

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN IKLIM ORGANISASI
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI KASUS PADA BANK MUAMALAT KCU YOGYAKARTA)**



PROPOSAL SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK MEMPEROLEH GELAR
SARJANA STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH :

AMELIA GUSDILA
NIM: 19108020053

DOSEN PEMBIMBING :

FARID HIDAYAT, S.H., M.S.I.
NIP.19810726 201503 1 002

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
2023**

HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1227/Un.02/DEB/PP.00.9/08/2023

Tugas Akhir dengan judul : **PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA BANK MUAMALAT KCU YOGYAKARTA)**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : AMELIA GUSDILA
Nomor Induk Mahasiswa : 19108020053
Telah diujikan pada : Rabu, 09 Agustus 2023
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Farid Hidayat, S.H., M.S.I.
SIGNED

Valid ID: 64e47a6b5841e



Penguji I

Dr. Jeihan Ali Azhar, S.Si., M.E.I.
SIGNED

Valid ID: 64e2e31f9d490



Penguji II

Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc
SIGNED

Valid ID: 64e43b3297d99



Yogyakarta, 09 Agustus 2023
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 64e579e7da6e4

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Amelia Gusdila

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamualaikum wr.wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka saya selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Amelia Gusdila

NIM : 19108020053

Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karir dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank Muamalat KCU Yogyakarta)

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam. Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqasahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.
Wassalamualaikumwr.wb.

Yogyakarta 12 Juni 2023

Pembimbing



Farid Hidayat, S.H., M.S.I.

NIP. 19810726 201503 1 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Amelia Gusdila

NIM : 19108020053

Jurusan/Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul "Pengaruh Pengembangan Karir dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening adalah benar-benar merupakan penyusunan hasil karya sendiri, bukan duplikasi atau seduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam body note dan daftar pustaka. Apabila dilain waktu terjadi penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dimaklumi.

Yogyakarta, 12 Juni 2023

Penyusun



Amelia Gusdila

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Sebagai civitas akademisi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta,
saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Amelia Gusdila
NIM : 19108020053
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non Exclusive Royalti-Free Right*) atas karya ilmiah saya dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank Muamalat KCU Yogyakarta)”**.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap menyantumkan nama saya sebagai penulis /pencipta sebagai pemilik hak cipta.

Dengan pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 12 Juni 2023

Penyusun



Amelia Gusdila
191018020053

SURAT PERNYATAAN BERJILBAB

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Amelia Gusdila
Tempat dan Tanggal Lahir : Pariaman, 07 Mei 1999
NIM : 19108020053
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Alamat : Jl. Subrantas Gg.Murni Riau
No.Hp : 0895602889639

Menyatakan bahwa saya menyerahkan diri dengan mengenakan jilbab untuk dipasang pada ijazah saya. Atas segala konsekuensi yang timbul di kemudian hari berhubungan dengan pemasangan pasfoto berjilbab pada ijazah saya tersebut adalah menjadi tanggung jawab saya sepenuhnya.

Demikian, surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Yogyakarta, 12 Juni 2023

Yang membuat pernyataan,



Amelia Gusdila

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

“Memulai dengan penuh keyakinan, menjalankan dengan penuh keikhlasan, menyelesaikan dengan penuh kebahagiaan. Gapailah cita-citamu dengan kerja keras dan doa karena, usaha yang dilakukan dengan sungguh-sungguh tidak akan mengkhianati hasil”.

(Penulis)

“Sesungguhnya sesudah kesulitan ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Allah lah hendaknya kamu berharap”.

(Q.S Al-Insyirah:6-8)

“Angin tidak berhembus untuk menggoyangkan pepohonan, melainkan menguji kekuatan akarnya”.

(Ali bin Abi Thalib)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah atas berkat, rahmat, karunia, kemudahan, serta kelancaran yang Allah berikan untuk penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan karya ilmiah sederhana ini.

Untuk itu Penulis persembahkan karya ini kepada:

Kedua orang tua tercinta yang selalu mendukung, mendoakan dan merawat penulis dengan penuh kasih dan sayangnya.

Untuk keluarga besar yang selalu mendoakan

Untuk bapak ibu dosen yang telah membimbing saya

Untuk sahabat tercinta

Serta untuk Almamater tercinta

UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

Terima kasih atas doa, dukungan dan motivasi yang telah diberikan selama ini.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bā'	b	be
ت	Tā'	t	te
ث	Ṡā'	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	j	je
ح	Hā'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Khā'	kh	ka dan ha
د	Dāl	d	de
ذ	Zāl	z	zet (dengan titik di atas)
ر	Rā'	r	er
ز	Zāi	z	zet
س	Sin	s	es
ش	Syīn	sy	es dan ye

ص	Ṣād	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍād	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭā'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Zā'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	·	koma terbalik di atas
غ	Gain	g	ge
ف	Fā'	f	ef
ق	Qāf	q	qi
ك	Kāf	k	ka
ل	Lām	l	el
م	Mīm	m	em
ن	Nūn	n	en
و	Wāwu	w	w
هـ	Hā'	h	ha
ء	Hamzah	·	apostrof
ي	Yā'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. Konsonan tunggal

Semua *tā'* marbūṭah ditulis dengan h, baik berada pada akhir kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
عنة	ditulis	<i>'illah</i>
كرامة الأولياء	ditulis	<i>karāmah al-aulyā'</i>

D. Vocal Pendek dan Penerapannya

Semua *tā'* marbūṭah ditulis dengan h, baik berada pada akhir kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

◌َ	Fatḥah	ditulis	<i>A</i>
◌ِ	Kasrah	ditulis	<i>i</i>
◌ُ	Dammah	ditulis	<i>u</i>

فَعَلَ	Fatḥah	ditulis	<i>fa'ala</i>
ذَكَرَ	Kasrah	ditulis	<i>ẓukira</i>
يَذْهَبُ	Dammah	ditulis	<i>yaẓhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. fathah + alif جاهلية	Ditulis ditulis	\bar{A} <i>jāhiliyyah</i>
2. fathah + yā' mati تنسى	ditulis ditulis	\bar{a} <i>tansā</i>
3. Kasrah + yā' mati كريم	ditulis ditulis	\bar{i} <i>karīm</i>
4. Dammah + wāwu mati فروض	ditulis ditulis	\bar{u} <i>furūd</i>

F. Vokal Rangkap

1. fathah + yā' mati بينكم	Ditulis ditulis	<i>Ai</i> <i>bainakum</i>
2. fathah + wāwu mati قول	ditulis ditulis	<i>au</i> <i>qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

انتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	ditulis	<i>u'iddat</i>
لئن شكرتم	ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandangan Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *Qamariyyah* maka ditulis dengan menggunakan huruf awal “al”

القرآن	Ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
القياس	ditulis	<i>al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut

السَّمَاء	Ditulis	<i>as-Samā</i>
الشَّمْس	Ditulis	<i>asy-Syams</i>

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

نُورُ الْفُرُوضِ	Ditulis	<i>ẓawī al-furūḍ</i>
أَهْلُ السُّنَّةِ	Ditulis	<i>ahl as-sunnah</i>

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb.

Alhamdulillah, puji syukur ke hadirat Allah SWT atas segala karunia rahmat dan hidayah-Nya. Penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini sesuai dengan yang diharapkan. Penulisan Skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian dari persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E. Pada Program Sarjana Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, disamping manfaat yang mungkin dapat disambungkan dari hasil penelitian ini kepada pihak yang berkepentingan. Penulisan Skripsi ini merupakan kesempatan yang berharga sekali untuk mencoba menerapkan beberapa teori yang diperoleh selama duduk dibangku kuliah dalam situasi dunia nyata.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa baik dalam pengungkapan, penyajian dan pemilihan kata-kata maupun pembahasan materi Skripsi ini masih jauh dari kata kesempurnaan, oleh karena itu dengan penuh kerendahan hati penulis mengharapkan saran, kritik, dan segala bentuk penghargaan dari semua pihak untuk perbaikan Skripsi ini.

