
Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi PT BCA Tbk. KCU Bekasi

Silasthio [1], Asrul [2], Andi Muhammad Sadli [3]

Submitted : 12 August, 2023
Revised : 15 Sept, 2023
Accepted : 17 Okt, 2023

Corresponding author e-mail : silascaramel@gmail.com

[1] Ilmu Manajemen, STIE Mulia Pratama, e-mail address : silascaramel@gmail.com

[2] Ilmu Manajemen, STIE Mulia Pratama, e-mail address : asrul@stieimp.ac.id

[3] Ilmu Manajemen, STIE Mulia Pratama, e-mail address : andi@stieimp.ac.id

Abstract:

The writing of this thesis is the result of a survey at PT BCA, Tbk. KCU Bekasi by discussing how far the influence of organizational culture, job satisfaction and leadership style on organizational commitment.

PT BCA. Tbk, KCU Bekasi has 122 workers with various cultural, educational and age backgrounds. With a relatively large number of employees, of course there are various kinds of conflicts which eventually make workers leave the company or in other words have low organizational commitment.

Based on the above, the problem to be discussed in writing this thesis is entitled "The Influence of Organizational Culture, Job Satisfaction and Leadership Style on PT BCA's Organizational Commitment. Tbk, Bekasi Branch Office."

With the formulation of the problem above, it is obtained a linear regression value of $Y = 0.480 + 1.006 X_1 + 0.155 X_2 - 0.128 X_3$, a correlation coefficient of R_{y123} of 0.855 and a coefficient of determination of 0.716. These results indicate that the magnitude of the increase in organizational commitment of PT BCA, Tbk. KCU Bekasi (Y) caused by organizational culture (X1), job satisfaction (X2) and leadership style (X3) is 71.6%, while 28.4 is influenced by other factors. This means that the relationship between X1, X2, X3 and Y is very strong and positive.

These results also show that the majority of employees agree that organizational culture greatly influences their organizational commitment at PT BCA, Tbk. KCU Bekasi.

Keywords : BCA, Organizational, Leadership.

1.1 Latar Belakang

Dunia bisnis yang semakin berkembang pesat dewasa ini menuntut setiap perusahaan memiliki keunggulan komparatif dibandingkan dengan pesaingnya, sehingga mampu membuat perusahaan tersebut memiliki daya tarik lebih kepada konsumen. Strategi untuk mencapai tujuan perusahaan tidak akan pernah berhasil dengan baik apabila tidak didukung oleh kualitas sumber daya manusia yang tergabung dalam organisasi. Hal ini wajar mengingat sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan sebagai pihak yang melaksanakan langsung strategi perusahaan tersebut. Dengan demikian, maka memiliki sumber daya manusia yang loyal dan kompeten serta mendukung penuh operasi perusahaan merupakan hal wajib dimiliki oleh setiap organisasi.

Dalam sebuah organisasi tidak terlepas dengan yang namanya komitmen. Menurut Robbins dan Judge (2014:45) komitmen organisasi adalah tingkat dimana seorang pekerja mengidentifikasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota. Peranannya sangat jelas sekali yaitu membuat organisasi itu tetap bertahan secara jumlah, tujuan dan harapan organisasi itu sendiri. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi itu tentu saja sangat banyak. Namun penulis mengangkat 3 faktor yaitu budaya organisasi, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan.

PT BCA, Tbk. KCU Bekasi sebagai fokus penelitian ini bergerak dalam bidang perbankan dan memiliki jumlah sumber daya manusia sebanyak 122 orang dengan rentang usia dan pendidikan yang berbagai macam. Mengorganisir jumlah sumber daya sebanyak ini tentu saja bukanlah hal yang mudah. Terlebih untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Sumber daya manusia yang dibutuhkan perusahaan demi mencapai tujuan organisasi adalah sumber daya manusia yang memiliki loyalitas serta bertanggung jawab terhadap organisasi, dengan kata lain sumber daya manusia yang memiliki komitmen terhadap organisasi tempatnya bekerja. Lebih jauh, PT BCA Tbk. KCU Bekasi menyadari pentingnya komitmen organisasi karena sebesar apapun perusahaan itu jika tidak memiliki komitmen yang kuat dari para karyawannya maka perusahaan itu tidak akan bertahan lama. Hal ini dikarenakan komitmen meningkatkan daya saing organisasi yang sangat memerlukan komitmen para anggotanya, di samping intelektual dan profesionalitas.

