	.502	5.308	<.001
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)						

Sumber: SPSS IBM V.29 Diolah (2024)

Model Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,896 + 0,269 X_1 + 0,464 X_2$$

Dari model tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Berdasarkan regresi yang diperoleh, nilai konstanta (a) sebesar 2,896 yang artinya jika nilai variabel kepuasan kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 2,896 poin.
2. Variabel kepuasan kerja (X_1) mempunyai nilai koefisien (B) sebesar 0,269 artinya, apabila kepuasan kerja mengalami kenaikan 1 poin, sementara komitmen organisasi tetap maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,269 poin.
3. Variabel komitmen organisasi (X_2) mempunyai nilai koefisien (B) sebesar 0,464 artinya, apabila komitmen organisasi mengalami kenaikan 1 poin, sementara kepuasan kerja tetap maka kinerja karyawan (Y) meningkat 0,464 poin.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

1. Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Karena $t\text{-Hitung } 5,138 > t\text{-Tabel } 2,023$ dan signifikansi ($<0,001$) $< \alpha$ ($\alpha = 0,05$), H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BTN KC Kupang.
2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
 $t\text{-Hitung } 5,308 > t\text{-Tabel } 2,023$ dan signifikansi ($<0,001$) $< \alpha$ ($\alpha = 0,05$) berarti variabel komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BTN KC Kupang.

Uji F (Simultan)

Tabel 7.
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	314.133	2	157.067	69.156	<.001 ^b
	Residual	86.306	38	2.271		
	Total	400.439	40			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Komitmen organisasi (X2), Kepuasan Kerja (X1)

Sumber: SPSS IBM V.29 Diolah (2024)

Karena $F\text{-Hitung } 69,156 > F\text{-Tabel } 3,245$ dan signifikansi ($<0,001$) $< \alpha$ ($\alpha = 0,05$), H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BTN KC Kupang.

Uji Koefisien Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen yang dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 8.
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.886 ^a	.784	.773	1.507

a. Predictors: (Constant), Komitmen organisasi (X2), Kepuasan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: SPSS IBM V.29 Diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, pada kolom *Adjusted R Square* menunjukkan bahwa nilai koefisien sebesar 0,773. Jika di presentasekan akan menjadi 77,3%, sehingga hal ini menunjukkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempunyai kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 77,3%, sedangkan sisanya sebesar 22,7% (100% - 77,3%) dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SPSS V.29 dapat dikatakan bahwa variabel yang paling memberikan pengaruh besar terhadap kinerja karyawan adalah variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini didukung oleh Gibson (2014) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Selain itu juga penelitian ini sejalan dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Setiani dan Febrian (2023), Stefany (2024) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang diberikan kepada karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan secara sistematis sehingga karyawan memberikan hasil yang baik atau kinerja yang baik pula dalam bekerja serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ketlin (2022) dan Deslin (2022) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil yang sudah terpapar, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan secara positif. Karyawan yang merasa terikat dengan organisasi cenderung bekerja lebih baik. Secara keseluruhan, komitmen organisasi menciptakan hubungan psikologis yang kuat antara karyawan dan organisasi. Hubungan ini mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaik mereka, yang pada akhirnya menguntungkan baik karyawan maupun organisasi.

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BTN KC Kupang. Hal ini berarti kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi yang dilaksanakan di Bank BTN KC Kupang sangat baik sehingga memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Fironika dan Marginingsih (2023) dengan hasil Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Juanda Group. Hasil uji hipotesis diatas ini di perkuat oleh analisis determinasi yang menunjukkan bahwa kemampuan variabel Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi dalam menjelaskan atau mempengaruhi variabel kinerja relatif kuat. Namun pengaruh tersebut tidak mutlak dilihat dari besaran nilai koefisien determinasi, artinya masih terdapat faktor lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan Bank BTN KC Kupang. Secara teoritis faktor-faktor dimaksud yaitu *Personal Factors*, *Leadership Factor*, *Team Factors*, *System Factor*, dan *Contextual Situational* (Amstrong & baron dalam Wibowo, 2017). Terdapat juga menurut Timpe dalam Mangkunegara (2010), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah faktor internal (disposisional) dan faktor eksternal. Untuk itu diperlukan penelitian lebih lanjut untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh faktor-faktor dimaksud.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata skor pada variabel Kepuasan Kerja berada pada kategori sangat tinggi, sedangkan Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan berada pada kategori tinggi.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis membuktikan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank BTN KC Kupang.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis membuktikan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank BTN KC Kupang.
4. Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank BTN KC Kupang.

Saran

1. Bagi Bank BTN KC Kupang
Manajemen Bank BTN KC Kupang diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta kinerja karyawan agar tetap berada dalam kategori tinggi. Selain itu, perlu diperhatikan faktor-faktor lain yang berpotensi untuk dikembangkan lebih lanjut demi mendukung keberlanjutan kemajuan perusahaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya
Diharapkan peneliti lebih lanjut dengan menambahkan faktor-faktor lain penyebab Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi yang mana ikut mempengaruhi Kinerja

Karyawan pada Bank BTN KC Kupang antara lain *Personal Factors*, *Leadership Factor*, *Team Factors*, *System Factor*, dan *Contextual Situational* serta faktor internal (disposisional) maupun faktor eksternal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. CV. AA. RIZKY.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Deslin, E.M. (2022). *Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN UPK Timor*. Universitas Nusa Cendana.
- Dessler, G. (2019). *Manajemen SDM: Buku 1*. Jakarta: Indeks.
- Dharma, A. (2001). *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Fironika, S. A., & Marginingsih, R. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Juanda Group. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 1(6), 112-122.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., Jr., & Konopaske, A. R. (2012). *Organizations: Behaviour, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill.
- Ketlin, K.K. (2022). *Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Kupang*. Universitas Nusa Cendana.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (Edisi Sepuluh). Yogyakarta: PT. Andi.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2010). *Evaluasi Kinerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Newstrom, J.W. (2011). *Organizational Behaviour: Human Behaviour at Work*. McGraw-Hill Companies.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiani, Y., & Febrian, W.D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indomarco Prismaatama Jakarta. *Neraca: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279-292.
- Setiawan, K.C. (2015). Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT Pusri Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 1(1), 23-32.
- Stefany, P.W.N. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kupang. *Neraca: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama). Prenada Media Group.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (Edisi 5). Depok: Rajawali Pers.