Banyak pihak yang telah dengan tulus ikhlas memberikan bantuan, baik itu melalui kata-kata ataupun dorongan semangat untuk menyelesaikan penulisan Skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih disertai penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Prof Dr. Phil Al Makin, MA., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., selaku Ketua Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M., selaku Ketua Program Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

4. Bapak Dr. Joko Setyono, S.E., M.Si., Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing saya dari awal proses perkuliahan hingga akhir semester.
5. Bapak Farid Hidayat, S.H., M.S.I. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, memberikan kritik dan saran, serta memberikan motivasi selama saya menyusun skripsi ini.
6. Seluruh pegawai dan staff tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta beserta Dosen Prodi Perbankan Syariah yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dan menyampaikan ilmunya kepada penulis selama berada dibangku perkuliahan.
7. Kedua orang tua saya Bapak Agustamar dan Ibu Eli Marni yang selalu memberikan dukungan dalam bentuk apapun dengan penuh ikhlas.
8. Abang, dan adik-adik yang selalu memberikan motivasi dan semangatnya. Sehingga saya dapat menyelesaikan Skripsi ini yaitu: dedek (abang), Rangga (adik), Rafa (adik).
9. Seluruh keluarga besar ST.Zein Sumatra Barat dan keluarga besar di Riau.
10. Seluruh keluarga besar Kampung Sukamanah, Arjasari, Bandung. Keluarga kedua selama masa KKN, yang menerima kami dengan baik dan menyayangi kami seperti anak sendiri, hingga mereka selalu memberikan semangat dan doa-doa nya dengan tulus dan ikhlas.
11. Seluruh Karyawan Bank BSI Bantul Melikan lor tempat saya PKL yang sudah memberikan saya ilmu dalam bekerja serta memberikan materi pada saat PKL. Serta doa-doa nya dan kebaikan yang selalu mereka berikan terhadap saya dan teman-teman yang PKL disana.
12. Seluruh karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta yang telah membantu saya dalam mengisi kuesioner ini dan mengumpulkan data demi kelancaran penelitian dalam skripsi ini.
13. Mba Yasya selaku Relationship Manager Bank Muamalat KCU Yogyakarta, yang telah membantu dalam proses penelitian skripsi saya dari tahap awal pengerjaan kuesioner hingga tahap akhir penelitian ini.

14. Sahabat-sahabat saya dari maba hingga saat ini: Ani, Zuhada, Selvy, Karsiyah, Laila, Fatma, Idho, Bad'i, Annes, Martha, Ayu, Riki, Bimo dll yang sudah menjadi keluarga tersendiri yang selalu memberikan support dan selalu mau membantu, menemani kapanpun dan dimanapun.
15. Sahabat KKN 108 Arjasari, Bandung yaitu: Ubai, Rio, Andrean, Supra, Sauqy, Atta, Aya, Selvy, Zuhada, Karsyah, dan Fatma.
16. Keluarga besar Prodi PS B khususnya dan seluruh mahasiswa PS angkatan 2019 teman seperjuangan semasa kuliah S1 di Prodi PS yang selalu dapat diandalkan, yang telah menemani awal perkuliahan dan turut membantu terhadap berbagai hal yang tidak dapat disebutkan satu per satu.
17. Dan terakhir untuk teman-teman kos WI Sapen yang selalu memberikan semangat dan support untuk saya yaitu: Mba nana, mba lilik, karsyah, annes, fita, echi, lala, helma, rere, reni, dan shinta.



DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
SURAT PERNYATAAN BERJILBAB	vi
MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	ix
KATA PENGANTAR	xiv
DAFTAR ISI	xvii
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
ABSTRAK	xxii
ABSTRACK	xxiii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
E. Sistematika Penulisan	12
BAB II	14
LANDASAN TEORI	14
A. Landasan Teori.....	14
B. Telaah Pustaka	37
C. Pengembangan Hipotesis	45
D. Kerangka Penelitian.....	56

BAB III.....	57
METODOLOGI PENELITIAN	57
A. Jenis Penelitian.....	57
B. Sumber Data.....	57
C. Populasi dan Sampel.....	58
D. Teknik Pengumpulan Data	59
E. Definisi Operasional Variabel.....	61
F. Metode Analisis Data	65
BAB IV	72
HASIL DAN PEMBAHASAN	72
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	72
B. Hasil dan Analisis	74
C. Pembahasan.....	88
BAB V.....	105
PENUTUP.....	105
A. Kesimpulan.....	105
B. Keterbatasan Penelitian	106
C. Saran	107
DAFTAR PUSTAKA	109
LAMPIRAN	xvii

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
 YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Status Kepegawaian Bank Muamalat Indonesia	6
Tabel 1.2 Masa Kerja Karyawan Bank Muamalat Indonesia	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	37
Tabel 3.1 Skala Pengukuran	60
Tabel 3.2 Definisi Operasional	62
Tabel 3.3 Rule of Thumb Model Fit	68
Tabel 3.4 Ringkasan Rule of Thumb Inner Model.....	69
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin.....	74
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan usia	75
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan pendidikan terakhir	76
Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan masa kerja.....	76
Tabel 4.5 Karakteristik Responden berdasarkan status kepegawaian.....	77
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas	79
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas	81
Tabel 4.8 Hasil Uji Inner Model	82
Tabel 4.9 Hasil Uji Hipotesis	85
Tabel 4.10 Hasil Uji Mediasi (Indirect dan Total effect)	87
Tabel 4.11 Hasil Jawaban Kuesioner variabel kepuasan kerja.....	99

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	56
Gambar 4.1 Hasil Uji Hipotesis	74



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	xvii
Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Responden.....	xxv
Lampiran 3 Hasil Pengolahan Data WrapPLS	xxix
Lampiran 4 Hasil Wawancara	xxxii
Lampiran 5 Dokumentasi.....	xxxiv
Lampiran 6 Curriculum Vitae.....	xxxv



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh pengembangan karir dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening Pada karyawan PT. Bank Muamalat KCU Yogyakarta. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 40 karyawan tetap dengan metode *Purposive Sampling*. Teknik analisis yang digunakan adalah pengukuran SEM (*Structural Equation Modeling*) pada *WrapPLS 8.0*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta, iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta, terdapat pengaruh antara iklim organisasi terhadap kepuasan kerja serta kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta, Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta dan Kepuasan kerja belum mampu memediasi pengembangan karir terhadap komitmen karyawan pada karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta.

Kata kunci: Pengembangan karir, Iklim organisasi, Komitmen organisasi, Kepuasan kerja.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

This study aims to explain the effect of career development and organizational climate on organizational commitment with job satisfaction as an intervening variable for employees of PT. Bank Muamalat KCU Yogyakarta. The number of samples taken was 40 permanent employees using the Purposive Sampling method. The analysis technique used is SEM (Structural Equation Modeling) measurement on WarpPLS 8.0. The test results show that career development has no effect on organizational commitment to employees of Bank Muamalat KCU Yogyakarta, organizational climate has no effect on organizational commitment to employees of Bank Muamalat KCU Yogyakarta, there is an influence between organizational climate on job satisfaction and job satisfaction on organizational commitment has a positive influence and significant for employees of Bank Muamalat KCU Yogyakarta, job satisfaction is able to mediate the influence of organizational climate on organizational commitment to employees of Bank Muamalat KCU Yogyakarta and job satisfaction has not been able to mediate career development on employee commitment to employees of Bank Muamalat KCU Yogyakarta.

Keywords: Career development, Organizational climate, Organizational commitment, Job satisfaction.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perbankan Syariah merupakan suatu sistem perbankan yang pelaksanaannya berbasis dengan prinsip syariah yang bersumber pada Al-Qur'an dan Hadist. Prinsip yang terdapat pada perbankan syariah tidak mengandung masyir, gharar, riba, serta obyek haram lainnya (*OJK, 2022*). Pertumbuhan Perbankan Syariah di Indonesia saat ini dapat dikatakan memiliki kemajuan yang cukup baik. Hal ini dapat dilihat pada Instansi Pengawas Keuangan yang menyatakan bahwa persentase pasar keuangan syariah di Indonesia memperoleh peningkatan pada angka 10% (*Kominfo, 2022*).

Pertumbuhan dan perkembangan pada Bank syariah, tentunya tidak luput dari Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya manusia yang ada dalam organisasi yang memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya tergantung pada sumber daya manusia yang menjalankan fungsi atau tugasnya, karena manusia menjadi perencana, pelaku, sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi (*Samsuni, 2017*). Tujuan yang ingin dicapai pada sebuah organisasi adalah dapat meningkatkan efektivitas kerja (*Eldison, 2020*) Efektivitas dapat menjadi unsur dalam mencapai sebuah tujuan atau sasaran yang ditentukan organisasi.

Tujuan organisasi merupakan visi-misi perusahaan yang ingin dicapai secara bersama-sama untuk meningkatkan mutu pada suatu perusahaan. Untuk dapat meningkatkan mutu pada perusahaan tentunya dibutuhkan komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan suatu unsur terpenting pada sebuah perusahaan. Tanpa adanya komitmen organisasi yang kuat pada perusahaan dapat berdampak pada penurunan kualitas perusahaan, loyalitas karyawan, dan tingginya tingkat turnover tentunya hal tersebut tidak bagus untuk perusahaan.