Memang benar faktor teknologi juga memiliki porsi yang tak kalah pentingnya dengan faktor sumber daya manusia. Tetapi teknologi sangat mudah ditiru oleh para pesaing. Pesaing mengamati, meniru dan memodifikasi sehingga menjadi senjata bagi pesaing bahkan sangat mungkin untuk mengalahkan teknologi PT BCA, Tbk secara umum. Tetapi yang sangat sulit untuk ditiru adalah komitmen organisasi itu sendiri. Cara pandang yang positif terhadap perusahaan, merasa memiliki kontribusi dan kesamaan visi dan misi pada setiap karyawan merupakan gambaran dari komitmen organisasi dari PT. BCA, Tbk. KCU Bekasi.

1.2 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis dan membuktikan pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi PT BCA Tbk. KCU Bekasi.
2. Menganalisis dan membuktikan pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi PT BCA Tbk. KCU Bekasi.
3. Menganalisis dan membuktikan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi PT BCA Tbk. KCU Bekasi.
4. Menganalisis dan membuktikan pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi PT BCA Tbk. KCU Bekasi.

1.3 Literatur

Komitmen Organisasi

Porter dan Minner dalam Kusumaputri (2015) mengartikan bahwa komitmen organisasi sebagai keterikatan dengan organisasi dikarakteristikan melalui kehendak untuk tetap bertahan, identifikasi dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta kesediaan untuk berusaha lebih dalam perilakunya.

Komitmen seorang karyawan terhadap organisasi atau perusahaan sangat diperlukan. Komitmen organisasi memiliki peranan yang penting terhadap kinerja seorang karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan bekerja lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, dibandingkan dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen organisasi.

Meyer dan Allen dalam Suparyadi (2015: 452) mengemukakan tiga komponen dalam komitmen organisasi, yaitu sebagai berikut:

- a. Komitmen afektif adalah tingkat keterikatan anggota secara psikologis pada organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi.
- b. Komitmen normatif Adalah tingkat keterikatan anggota secara psikologis pada organisasi karena adanya kewajiban moral untuk memelihara hubungan dengan organisasi.
- c. Komitmen berkelanjutan Adalah tingkat keterikatan anggota secara psikologis pada organisasi karena biaya yang mereka tanggung sebagai konsekuensi apabila keluar dari organisasi.

Ketiga komponen ini merupakan suatu keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak.

Budaya Organisasi

Organisasi yang maju adalah organisasi yang mampu beradaptasi terhadap segala perubahan yang terjadi di masyarakat. Perubahan tersebut dapat berupa perubahan teknologi, sosial maupun budaya. Budaya yang tidak baik dan tidak efisien harus segera dihilangkan oleh organisasi. Budaya organisasi baik secara nyata maupun tidak nyata sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Dapat disimpulkan budaya organisasi adalah nilai dan sistem yang sama-sama diyakini oleh seluruh pekerja untuk dapat dijalankan sebagai kewajiban dan perilaku pekerja.