Menurut Mowday, Porter, dan Steers 1982 dalam Chairy menyatakan pegawai yang mempunyai komitmen organisasi yang baik biasanya akan lebih efektif dan memiliki motivasi yang tinggi agar tetap dapat berada didalam organisasi tersebut (Chairy, 2012). Jika suatu komitmen organisasi pada perusahaan tak dapat terbentuk tentunya dapat berakibat buruk bagi perusahaan misalnya; terjadinya turnover (keluarnya) karyawan pada perusahaannya. Hal ini tentunya akan merugikan perusahaan seperti kehilangan peluang, kehilangan karyawan berkompeten, dan sebagainya. Oleh karena itu, komitmen bagi setiap karyawan sangatlah penting. Karena dengan komitmen suatu perusahaan dapat mewujudkan visi-misi yang ingin dicapai. Untuk dapat mewujudkan visi tersebut tentunya perusahaan harus mampu menciptakan suasana kerja yang baik bagi perusahaan. Sehingga komitmen organisasi dapat terjaga pada karyawan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah pengembangan karir.

Menurut (Sinambela, 2017) pengembangan karir merupakan salah satu cara yang dipakai pada perusahaan untuk mengatur perencanaan karir pegawai, selain itu yang termasuk dalam manajemen karir yaitu adanya perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan karir. Pengembangan karir memiliki keterikatan terhadap komitmen organisasi, tanpa adanya komitmen dalam program pengembangan karir dapat menunda kelangsungan pada sdm (Rivai, 2010).

Selain pengembangan karir faktor lainnya yang mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan adalah iklim organisasi. Iklim organisasi suatu yang mencakup struktur, proses organisasi, hubungan interpersonal, perilaku karyawan, ekspektasi kinerja, dan peluang untuk bertumbuh (Bamel et al., 2013). Lingkungan kerja yang mendukung akan menghasilkan karyawan yang terlibat terhadap pekerjaannya. (Rozman & Strukelj, 2021). Menurut (Repi, 2019) menjelaskan bahwa iklim organisasi merupakan sebuah ilustrasi perasaan senang atau tidak yang dimiliki oleh anggota organisasi didalamnya. Jika suasana kerja tidak mendukung dapat menyebabkan rendahnya komitmen organisasi pada karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat Luthans, (2011) yang menyatakan hubungan komitmen organisasi antara iklim yang rendah dapat memicu terjadinya pergantian karyawan.

Selain itu, yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yaitu kepuasan kerja. Menurut pendapat yang dinyatakan Rivai, (2010) Kepuasan kerja merupakan suatu rasa kepuasan yang dapat bersifat individu dengan rasa kepuasan yang berbeda-beda dengan penilaian yang ada pada masing-masing individu. Makin besar tingkat kepuasan kerja semakin positif perasaannya begitu pun sebaliknya (Robbins & Judge, 2015). Jika kepuasan kerja pada suatu perusahaan tidak terwujud dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan prediktor kuat terhadap komitmen organisasi (Luthans, 2011). Seseorang yang tidak puas akan pekerjaannya atau kurang berkomitmen akan menarik diri dari organisasinya. Oleh karena itu, kepuasan kerja dapat menjadi jembatan atau penghubung karyawan dalam berkomitmen pada sebuah organisasi (Mathis & Jacson, 2011).

Pada beberapa penelitian sebelumnya, diperoleh hasil yang berbeda dari variabel pengembangan karir, iklim organisasi, dan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Simanjuntak, (2020) menyatakan kepuasan kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan penelitian Jufrizen, (2015) menyebutkan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap komitmen organisasi, serta pengembangan karir terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja menunjukkan bahwa juga tidak terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel tersebut. Pada penelitian Bhaesajsangan, (2010) menunjukkan

hasil iklim organisasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap komitmen organisasi. Namun, iklim organisasi masih memegang peranan penting dan berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja. Penelitian Heriyanti & Zayanti, (2021) menjelaskan hasil pada kepuasan kerja memiliki pengaruh positif serta pengaruh signifikan melalui variabel komitmen organisasi.

Dengan melihat variabel bebas seperti pengembangan karir (X1), iklim organisasi (X2) serta komponen mediasinya pada variabel kepuasan kerja (Z), sangat penting bagi perusahaan atau organisasi guna untuk dapat menciptakan kenyamanan dalam bekerja. Karena, komitmen organisasi dapat terbentuk apabila seseorang merasakan kenyamanan dalam bekerja (Iklim organisasi) dengan demikian kepuasan kerja dapat terbentuk. Kepuasan kerja memiliki pengaruh besar terhadap kesuksesan perusahaan, karena kepuasan dapat membawa dampak positif pada motivasi karyawan guna menciptakan pengembangan karir yang bagus pada industri perbankan syariah salah satunya di bank muamalat. Bank Muamalat merupakan salah satu perbankan syariah pertama di Indonesia. Bank muamalat didirikan pada tanggal 1 November 1991 dan diresmikan sebagai lembaga keuangan yang pertama. Adapun data Bank Mumalat di Indonesia yaitu:

Tabel 1.1 Status Kepegawaian Bank Muamalat Indonesia

Pada Bank muamalat KCU Yogyakarta terdapat 2 jenis status kepegawaian yaitu pegawai tetap dan pegawai kontrak. Berikut data karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta dari tahun 2019-2021.

Status Kepegawaian	2019	2020	2021
Pegawai Tetap	3.181	2.914	2.644
Pegawai Kontrak	79	54	56
Jumlah	3.260	2.968	2.700

Sumber: *Annual Report (Bank Muamalat Indonesia, 2023)*

Tabel 1.2 Masa Kerja Karyawan Bank Muamalat Indonesia

Masa kerja	2019	2020	2021
3-5 tahun	538	483	494
6-10 tahun	1.256	1.177	939
Total	1.794	1.660	1.433

Sumber : *Annual Report Bank Muamalat 2023*

Berdasarkan tabel diatas komitmen organisasi Bank Muamalat Indonesia dapat dilihat berdasarkan masa kerjanya selama 3 tahun terakhir dari tahun 2019-2021. Pada tahun 2019 dengan periode kerja 3-5 tahunan dengan berjumlah 538 orang karyawan, periode kerja 6-10 tahunan berjumlah 1.256 orang karyawan, dengan total 1.794 karyawan. Periode atau masa kerja Bank Muamalat Indonesia mengalami penurunan pada tahun 2020 dengan periode kerja 3-5 tahunan berjumlah 483 orang,

dengan periode kerja 6-10 tahun berjumlah 1.177 orang, dengan total 1.660. Dan pada tahun 2021 dengan periode kerja 3-5 tahunan yang berjumlah 494 orang, dengan periode kerja 6- 10 tahunan yang berjumlah 939 orang, dengan total 1.433 orang karyawan. Dengan demikian, total keseluruhan karyawan dengan masa kerja pada tahun 2021 berjumlah 2.700 orang. Berdasarkan data yang ada dapat dilihat dari masa kerja pada Bank Muamalat di Indonesia selalu mengalami penurunan yang cukup besar terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasinya. Oleh karena itu peneliti ingin mengetahui hal apa yang mendasari lemahnya komitmen organisasi pada bank tersebut. Dan untuk itu, peneliti menggunakan variabel intervening (kepuasan kerja) pada penelitian ini. Variabel intervening merupakan variabel untuk menentukan apakah hubungan antara variabel independen dan dependen yang dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diketahui.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti menemukan beberapa perbedaan (research gap), yang mana menjadi celah kosong dari beberapa penelitian terdahulu. Pada penelitian ini peneliti memilih Bank Muamalat KCU Yogyakarta sebagai objek penelitian. Hal ini dikarenakan, bank muamalat merupakan bank syariah pertama di Indonesia, serta pada penelitian ini sebelumnya hanya pernah dilakukan pada PT dan RS. Sehingga membuat peneliti tertarik untuk meneliti variabel ini pada perbankan syariah. Selain itu, penambahan atau pengurangan variabel merupakan salah satu pembeda penelitian ini dengan penelitian terdahulu

serta peneliti juga ingin mengkaji kembali apakah variabel pada pengembangan karir, serta iklim organisasi berpengaruh terhadap adanya komitmen organisasi serta juga apakah variabel kepuasan kerja dapat menjadi variabel intervening (memediasi). Sehingga membuat peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian tersebut pada Bank Muamalat KCU Yogyakarta.

Maka dari itu penelitian ini berjudul **“PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada Bank Muamalat KCU Yogyakarta)”**.

B. Rumusan Masalah

Dengan merujuk kepada latar belakang yang telah disampaikan sebelumnya dapat ditarik beberapa rumusan masalah antara lain yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh variabel pengembangan karir terhadap komitmen organisasi di Bank Muamalat ?
2. Bagaimanakah pengaruh variabel iklim organisasi terhadap komitmen organisasi di Bank Muamalat ?
3. Bagaimanakah pengaruh variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja di Bank Muamalat?

4. Bagaimanakah pengaruh variabel iklim organisasi terhadap kepuasan kerja di Bank Muamalat ?
5. Bagaimanakah pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi di Bank Muamalat?
6. Bagaimanakah pengaruh variabel pengembangan karir terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Bank Muamalat ?
7. Bagaimanakah pengaruh variabel iklim organisasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Bank Muamalat ?