Adapun fungsi budaya organisasi menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2001:73) adalah:

- a. Memberi anggota identitas organisasional, menjadikan perusahaan diakui sebagai perusahaan inovatif dengan mengembangkan produk baru. Identitas organisasi menunjukkan ciri khas yang membedakan dengan organisasi lain yang mempunyai sifat khas yang berbeda.
- b. Memfasilitasi komitmen kolektif, perusahaan mampu membuat pekerjaannya bangga menjadi bagian daripadanya. Anggota organisasi mempunyai komitmen bersama tentang norma-norma dalam organisasi yang harus diikuti dan tujuan bersama yang harus dicapai.
- c. Meningkatkan stabilitas sistem sosial sehingga mencerminkan bahwa lingkungan kerja dirasakan positif dan diperkuat, konflik dan perubahan dapat dikelola secara efektif. Dengan kesepakatan Bersama tentang budaya organisasi yang harus dijalani mampu membuat lingkungan dan interaksi sosial berjalan stabil dan tanpa gejolak.
- d. Membentuk perilaku dengan membantu anggota menyadari atas lingkungannya. Budaya organisasi dapat menjadi alat untuk membuat orang berfikir sehat dan masuk akal.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Gaya kepemimpinan tidak lahir begitu saja dalam diri seseorang. Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhinya. Pengaruh internal seperti karakteristik justru tidak terlalu banyak mempengaruhi melainkan faktor eksternal seperti harapan atasan, rekan kerja dan bawahan, kebijakan atau karakteristik organisasi yang paling banyak mempengaruhi gaya kepemimpinan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Dapat disimpulkan kepuasan kerja merupakan pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap pengalaman kerja atau pekerjaan seseorang.

1.4 Penelitian Terdahulu

Research dari penelitian terdahulu Zakiah Mufida Alfiana dan Durinda Puspasari dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Sinar Sosro Surabaya, menunjukkan bahwa variabel Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Sinar Sosro Surabaya.

Dalam penelitian lain, Nurlaely M. dan Asri Laksmi Riani (2016) Universitas Sebelas Maret Surakarta, menyimpulkan bahwa variabel Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta. Kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta. Disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi pada karyawan Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta.

1.5 Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT BCA, Tbk KCU Bekasi dengan Lokasi : Jl. Jendral Ahmad Yani No 9, Bekasi 17141, pada tanggal 1 Mei 2023 sampai dengan 31 Mei 2023.

Penulis melakukan wawancara kepada karyawan PT BCA. Tbk, KCU Bekasi untuk mendapatkan data atau informasi yang dibutuhkan. Kemudian penulis juga melakukan pengumpulan data dengan metode observasi.

Penulis melakukan wawancara kepada karyawan PT BCA. Tbk, KCU Bekasi untuk mendapatkan data atau informasi yang dibutuhkan. Kemudian penulis juga melakukan pengumpulan data dengan metode observasi.

Adapun sampel yang diambil berdasarkan teknik probability sampling; simple random sampling, dimana peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi (karyawan) untuk dipilih menjadi sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sendiri. Pengambilan sampel ini dilakukan dengan teknik quisioner kepada karyawan PT. BCA. Tbk, KCU Bekasi.

1.6 Hasil dan Pembahasan

Uji Kualitas Data

Uji validitas dan dan reliabilitas digunakan untuk Uji validitas berfungsi untuk mengukur atau menguji apakah pertanyaan telah benar-benar mengungkapkan faktor atau indikator yang diteliti. Dan Uji reliabilitas untuk menentukan tingkat kestabilan dari suatu alat ukur dalam mengukur suatu gejala. Untuk mengetahui reliabilitas dari pertanyaan dalam kuesioner.