C. Tujuan Penelitian

Dengan adanya rumusan masalah tersebut, bisa diketahui tujuan yang terdapat dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Mengetahui bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi di Bank Muamalat.
2. Mengetahui bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi di Bank Muamalat.
3. Mengetahui bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja di Bank Muamalat.
4. Mengetahui bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja di Bank Muamalat.
5. Mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi di Bank Muamalat.

6. Mengetahui bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Bank Muamalat.
7. Mengetahui bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Bank Muamalat.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini antara lain :

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dibidang pengembangan karir, iklim organisasi, dan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja karyawan.

b. Peneliti berikutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti yang akan meneliti selanjutnya tentang komitmen organisasi terhadap adanya variabel kepuasan kerja pada karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

- 1) Penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi penulis berupa pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengembangan karir, iklim organisasi terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di Bank Muamalat.
- 2) Dapat dijadikan sebagai media pengaplikasian dari ilmu pengetahuan yang penulis peroleh selama perkuliahan serta dapat menambah pengalaman dalam penelitian ini.

b. Bagi Akademisi

Pada penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sarana referensi bagi penelitian lain dengan tema pengaruh pengembangan karir dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel mediasi.

c. Bagi Bank Muamalat

Pada penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi karyawan dalam mengambil keputusan atau evaluasi pada Bank Muamalat yang berkaitan dengan komitmen organisasi. Agar dapat menciptakan kepuasan kerja pada diri karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Dalam kajian penelitian ini, terdapat sistematika pembahasan yang dibagi menjadi lima bab yang saling berkaitan. Adapun sistematika pembahasan dalam penelitian ini meliputi sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab satu ini berisi sub yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab dua ini berisi sub yang terdiri dari kajian teori, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan kerangka pemikiran.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab tiga ini berisi sub yang terdiri dari jenis penelitian. Sumber dan teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional, variabel penelitian dan teknis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

pada bab empat ini berisi hasil penelitian yang didapatkan oleh peneliti yang terdiri dari gambaran umum objek penelitian dan penjelasan hasil data analisis.

BAB V PENUTUP

Pada bab lima penutup berisi mengenai ringkasan hasil penelitian atau kesimpulan dan saran untuk penelitian di kemudian hari.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Komitmen Organisasi

a. Definisi Komitmen Organisasi

Menurut pendapat (Meyer & Allen, 1984) komitmen organisasi adalah suatu bentuk kepribadian seseorang yang mengacu pada hubungannya antara organisasi dalam membentuk kesetiiaannya pada organisasi. Menurut pendapat Kusumaputri, (2015:52) komitmen organisasi adalah keadaan psikologis yang menggambarkan hubungan antara karyawan atau anggota organisasi yang dikarakteristikkan pada anggota sesuai dengan nilai-nilai organisasi berdasarkan aktivitas yang mendukung melalui usaha organisasi untuk dapat bertahan pada organisasi tersebut.

Menurut pendapat Noe, (2014:20) komitmen organisasional adalah tingkat sampai dimana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan berkemauan melakukan upaya keras demi kepentingan organisasi itu. Menurut pendapat Yusuf, (2017:27) komitmen organisasi adalah merupakan bentuk pengabdian atau cara untuk tetap setia pada organisasinya agar dapat memperoleh tujuan bersama yang terletak pada sebuah organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu sikap atau perilaku seseorang untuk dapat memiliki rasa keterikatan dan rasa bertanggung jawab terhadap organisasinya. Seseorang yang memiliki rasa tanggung jawab dan keterikatan terhadap organisasinya tentunya akan memunculkan rasa komitmen didalam dirinya.

b. Aspek- Aspek Komitmen Organisasi

Menurut (Mownday et al., 1982) menumbuhkan komitmen pada organisasi memiliki tiga aspek diantaranya yaitu:

1. Identifikasi

Identifikasi merupakan upaya yang dilakukan untuk mewujudkan kepercayaan diri seseorang terhadap organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi. Identifikasi berfungsi untuk mengevaluasi tujuan atau sasaran yang ingin dicapai.

2. Keterlibatan

Keterlibatan adalah kontribusi karyawan ketika dapat berpartisipasi dengan baik antara pimpinan maupun sesama rekan kerja. Keterlibatan ini dapat berupa berpartisipasi dalam hal pembuatan keputusan secara bersama.

3. Loyalitas

Loyalitas merupakan kesediaan seseorang untuk dapat melanggengkan hubungannya terhadap organisasinya, tanpa melibatkan kepentingan pribadinya dengan tidak mengharapkan imbalan. Keterlibatan karyawan yang mau bertahan dalam organisasi merupakan sesuatu yang patut diapresiasi. Dengan demikian karyawan tersebut dapat meningkatkan komitmennya pada organisasi.

c. Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen dalam organisasi memiliki beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya. Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Meyer J.P, et al., (2002) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi adanya komitmen organisasi sebagai berikut:

1. Komitmen Afektif (*affective commitment*) adalah perasaan positif dari pengidentifikasian, keterikatan (*attachment*), dan kontribusi (*involment*). Komitmen ini bisa berjalan dikarenakan adanya empat hal yaitu sebagai berikut: aspek individu, aspek struktural, loyalitas, dan pengalaman hidup.
2. Komitmen Berkelanjutan (*continuance commitment*) merupakan bentuk komitmen yang dimiliki oleh anggota organisasi jika mereka meninggalkan organisasi. Hal ini dapat berupa upah. Komitmen ini dapat berkembang karena, adanya berbagai

tindakan atau kejadian yang dapat meningkatkan kerugian jika meninggalkan organisasi seperti: waktu, usaha, ataupun uang.

3. **Komitmen Normatif** (*normative commitment*) merupakan suatu keharusan para anggota agar dapat bertahan di dalam organisasi maupun pada perusahaannya. Komitmen ini tumbuh karena adanya sejumlah pengaruh pengalaman yang dirasakan individu dalam proses sosialisasi dengan organisasi, baik sebelum dan setelah masuk ke organisasi.

d. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut (Meyer & Allen, 1984) variabel komitmen organisasi memiliki tiga indikasi, yaitu sebagai berikut:

1. *Affective Commitment (AC)*, diartikan sebagai adanya ketegangan emosional dalam organisasi yang mengasosiasikan nilai-nilai organisasi.
2. *Continuance Commitment (CC)*, yaitu nilai yaitu nilai moneter yang dapat meyakinkan seseorang untuk tetap berada pada perusahaan.
3. *Normative Commitment (NC)*, yaitu kebutuhan individu untuk dapat bertahan dalam organisasinya dengan mengutamakan faktor-faktor seperti moral.

e. Teori Komitmen Organisasi

Teori ini dikembangkan dan diperkenalkan oleh Whyte pada saat tahun 1956. Berasal yang berasal dari paradigma teori pertukaran sosial (Social Exchange Theory/SET) dalam memahami perilaku organisasi. Teori pertukaran relasional ini memandang terjadi pertukaran relasional serta kepentingan antara organisasi sebagai suatu sistem dan para anggota organisasi, dalam hal ini seperti karyawan.

Teori ini dinyatakan oleh March dan Simon pada saat tahun 1958 (Anggel & & Perry, 1981). Teori ini mempercayai bahwa terjadi pertukaran antara seseorang dengan orang lain merupakan suatu hal yang berlandaskan pada imbalan serta perjuangan yang sudah dilakukan. Dalam hal ini merupakan keputusan karyawan untuk dapat memproduksi dan mengambil keputusan untuk tetap dapat berpartisipasi terhadap organisasi.

Maksud dari pernyataan ini merupakan pertukaran yang mengharuskan anggota organisasi, agar tetap dapat melakukan kegiatan memproduksi secara ketentuan organisasi ataukah berpartisipasi dengan kesadaran karyawan untuk melakukan hal baik bagi organisasi. Pemikiran tersebut yang mendasari munculnya Komitmen Organisasi.

f. **Komitmen dalam Perspektif Islam**

Dalam etika kerja Islam, seseorang dituntut untuk berkomitmen dengan prinsip-prinsip Islam dalam menjalankan aktivitas kerjanya. Ini mencakup berbagai hal seperti ketaatan kepada Allah, kejujuran, rasa tanggungjawab, kerja keras, dan sikap baik sesama rekan kerja serta atasan. Etika kerja Islam mendorong seseorang untuk menjalankan pekerjaan dengan baik, sehingga dapat menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional.

Dalam perspektif Islam, komitmen seseorang tercermin dalam aktivitas yang dilakukan sehari-hari. Tindakan dan perbuatan seseorang merupakan manifestasi dari keyakinan dan komitmen mereka terhadap agama dan prinsip-prinsip moral (Malik et al., 2021). Komitmen dalam menjalankan kewajiban dan menjahui larangan Allah Swt merupakan wujud dari komitmen seorang manusia sebagai makhluk Tuhan.