1. Uji Validitas

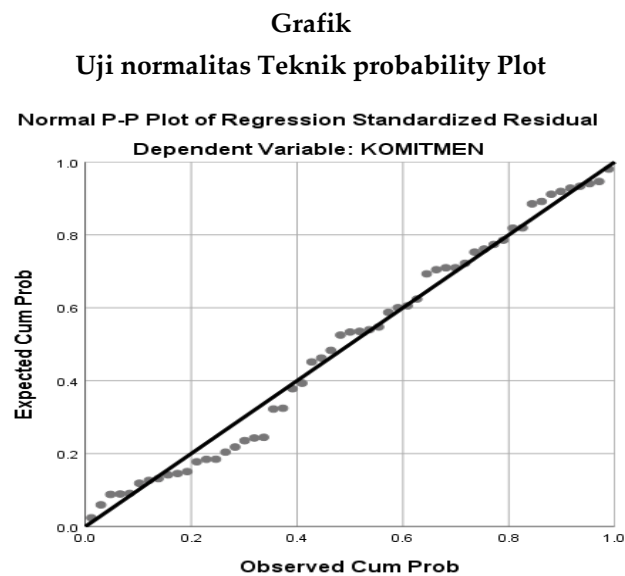
Untuk nilai r tabel diambil dengan menggunakan rumus $df = n - 2$ yaitu, $df = 55 - 2 = 53$, dengan signifikansi 0,05 sehingga r tabel sebesar 0.2241. kuesioner dapat dikatakan valid jika hasil uji validitas memiliki r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel.

2. Uji Reliabilitas

uji reliabilitas statistik dapat diperoleh nilai Cronbach's Alpha variabel budaya organisasi sebesar 0,855, kepuasan kerja sebesar 0,869, gaya kepemimpinan sebesar 0,740 dan komitmen organisasi sebesar 0,840. Hasil dari olah data sesuai dengan kriteria nilai, yaitu sudah lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel budaya organisasi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi sudah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Berdasarkan grafik tersebut, dapat diketahui bahwa normal probability plot untuk uji regresi dengan variabel dependen komitmen organisasi terlihat pada titik-titik menyebar berhimpit di sekitar garis diagonal, serta mengikuti arah garis diagonal grafik. Maka dinyatakan bahwa residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas yaitu jika nilai tolerance $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≤ 10 dapat dikatakan bahwa dalam data tersebut tidak terdapat multikolinearitas.

Untuk nilai VIF kurang dari $< 10,00$ yaitu sebesar 1,024 untuk budaya organisasi, sebesar 2,566 untuk kepuasan kerja dan sebesar 2,53 untuk gaya kepemimpinan. Maka dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut tidak terdapat multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas (teknik scatter plot)

Pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0. Selain itu titik-titik pun tidak membentuk pola. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisa Regresi Linier Sederhana

a. Variabel X₁ (Budaya Organisasi) terhadap Variabel Y (Komitmen Organisasi)

$$\text{Rumus : } Y = a + bX_1$$

Table

Hasil regresi sederhana X1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.886	5.240		0.551	0.584
BO	1.006	0.085	0.865	11.774	0.000

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai konstanta komitmen organisasi sebesar 2.886 dan nilai koefisien budaya organisasi sebesar 1,006. Sehingga jika terjadi peningkatan sebesar 1 satuan pada budaya organisasi akan mengakibatkan peningkatan 1,006 pada komitmen organisasi.

b. Variabel X₂ (Kepuasan Kerja) terhadap Variabel Y (Komitmen Organisasi)

$$\text{Rumus } Y = a + bX_2$$

c. Variabel X₃ (Gaya Kepemimpinan) terhadap Variabel Y (Komitmen Organisasi)

$$\text{Rumus } Y = a + bX_3$$

Analisa Korelasi Sederhana

a. Variabel X₁ (Budaya Organisasi) terhadap Variabel Y (Komitmen Organisasi)

Berdasarkan pedoman derajat hubungan dapat diketahui bahwa variabel independen terhadap variabel dependen memiliki "hubungan positif dan sangat kuat". Hal ini dapat dilihat dari nilai Ry₁ (Koefisien) sebesar 0,849.

b. Variabel X₂ (Kepuasan Kerja) terhadap Variabel Y (Komitmen Organisasi)

Berdasarkan pedoman derajat hubungan dapat diketahui bahwa variabel independen terhadap variabel dependen memiliki "hubungan positif dan sangat lemah". Hal ini dapat dilihat dari nilai Ry₂ (Koefisien) sebesar 0,036.

c. Variabel X3 (Gaya Kepemimpinan) terhadap Variabel Y (Komitmen Organisasi)

Dapat diketahui bahwa nilai sig. F Change sebesar 0,852 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan, secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen yaitu komitmen organisasi.