Sebagaimana firman Allah dalam Q.S Fussilat ayat 30:

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنتُمْ تُوعَدُونَ

Sesungguhnya orang-orang yang berkata, “Tuhan kami adalah Allah” kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat-malaikat akan turun kepada mereka (dengan berkata), “Janganlah kamu merasa takut dan janganlah kamu

bersedih hati; dan bergembiralah kamu dengan (memperoleh) surga yang telah dijanjikan kepadamu". (QS. Fussilat: 30).

Dari ayat di atas dapat di pahami bahwa dengan adanya keteguhan hati yang kuat (keyakinan) dalam diri individu, maka hal ini akan mendorong individu untuk tetap konsisten dan bertanggung jawab secara lahir mau batin dalam menjalani kehidupan sosial dan religi sehingga tujuan menjadi tercapai dan dapat berkomitmen terhadap apa yang dilakukan.

2. Pengembangan karir

a. Definisi Pengembangan Karir

Menurut pendapat Handoko, (2014) suatu pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan seseorang pegawai agar dapat mencapai tujuan atau target pada perencanaan karirnya. Menurut pendapat (Rivai, 2010) pengembangan karir merupakan hal yang terikat terhadap komitmen organisasi, tanpa adanya komitmen dalam program pengembangan karir dapat menunda kelangsungan pada sdm.

Menurut pendapat (Sinambela, 2017) pengembangan karir merupakan salah satu cara yang dipakai oleh suatu organisasi untuk mengatur perencanaan karir pegawai, selain itu yang termasuk dalam manajemen karir yaitu adanya perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan karir.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah kemampuan seseorang dalam meningkatkan kinerja yang dimilikinya untuk mencapai tujuan atau misi pada suatu organisasi. Dengan adanya pengembangan karir, para karyawan dapat mengembangkan diri secara optimal dalam bekerja. Oleh karena itu pengembangan karir penting dimiliki oleh masing-masing individu guna mencapai tujuan organisasi.

b. Bentuk-bentuk Pengembangan Karir

Bentuk-bentuk pengembangan karir dilakukan oleh masing-masing perusahaan disesuaikan dengan jenjang karir yang diharapkan, sesuai dengan kebutuhan pengembangan dan fungsi perusahaan itu sendiri. Adapun bentuk dari pengembangan karir berdasarkan pendapat T.Handoko, (2014:131-133) terbagi menjadi dua macam, yaitu:

1. Pengembangan karir individual.

Titik awal pengembangan karir harus dimulai dari diri karyawan. Setiap orang dapat bertanggung jawab atas pengembangan karirnya. Pengembangan karir ini dapat berupa yaitu: prestasi kerja, exposure, permintaan berhenti, kesetiaan organisasi, mentors dan sponsor serta kesempatan untuk tumbuh.

2. Pengembangan karir didukung oleh Sumber Daya Manusia.

Pengembangan karir yang dimiliki pada diri seseorang tidak hanya tergantung pada usaha karyawan, akan tetapi juga dapat bergantung pada manajemen serta umpan balik. Umpan balik dapat dilakukan oleh departemen personalia melalui beberapa cara seperti memberikan informasi kepada karyawan tentang keputusan penempatan karyawan, memberikan informasi terkait prestasi kerja yang mereka lakukan.

c. Faktor yang mempengaruhi Pengembangan Karir

Berdasarkan pendapat Siagian, (2006:215) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan karir pada karyawan sebagai berikut:

1. Prestasi kerja

Faktor utama yang terpenting yaitu dapat meningkatkan efisiensi serta dapat meningkatkan pertumbuhan karir.

Seseorang yang memiliki prestasi kerja biasanya akan mendapatkan kepercayaan yang cukup besar oleh rekan kerjanya. Oleh karena itu, tanpa seseorang memiliki prestasi kerja biasanya akan sulit untuk mendapatkan promosi seperti kenaikan jabatan.

2. Pengenalan oleh pihak lain

Faktor ini merupakan faktor yang terdapat beberapa pihak yang terkait untuk dapat memutuskan suatu keputusan. Adapun pihak yang terkait adalah seperti pimpinan maupun atasan untuk dapat suatu mengambil keputusan pada perusahaan dalam menentukan promosi atau kenaikan jabatan pada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang bagus.

3. Kesetiaan pada organisasi

Faktor ini adalah suatu motivasi orang yang memiliki kemauan untuk terus berkarya dalam organisasi dimana tempat ia bekerja dalam jangka waktu yang cukup relevan.

4. Pembimbing dan sponsor

Pembimbing dan sponsor merupakan seseorang yang memberikan masukan atau saran terhadap karyawannya untuk dapat mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor merupakan orang yang berada didalam institusi pendidikan yang memberikan kesempatan terhadap pegawai dalam meningkatkan karirnya.

d. Indikator Pengembangan Karir

Berdasarkan pendapat T.Handoko, (2014) menjelaskan bahwa semua karyawan diharuskan bertanggung jawab atas pengembangan karir maupun untuk peningkatan karir yang dijalankannya. Berikut ini adalah indikator pengembangan karir

1. Prestasi Kerja

Prestasi Kerja merupakan Peningkatan karir yang dapat memberikan nilai tinggi pada kinerja karyawan. Produktivitas (kinerja) sangat penting untuk pengembangan karir.

2. Aspek Exposure

Aspek Exposure merupakan orang-orang yang memutuskan promosi, transfer, dan kesempatan-kesempatan lainnya. Tanpa exposure, karyawan yang berprestasi baik mungkin tidak dapat memperoleh kesempatan untuk mencapai sasaran-sasaran karirnya.

3. Kesetiaan Organisasi

Pada sebuah organisasi seseorang biasanya mempunyai harapan untuk kemajuan karirnya. Hal ini bergantung pada kesetiaan organisasi. rasa tetap berada pada organisasi merupakan kesetiaan seseorang terhadap organisasinya.

4. Mentor dan Sponsor

Mentor dan sponsor adalah individu yang memberikan bimbingan karir secara informal. Sponsor, di sisi lain, adalah orang-orang di dalam organisasi yang dapat menciptakan peluang karir bagi orang lain.

5. Kesempatan Karir

Kesempatan Karir merupakan seseorang yang memanfaatkan kesempatan untuk berkembang. Pada

kesempatan karir dapat meningkatkan kapasitas seperti mengikuti kegiatan pelatihan, kursus, penambahan gelar dan sebagainya.

6. Permintaan Berhenti

Permintaan Berhenti merupakan suatu cara untuk mencapai sasaran-sasaran karir. Misalnya permintaan berhenti ini dikarenakan seseorang ingin untuk mendapatkan promosi, kenaikan gaji dan sebagainya. Permintaan berhenti untuk melanjutkan karir di perusahaan lain disebut *leveraging*.

3. Iklim Organisasi

a. Definisi Iklim Organisasi

Menurut pendapat Wirawan, (2008) iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan orang-orang yang secara permanen terhubung dengan organisasi yang bisa mempengaruhi kepribadian dan tindakan orang yang berada pada suatu organisasi. Menurut pendapat (Pasaribu & Indrawati, 2016) menyebutkan bahwa iklim organisasi adalah suatu keadaan ekologis yang berasal dari anggota organisasi yang memiliki efek terhadap perilaku anggotanya, agar organisasi itu dapat berjalan dengan baik.

Menurut pendapat Simamora & Henry, (2004) Iklim organisasi merupakan hubungan karyawan dalam hal keyakinan, kepercayaan, dan keterbukaan dalam hubungan pekerjaan di perusahaan. Dengan adanya keyakinan, kepercayaan, dan keterbukaan, akan mampu

mendorong produktivitas yang tinggi dan implementasi dalam perusahaan secara efektif.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Iklim organisasi merupakan suatu bagian yang tidak terpisahkan dari organisasi atau perusahaan. Setiap organisasi atau perusahaan memiliki iklim organisasi yang berbeda, tergantung bagaimana tanggapan karyawan terhadap apa yang diberikan organisasi.

b. Aspek- aspek Iklim Organisasi

Iklim organisasi ditentukan seberapa baik anggota organisasi diarahkan, dibangun, dihargai oleh organisasinya. Menurut (Lussier, 2005) ada beberapa aspek yang terdapat di iklim organisasi yaitu:

1. Peraturan dan Prosedur yang terstruktur merupakan tingkat kejelasan yang dirasakan karyawan karena adanya peraturan prosedur yang terstruktur. Tujuan organisasi tingkatan ini seperti tanggung jawab, serta nilai-nilai organisasi dapat terbentuk pada anggota yang ada di organisasi.
2. Pengawasan adalah tingkat yang ditetapkan oleh organisasi dan dirasakan pada karyawan yang berada di sebuah perusahaan. Pengawasan ini dapat berupa pengarahan dan bimbingan pada anggota.