Berdasarkan pedoman derajat hubungan dapat diketahui bahwa variabel independen terhadap variabel dependen memiliki "hubungan negatif dan sangat lemah". Hal ini dapat dilihat dari nilai Ry3 (Koefisien) sebesar - 0,026. 6.

Analisa Korelasi dan Regresi Linier Berganda

a. Uji Korelasi Berganda

$$\text{Rumus : } R_{y_{123}} = \frac{\sqrt{(R_{y1}^2 + R_{y2}^2 + R_{y3}^2) - (2 \cdot R_{y1} \cdot R_{y2} \cdot R_{y3} \cdot R_{123})}}{1 - R_{123}^2}$$

Berdasarkan pedoman derajat hubungan dapat diketahui bahwa variabel independen terhadap variabel dependen memiliki "hubungan positif dan sangat kuat". Hal ini dapat dilihat dari nilai R (Koefisien) sebesar 0,855.

b. Uji Regresi Linier Berganda.

$$\text{Rumus : } Y: a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Persamaan Regresi Linier Berganda

$$Y = 0,480 + 1,006 X_1 + 0,155 X_2 - 0,128 X_3$$

Adapun arti koefisien regresi adalah sebagai berikut:

- 1) Konstanta = 0,480 menyatakan bahwa jika terjadi konstan atau 0 pada variabel budaya organisasi, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan maka komitmen organisasi akan sebesar 0,480.
- 2) Koefisien budaya organisasi sebesar 1,006, maka dapat diartikan bahwa jika ada kenaikan 1 score untuk budaya organisasi maka komitmen organisasi akan mengalami peningkatan sebesar 1,006.
- 3) Koefisien kepuasan kerja sebesar 0,155, maka dapat diartikan bahwa jika ada kenaikan 1 score untuk kepuasan kerja maka komitmen organisasi akan mengalami kenaikan sebesar 0,155.
- 4) Koefisien gaya kepemimpinan sebesar -0,128, maka dapat diartikan bahwa jika ada kenaikan 1 score untuk gaya kepemimpinan maka komitmen organisasi akan mengalami penurunan sebesar -0,128.

Uji Goodness of Fit

a. Uji Koefisien Determinasi

$$\text{Rumus : } K_d = r^2 \times 100\%$$

Dikarenakan dalam pengujian ini menggunakan uji regresi linier berganda dan terdapat 3 variabel independen (bebas) maka dalam koefisien determinasi diambil dari Adjusted R Square.

Besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,855. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (Adjusted R square) sebesar 0,716 yang bermakna bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 71,6%. Sisanya 28,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

b. Uji T

$$\text{Rumus: } T \text{ hitung} = \frac{R_{y(1,2,3)} \sqrt{(n-3)}}{\sqrt{1 - (R_{y(1,2,3)})^2}}$$

Keterangan:

$R_{y(1,2,3)}$ = nilai korelasi X_1, X_2, X_3

n = jumlah sampel

c. UJI F

Berdasarkan pengujian yang dilakukan menggunakan SPSS versi 25. Karena nilai f -hitung $46,290 > f$ -tabel $2,783$, maka dasar pengambilan keputusan dalam uji f dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain budaya organisasi, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Secara bersama-sama budaya organisasi, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi

1.7 Pembahasan

Penelitian yang dilakukan memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi PT BCA. Tbk KCU Bekasi, memperoleh hasil sebagai berikut:

Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi

Dari pengujian yang dilakukan menggunakan SPSS versi 25 terhadap variabel budaya organisasi diperoleh hasil t hitung $> t$ tabel dengan berdasarkan nilai $11,774$ lebih besar dari $>t$ tabel $2,005$ disimpulkan H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang berarti bahwa secara parsial menyatakan "Ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi".

Budaya organisasi Bank BCA dalam memberikan pelayanan kepada nasabah dikenal dengan sebutan smart BCA. Program smart BCA diluncurkan pertama kali pada tahun 2001, program ini telah diimplementasikan dan dikompetisikan di seluruh cabang bank BCA. Keberhasilan program smart BCA mendorong perusahaan memperluas cakupan smart BCA, sehingga pada tahun 2006 program ini diimplementasikan pula di lingkungan kantor pusat.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

Berdasarkan pengujian yang dilakukan menggunakan SPSS versi 25 terhadap variabel kepuasan kerja. Karena nilai t hitung sebesar $2,422$ lebih besar dari $> t$ tabel $2,005$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang berarti bahwa secara parsial menyatakan "Ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi". Ini menggambarkan bahwa semakin bagus tingkat kepuasan kerja atau semakin terpenuhinya kepuasan kerja karyawan akan berpengaruh secara positif terhadap komitmen organisasi PT BCA. Tbk KCU Bekasi.

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi

Berdasarkan pengujian yang dilakukan menggunakan SPSS versi 25 terhadap variabel gaya kepemimpinan. Karena nilai t hitung sebesar $-1,128$ lebih kecil dari $< t$ tabel $2,005$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_3 ditolak, yang berarti bahwa secara parsial menyatakan "tidak ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi".

Implikasi Manajerial Variabel Budaya Organisasi

Budaya organisasi smart solution yang selama ini sudah berjalan di KCU Bekasi terbukti sangat efektif dan mudah dijalankan sehingga komitmen organisasi dapat terjaga.

Implikasi Manajerial Variabel Kepuasan Kerja

Pekerja pasti memikirkan apakah bisa beradaptasi dengan lingkungan kerja dan tuntutan pekerjaannya sendiri, atautkah hanya sebatas yang penting punya pekerjaan dan menerima gaji. Hal inilah yang mencerminkan bahwa sebagian besar karyawan BCA KCU Bekasi sudah merasa sesuai kemampuannya untuk kerja didunia perbankan.

Implikasi Manajerial Variabel Gaya Kepemimpinan

Pemimpin yang terlalu berfokus dengan target membuat pekerja merasa tertekan. Target pada perusahaan perbankan tentu saja sangat banyak ragamnya dari KPR (kredit pemilikan rumah), KKB (kredit kendaraan bermotor), KSM (kredit sepeda motor), KMK (kredit modal kerja), laba, dana murah dan asuransi. Semuanya dibebankan kepada seluruh pekerja. Perhatian terhadap pencapaian target memang perlu namun pekerja juga perlu pemimpin yang mau memberikan solusi untuk mencapai target tersebut.

Implikasi Manajerial Variabel Komitmen Organisasi

Sebagai perusahaan perbankan swasta terbesar di Indonesia tentu saja nama BCA sangat memiliki arti kebanggaan tersendiri jika dibandingkan dengan bank lain. Biasanya kebanggaan kerja di BCA bukan cuma untuk pekerja operasional saja bahkan juga dirasakan oleh cleaning service, sekuriti dan lainnya. Kebangaan ini berdampak pada komitmen yang kuat di BCA.

1.8 Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Pada bagian ini penulis akan memberikan kesimpulan dari hal yang ingin diketahui oleh penulis mengenai pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi PT BCA Tbk. KCU Bekasi. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dari bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Variabel Budaya Organisasi terhadap komitmen organisasi secara parsial memiliki pengaruh positif kuat dan signifikan terhadap komitmen organisasi PT BCA Tbk. KCU Bekasi. Berarti budaya organisasi yang ada di PT BCA Tbk. KCU Bekasi sudah sangat meningkatkan komitmen organisasi.
2. Variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi secara parsial memiliki pengaruh positif lemah terhadap komitmen organisasi PT BCA Tbk. KCU Bekasi. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik tingkat kepuasan yang dirasakan oleh pekerja maka komitmen organisasi juga meningkat.
3. Variabel gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi secara parsial memiliki pengaruh negatif dan lemah terhadap komitmen organisasi. Artinya gaya kepemimpinan yang ada saat ini tidak menyebabkan peningkatan komitmen organisasi PT BCA Tbk. KCU Bekasi.
4. Variabel budaya organisasi, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi PT BCA Tbk. KCU Bekasi secara simultan/bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya jika budaya organisasi baik, kepuasan kerja yang baik serta didukung oleh gaya kepemimpinan maka komitmen organisasi PT BCA Tbk. KCU Bekasi juga meningkat.