3. Penghargaan merupakan tingkat apresiasi atau reward yang diberikan perusahaan terhadap karyawan atas usaha pencapaian kinerja yang baik.
4. Hubungan dengan Rekan Kerja. Hal ini berhubungan pada tingkat kepuasan tenaga kerja. Perspektif berkaitan dengan suasana pekerja yang bersahabat dan ditekankan terhadap keadaan lingkungan.
5. Dukungan Pimpinan. Hal ini berkaitan dengan dukungan pimpinan antara atasan dengan bawahan dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi.
6. Komitmen Karyawan. Hal ini berhubungan pada perasaan penuh kebanggaan akan keberadaan sebuah organisasi serta kesetiaan yang ditujukan saat bekerja.
7. Kepercayaan Pimpinan pada Karyawan. Hal ini berhubungan terhadap kepercayaan atasan ketika dalam memberikan ketersediaan peluang untuk menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya pada organisasi.

c. Faktor yang mempengaruhi Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan suasana yang dirasakan oleh seseorang dimana tempat ia bekerja. Suasana ini dapat berupa positif dan negatif. Oleh karena itu, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi iklim organisasi. Menurut Higgins 1994 dalam (Wirawan, 2007) yaitu:

1. Manajer/pimpinan. Pada dasarnya setiap tindakan yang diambil oleh pimpinan atau manajer mempengaruhi iklim dalam beberapa hal seperti: aturan-aturan, kebijakan, dan prosedur organisasi.
2. Tingkah laku pada karyawan. Tingkah laku karyawan dapat mempengaruhi iklim organisasi melalui kepribadian mereka, terutama berdasarkan kebutuhan mereka dan tindakan-tindakan yang mereka lakukan untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Dalam hal ini komunikasi pegawai merupakan bagian penting dalam membentuk iklim. Cara seseorang berkomunikasi menentukan tingkat sukses atau gagalnya hubungan antara manusia. Berdasarkan gaya seseorang dalam mengatur sesuatu, dapat menambahnya iklim menjadi positif atau juga dapat mengurangnya menjadi negatif.
3. Tingkah laku pada kelompok kerja. Terdapat kebutuhan tertentu pada kebanyakan orang dalam hal hubungan persahabatan, suatu kebutuhan yang sering kali dipuaskan oleh kelompok dalam organisasi.
4. Faktor eksternal pada sebuah organisasi. Sejumlah faktor eksternal organisasi yang mempengaruhi suatu iklim organisasi salah satunya adalah keadaan ekonomi. Keadaan ekonomi adalah faktor utama yang mempengaruhi iklim organisasi. Misalnya dalam perekonomian, pemerintah telah menetapkan

aturan tentang pemberian upah atau gaji dan nilai harga yang dapat membatasi peningkatan keuntungan, karyawan mungkin menjadi tidak senang dan bisa memilih keluar untuk mendapatkan pekerjaan pada perusahaan lain.

d. Indikator Iklim Organisasi

Menurut pendapat Wirawan, (2008) menjelaskan klasifikasi, dimensi serta indikator yang diketahui dan dirasakan individu dalam mengukur iklim organisasi, sebagai berikut:

1. Tanggung jawab (*responsibility*)

Responsibility merupakan suatu rasa menjadi pimpinan untuk diri sendiri, senantiasa mengulang kembali seluruh keputusan yang sudah diambil. Tanggung jawab merupakan kewajiban seseorang untuk melakukan peranan yang sudah dibebankan sebaik-baiknya dengan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

2. Identitas (*Identity*)

Identity adalah deskripsi identifikasi individu dengan tujuan atau pada organisasi serta merasa diterima dikawasan kerja.

3. Kehangatan (*warmth*)

Warmth merupakan hubungan interpersonal dalam organisasi yang menciptakan suasana kerja mereka sendiri. Apakah suasana kerja mencerminkan ada tidaknya persahabatan dan keakraban antar anggota organisasi.

4. Dukungan (*support*)

Support merupakan suatu hal yang dapat terikat dengan dorongan serta ikatan antara rekan kerja. Dimana ada rasa sama-sama membantu dengan manajer serta rekan kerja, ataupun bisa dikatakan saling memerlukan antara atasan serta bawahan.

5. Konflik (*conflict*)

Conflict merupakan suasana terjalin perbandingan pendapat terhadap bawahan ataupun pimpinan maupun sebaliknya. Keadaan saling mendengarkan pendapat walaupun berbeda. Sehingga semua pihak dapat mencari solusi pada permasalahannya.

4. Kepuasan Kerja

a. Definisi Kepuasan Kerja

Menurut pendapat (Luthans, 2011) kepuasan kerja merupakan sebagai perangkat peraturan yang menyangkut tentang perasaan menyenangkan dan tidak menyenangkan berhubungan dengan pekerjaan mereka. Menurut pendapat (Robbins & Judge, 2015) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level yang rendah memiliki perasaan

negatif. Menurut pendapat (Rivai, 2010) kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual. Setiap individu dipuaskan dengan cara yang berbeda-beda dengan sistem yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi nilai aktivitas yang dialami sesuai dengan keinginan individu, maka semakin puas aktivitas tersebut. Oleh karena itu, kepuasan adalah penilaian yang menggambarkan kesenangan atau ketidakpuasan seseorang, kepuasan atau ketidakpuasan terhadap pekerjaan.

Setiap individu dipuaskan dengan cara yang berbeda-beda dengan sistem yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi nilai aktivitas yang dialami sesuai dengan keinginan individu, maka semakin puas aktivitas tersebut. Oleh karena itu, kepuasan adalah penilaian yang menggambarkan kesenangan atau ketidakpuasan seseorang, kepuasan atau ketidakpuasan terhadap pekerjaan. Menurut pendapat (Noe, 2014) Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu perasaan senang akibat persepsi bahwa pekerjaan seseorang memenuhi atau memungkinkan terpenuhinya nilai-nilai kerja penting bagi orang itu.

Menurut (Hasibuan, 2017) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dapat dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwasannya kepuasan kerja adalah rasa puas yang dimiliki seseorang dalam bekerja. Seseorang akan merasa puas ketika ia dapat memberikan hasil kinerja yang baik terhadap organisasinya. Apabila rasa puas muncul dalam diri seseorang dapat menimbulkan impac yang baik terhadap organisasinya.

b. Pengukuran Kepuasan Kerja

Menurut pendapat Robbins 2003 yang terdapat dalam (Indrasari, 2017) menyebutkan bahwa pengukuran pada kepuasan kerja ini dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa strategi yang ada terhadap kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut :

1. *Single global rating method (SGRM)* merupakan mengevaluasi kinerja seseorang berdasarkan pekerjaannya.
2. *Summationn score method (SCM)* merupakan mengevaluasi mengenai beban kerja, tugas kerja, lingkungan kerja, hubungan supervisor, kesempatan promosi karir, serta hubungan kerja.

c. Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins 2003 dalam buku (Indrasari, 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu sebagai berikut :

1. *Mentally Challenging Work* (pekerjaan yang menantang)

Faktor pada *Mentally Challenging Work* pegawai dengan adanya kepuasan kerja mendeskripsikan bahwa karyawan lebih senang dengan pekerjaan yang dapat menyediakan kesempatan kepadanya. Suatu pekerjaan yang mudah sering membuat karyawan menjadi jenuh, sebaliknya jika pekerjaan terlalu menantang dan sulit dikerjakan biasanya akan membuat karyawan stress. Dengan demikian pekerjaan yang baik adalah sesuai dengan kemampuan karyawan.

2. *Work pegawai Equitable Rewards* (imbalan yang adil)

Pegawai menginginkan kebijakan organisasi dalam sistem pembayaran dan kesempatan promosi yang adil dan sesuai dengan yang diharapkan. Kepuasan kerja akan tercipta jika pembayaran gaji dilakukan dengan adil yakni sesuai ruang lingkup pekerjaan, sesuai kemampuan pegawai, serta sesuai standar yang berlaku.

3. *Supportive Working Conditions* (kondisi kerja yang mendukung)

Faktor *Supportive Working Conditions* merupakan hal yang dilakukan pegawai untuk selalu memperhatikan lingkungan kerja untuk memperoleh rasa nyaman.

4. *Supportive Colleagues* (rekan kerja yang mendukung)

Faktor *Supportive Colleagues* merupakan pegawai tidak hanya saja bekerja untuk uang atau penghargaan fisik semata. Bagi kebanyakan pegawai bekerja pada dasarnya adalah untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Memiliki dukungan kerja positif akan memberikan kepuasan kerja pegawai serta perilaku pimpinan juga mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut pendapat (Luthans, 2005) bahwasanya kepuasan kerja mempunyai lima indikator yaitu:

1. Gaji

Gaji merupakan suatu kompensasi yang diperoleh karyawan dari hasil kerjanya. Kompensasi ini dapat berupa uang. Kompensasi ini biasanya berguna untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari pada karyawan. Hal ini berkaitan dengan kompensasi yang diperoleh pegawai atas pekerjaan yang dilakukan.

2. Pekerjaan itu sendiri.

Pekerjaan itu sendiri merupakan suatu kegiatan yang memberikan kesempatan belajar serta kesempatan untuk dapat bertanggung jawab atas pekerjaannya. Pada dasarnya pekerjaan yang sulit akan menyebabkan karyawan stress dalam bekerja sedangkan pekerjaan yang mudah biasanya akan menimbulkan rasa bosan.

3. Promosi.

Promosi adalah suatu proses perpindahan posisi pada satu peran ke peran lainnya yang lebih tinggi posisinya di dalam organisasi. Pada promosi biasanya diikuti oleh tanggung jawab, tugas dan kewenangan yang baru lebih tinggi dari posisi jabatan sebelumnya.

4. Kelompok kerja.

Kelompok kerja merupakan teman kerja yang dapat diajak untuk berkompromi dan berdiskusi bersama dalam membentuk kepuasan kerja terhadap karyawan.

5. Pengawasan.

Gaya atasan dalam menjalankan pengawasan terhadap pegawai dapat berupa memberikan perhatian dan partisipasi pegawai. Akan menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaannya.

e. Kepuasan kerja dalam Perspektif Islam

Dalam ajaran agama Islam telah disebutkan bahwa seseorang manusia dituntut untuk dapat bekerja dalam memenuhi kebutuhan sehari-harinya. Oleh sebab itu, Islam mewajibkan kepada umat muslim untuk dapat bekerja keras secara positif (halal, baik, dan tidak curang). Sehingga tercapailah kesejahteraan dan kepuasan dalam bekerja.

Kepuasan kerja dalam pandangan Islam telah dijelaskan dalam Al-Quran surat At-Taubah ayat 105 yaitu:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. Berdasarkan ayat diatas menjelaskan bahwa Allah memerintahkan kepada manusia untuk bekerja dengan niat karena Allah dibarengi dengan amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri sendiri maupun untuk orang lain. Maka allah pun akan menilai dan memberikan ganjaran atas apa yang telah dikerjakan atas amalan kamu itu, dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat dan menilainya juga.

B. Telaah Pustaka

Dalam rangka menentukan fokus penelitian, penelitian terdahulu menjadi dasar acuan dalam penyusunan penelitian ini. Peneliti membandingkan dengan penelitian terdahulu untuk mendukung materi yang akan dibahas. Adapun hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan topik yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

Table 2.1 Penelitian terdahulu

No.	Penulis dan Tahun Terbit	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	(Prayudi & Komariyah, 2023)	Dampak Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir pada Pekerjaan Karyawan	Variabel Independen: Motivasi Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Pengembangan Karir (X3) Variabel Dependen: Kepuasan Karyawan (Y)	Berdasarkan hasil penelitian bahwa Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
2.	Sari & Khasanah, (2021)	Pengaruh Pengembangan Karir dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen	Variabel Independen: Pengembangan Karir (X1) Iklim Organisasi (X2)	Berdasarkan hasil penelitian bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan

		<p>organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening pada pegawai kontrak di RSUD Wijayakusuma Kebumen.</p>	<p>Variabel Dependen: Komitmen Organisasi (Y) Variabel Mediasi: Kepuasan Kerja (Z)</p>	<p>terhadap kepuasan kerja. Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen Organisasi. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen Organisasi.</p>
3.	Fitrianto & Yasmi, (2021)	<p>Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi PNS Dinas</p>	<p>Variabel Independen: Kepuasan Kerja (X) Variabel Dependen:</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian variabel pada kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi</p>

		Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Melawi	Komitmen Organisasi (Y)	memiliki suatu hubungan yang kuat dan berpengaruh positif.
4.	Heriyanti & Zayanti, (2021)	Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi	Variabel Independen: Budaya Organisasi (X) Variabel Dependen: Komitmen Organisasi (Y) Variabel Mediasi: Kepuasan Kerja (Z)	Berdasarkan hasil penelitian bahwasanya variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel komitmen organisasi.
5.	D. Handoko & Rambe, (2018)	Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan kerja	Variabel Independen: Pengembangan Karir (X1) Kompensasi (X2) Variabel Dependen: Komitmen Organisasi Variabel Mediasi: Kepuasan Kerja	Berdasarkan hasil penelitian menjelaskan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. serta kepuasan kerja juga berpengaruh positif terhadap Komitmen

				<p>organisasi. dan Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja jadi pengembangan karir terhadap komitmen organisasi dapat dimediasi kepuasan kerja.</p>
6.	Pratama & Pasaribu, (2020)	Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan	<p>Variabel Independen: Iklim Organisasi (X1) Pengembangan Karir (X2)</p> <p>Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>Variabel Mediasi : Kepuasan Kerja (Z)</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian melalui pendekatan analisis SEM bahwasannya Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Iklim organisasi terhadap kinerja berpengaruh. Dengan demikian kepuasan bersifat memediasi</p>

				pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.
7.	Budiansya, (2017)	Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasional pada UPT B2PPTG-LIPI Subang	<p>Variabel Independen : Pengembangan Karir (X)</p> <p>Variabel Dependen : Komitmen Organisasional (Y)</p>	Berdasarkan hasil analisis regresi linier menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.
8.	Amin, (2022)	Komitmen Organisasi, Kompetensi Pekerjaan Kepuasan dan Kinerja Dosen: Sosial Pendekatan Teori Pembelajaran	<p>Variabel Independen: Komitmen Organisasi (X1) Kompetensi Pekerjaan (X2)</p> <p>Variabel Dependen : Kinerja Dosen (Y)</p> <p>Variabel Mediasi:</p>	Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan pada komitmen organisasi dengan kepuasan kerja. komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan

			Kepuasan Kerja (Z)	terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.
9.	Muslichah, (2022)	Peran Intervensi Komitmen Organisasi terhadap Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja	<p>Variabel Independen : Iklim Organisasi (X)</p> <p>Variabel Dependen : Kepuasan Kerja (Y)</p> <p>Variabel Intervening : Komitmen Organisasional (Z)</p>	<p>Berdasarkan Penelitian melalui Analisis jalur menunjukkan bahwa Iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Iklim organisasi berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja. Komitmen organisasi karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Iklim organisasi akan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui komitmen</p>

				organisasi yang artinya iklim organisasi yang baik akan meningkatkan komitmen organisasi dan berdampak pada kepuasan kerja.
10.	Azizah & Anggreani, (2022)	Hubungan Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan terhadap Komitmen Organisasi: Peran Mediasi Kepuasan Kerja	<p>Variabel Independen : Iklim Organisasi (X1) Kualitas kehidupan (X2)</p> <p>Variabel Dependen : Komitmen Organisasi (Y)</p> <p>Variabel Mediasi : Kepuasan Kerja (Z)</p>	Berdasarkan hasil penelitian dikatakan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Variabel Iklim organisasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai mediasi menjelaskan bahwa tidak terjadi

				<p>mediasi antara iklim organisasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.</p>
--	--	--	--	---

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, dapat dilihat bahwa ada perbedaan antara penelitian sebelumnya dan penelitian yang akan diteliti oleh peneliti saat ini, terletak pada penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya yaitu dengan menggabungkan berbagai variabel independen, variabel dependen, variabel intervening, waktu dan lokasi pada penelitian ini juga berbeda.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan Muslichah, 2022 menggunakan variabel iklim organisasi (independen), kepuasan kerja (dependen), komitmen organisasional (intervening). Penelitian ini dilakukan di Kota Pasuruan dengan sasaran populasi PNS dan Badan Politik. Sedangkan penelitian yang dilakukan Pratama & Pasaribu, 2020 menggunakan variabel iklim organisasi, pengembangan karir (independen), kinerja karyawan (dependen), kepuasan kerja (intervening) yang dilakukan di PT. Angkasa Pura II (Persero). Pada penelitian ini peneliti menggunakan variabel independennya yaitu: pengembangan karir (x1), iklim organisasi (x2), variabel interveningnya kepuasan kerja dan untuk variabel dependen (y) komitmen organisasi dengan sasaran pegawai Bank tetap yang ada di Bank Muamalat KCU Yogyakarta.

C. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi

Menurut pendapat Rivai, (2010) Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan yang ada pada individu untuk bekerja guna untuk dapat mencapai karir yang diinginkan. Dengan adanya pengembangan karir dapat tercipta apabila suatu organisasi memiliki perencanaan karir yang jelas terhadap organisasinya. Menurut Stum dalam (Athif, 2017) berpendapat bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah kesempatan seseorang untuk berkembang secara personal maupun karir. Seseorang yang memiliki karir yang bagus biasanya akan cenderung untuk tetap bertahan pada organisasinya.