Saran

1. BCA diharapkan dapat mempertahankan budaya organisasi yang sudah sangat bagus. Budaya organisasi smart solution terbukti dapat menyatukan keberagaman latar belakang pekerja dan berfokus pada layanan nasabah yang prima.
2. BCA diharapkan terus memperhatikan kesejahteraan pekerjanya terutama dalam hal fasilitas yang mungkin sangat bisa dibandingkan dengan organisasi perbankan lainnya. Kebanggaan pekerja karena bekerja diperusahaan besar seperti BCA memang sangat diakui oleh pekerja, tetapi pekerja masih mengharapkan support dari perusahaan dalam hal materi seperti kemurahan bunga pinjaman dan aturan cicilan dari sepertiga gaji.
3. BCA sudah memiliki SOP yang ketat dan kuat, sehingga tidak diperlukan gaya kepemimpinan yang dominan. Gaya kepemimpinan memang beragam dan tidak ada yang lebih baik maupun lebih buruk satu sama lain. Namun diperusahaan BCA, pemimpin tinggal menjalankan dan mengkontrol pekerja dalam menjalankan prosedur yang ada.
4. Dalam hal pencapaian target, pekerja nampaknya perlu diajak berdiskusi dan tidak terus menerus dituntut keberhasilan penjualannya oleh pemimpin. Pekerja lebih senang jika pemimpinnya mudah diajak bicara dan berdiskusi demi tercapainya tujuan perusahaan.
5. Komitmen organisasi yang telah ada selama ini sudah terbilang berjalan dengan baik. Komitmen organisasi tercipta tentu saja dari berbagai macam faktor. Tapi berdasarkan penelitian yang mengangkat budaya organisasi, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan terbukti menjadi ketiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi di BCA KCU Bekasi. Oleh sebab itu BCA KCU Bekasi harus terus meningkatkan terutama variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Danang Sunyoto, Fathonah Eka Susanti, 2019. *Kepemimpinan Manajerial: Kajian Peranan Penting Kepemimpinan Dalam Kerangka Manajemen*, Yogyakarta, Center for academic publishing service.
- Ghozali, I. (2013). *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program Amos 22.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnelly Jr. 2009. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*, Edisi Bahasa Indonesia, Tangerang: Binarupa Aksara.
- Gibson, J.L., 2016, *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi ke empat Terjemahan, Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu SP, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Jakarta, Penerbit: Bumi Aksara.
- Jill. E, and Smith, P. 2006. *Social Yet Creative: The role of social relationships in facilitating individual creativity*. *Academic Management Journal*. Vol 49 (1), p:85-101
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Priyatno, D. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Robins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ria Mardiana Yusuf, Darman syarif, 2017. *Komitmen Organisasi: Definisi Dipengaruhi Mempengaruhi*, Makasar, Penerbit: Nas Media Pustaka
- Sudarmanto, 2009, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Suparyadi, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, penerbit : Tiga Serangkai.
- Sudaryono. (2014). *Budaya dan Perilaku organisasi*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Administrasi*. Cetakan Kedua Puluh. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Sugiyono. 2005. *Metodologi Penelitian Administrasi*. Alfabeta. Bandung
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Wibowo, 2010 . *Budaya Organisasi sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang*, edisi kedua, Jakarta, penerbit : PT Raja Grafindo Persada.
- Yulk, Gary A, Phd. 1981 *Leadership in organisation* by prentice hall, inc. Englewood Clift, New York.