Berdasarkan penelitian terdahulu telah meneliti pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi. Vivi Irma dkk (2021) melalui penelitiannya menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif serta pengaruh yang signifikan pada komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Yusef Budiansyah (2017) juga menjelaskan pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif serta pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan studi yang ada, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir yang didasari berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.

H1: Pengembangan Karir memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi

2. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Menurut Litwin dan R.A. Stringer dalam (Wirawan, 2008) bahwa “Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Suatu perusahaan dengan iklim organisasi yang baik akan menghasilkan komitmen organisasi yang baik pula. Hal ini juga sejalan dengan pendapat (Rahmawati & Prasetyo, 2017) yang menyebutkan Semakin positif seseorang memandang iklim organisasi, semakin kuat persepsi mereka tentang identitas bersama dan komitmen organisasi, yang akan menghasilkan kinerja kelompok yang lebih baik.

Beberapa penelitian terdahulu sudah meneliti tentang iklim organisasi. Roida Pakpahan (2017) melakukan penelitian dengan judul analisis aspek kerja dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasional karyawan. Penelitian ini memiliki hasil yang menunjukkan adanya hubungan yang positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Penelitian Aliansyah (2022) mengungkapkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan pada iklim organisasi terhadap komitmen karyawan.

Dari penelitian-penelitian yang sudah ada dapat diambil kesimpulan bahwa iklim organisasi memberikan dampak positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

H2 : Iklim organisasi memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap komitmen organisasi

3. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Priansa dalam (Diawati, 2019) menjelaskan pengembangan karir merupakan *outcomes* atau hasil yang berasal dari interaksi antara karir individu dan proses manajemen karir yang digunakan dalam organisasi. Perkembangan karir sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, meredam keinginan pindah, dan dapat meningkatkan produktivitas kerja (Diawati, 2019).

Dengan terciptanya pengembangan karir yang baik, individu akan siap merasa ke jenjang karir yang lebih tinggi. Dimana dengan pengembangan karir tersebut dapat meningkatkan keterampilan, kemampuan, dan pengalaman bagi individu. Seseorang yang memiliki pengembangan karir biasanya cenderung akan merasakan kepuasan kerja didalam dirinya.

Berdasarkan penelitian terdahulu tentang pengembangan karir terhadap adanya kepuasan kerja yang dilakukan Wisna Nadita (2021) tentang penelitian mengenai pengaruh pengembangan karir serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Penelitian ini menyebutkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Akhwanul Akhmal dkk (2019) juga melakukan penelitian dengan judul “pengaruh pengembangan karir terhadap adanya variabel kepuasan kerja pada karyawan. Pada penelitian ini juga menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja”.

Dapat ditarik pada penelitian yang sudah ada yakni variabel pada pengembangan karir memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap adanya kepuasan kerja.

H3: Pengembangan Karir memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap Kepuasan Kerja

4. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Menurut pendapat yang dijelaskan oleh Tagiuri dan Litwin dalam (Wirawan, 2007) iklim organisasi adalah kualitas lingkungan dalam suatu organisasi yang relatif konstan, dialami oleh anggota organisasi, dan mempengaruhi perilaku mereka, dan dapat digambarkan sebagai seperangkat karakteristik atau fitur organisasi. Suasana atau yang disebut sebagai iklim organisasi yang baik akan menimbulkan rasa kepuasan terhadap pekerjaan seseorang.

Menurut pendapat Hasibuan dalam (Susanty, 2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja pada karyawan dipengaruhi oleh upah yang adil, klasifikasi pekerjaan, suasana dan lingkungan kerja, dan faktor lainnya. Seseorang dapat merasa puas apabila ia memiliki suasana atau iklim organisasi yang baik ditempat ia bekerja dan begitupun sebaliknya.

Kepuasan kerja pada pegawai yang merasa senang pada pekerjaannya biasanya akan memberikan tanggapan positifnya terhadap organisasi, demikian juga pada pegawai yang tidak senang akan pekerjaannya biasanya juga akan memberikan tanggapan yang tidak baik terhadap pekerjaannya (Robbins, 2004). Dengan demikian, variabel kepuasan kerja pada pegawai menjadi sorotan utama pada sebuah organisasi.

Adapun beberapa penelitian sebelumnya sudah meneliti mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja. Agustinus Denny (2022) melalui penelitiannya menyatakan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian Surya Kusumah (2021) mengungkapkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Galih Hermawan (2016) menyatakan bahwa iklim organisasi memiliki peran besar dalam proses membentuk kepuasan kerja pada pegawai. Berdasarkan penelitian terdahulu dapat ditarik hasil akhir mengenai iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

H4 : Iklim Organisasi memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap Kepuasan Kerja

5. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasi

Menurut pendapat (Robbins & Judge, 2015) kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan yang berasal dari evaluasi atributnya. Seseorang dengan kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif. Dengan adanya kepuasan kerja dapat meningkatkan komitmen organisasi seseorang pada perusahaan. Hal ini juga diungkapkan oleh (Luthans, 2005) kepuasan kerja adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi dan ditentukan oleh kepribadian, organisasi, dan non-organisasi.

Jika adanya ketidakpuasan pada karyawan dalam bekerja akan membawa akibat-akibat yang kurang menguntungkan bagi karyawan maupun pihak perusahaan. Salah satunya dapat menimbulkan terjadinya turnover pada perusahaan. Beberapa penelitian terdahulu sudah meneliti tentang Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi. Puspitawati, dkk (2014) melakukan penelitian dengan judul pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kualitas layanan. Penelitian ini memiliki hasil yang menunjukkan adanya hubungan positif signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional.

Firmanda Utama, dkk (2016) juga melakukan penelitian yang berjudul pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan penelitian yang ada, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

H5: Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap komitmen organisasi

6. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi dimediasi Kepuasan Kerja

Menurut pendapat (Suryana, 2009) pengembangan karir adalah suatu usaha untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan yang dilaksanakan secara formal oleh organisasi dengan tujuan untuk mendapatkan keseimbangan antara karir individu dengan jenjang karir yang ditentukan oleh organisasi.

Berdasarkan perspektif karyawan, dengan adanya pengembangan karir dapat mendeskripsikan suatu prospek karir pada masa mendatang dalam sebuah organisasi serta menunjukkan kepentingan dalam jangka yang panjang dari organisasi terhadap karyawan di sebuah perusahaan. Dengan adanya, pengembangan karir tentunya dapat memunculkan rasa kepuasan kerja pada diri karyawan.

Menurut pendapat (Hasibuan, 2000) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi antar keduanya. Dengan adanya kepuasan kerja juga dapat menciptakan komitmen yang tinggi dalam diri karyawan.

Menurut pendapat (Gulo & Yupiter, 2013) komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh adanya beberapa faktor, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi diantaranya adalah kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki tingkat pengembangan karir yang baik biasanya akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi sehingga dengan begitu karyawan biasanya akan tetap berada di dalam organisasinya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dicky Surya dan Muis Fauzi (2018) yang dilakukan di Pt. Bank Sumut Cabang Medan dengan judul “Pengaruh antara variabel Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja”. Pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel pengembangan karir memiliki dampak positif pada komitmen organisasi serta juga pengembangan karir memiliki dampak positif pada variabel kepuasan kerja.

Ety Kurniawati dan Mistar (2019) juga melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Iklim Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Karir dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening yang dilakukan di kantor BKD Kabupaten Bima”. Pada penelitian ini menjelaskan bahwa pengembangan karir tidak memiliki pengaruh positif dan pengaruh yang signifikan pada variabel komitmen karir melalui adanya kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Doni Kartika dan Nur Khasanah (2021) juga melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dengan adanya Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening yang dilakukan di RSUD Wijayakusuma Kebumen”. Pada penelitian ini menyebutkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa pengembangan karir yang baik tentunya dapat berpengaruh positif terhadap variabel komitmen organisasi ini dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

H6 : Pengembangan Karir memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap komitmen organisasi dengan dimediasi Kepuasan Kerja

7. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dimediasi Kepuasan Kerja

Menurut pendapat Yusuf, (2017) menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Semakin besar komitmen yang dapat dirasakan para karyawan, semakin besar tujuan karyawan dalam bekerja untuk dapat mencapai tujuan organisasinya. Menurut pendapat Simamora & Henry, (2004) Iklim organisasi merupakan hubungan karyawan dalam hal keyakinan, kepercayaan, dan keterbukaan dalam hubungan pekerjaan di perusahaan.

Dengan adanya keyakinan, kepercayaan, dan keterbukaan, akan mampu mendorong produktivitas yang tinggi dan implementasi dalam perusahaan secara efektif. Menurut pendapat yang dijelaskan (Ridha, M. I., & Hatta, 2016) menyatakan bahwa semakin positif iklim organisasi, maka akan semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan. Dengan demikian, perusahaan harus memiliki solusi, upaya, dan teknik agar dapat menciptakan iklim organisasi yang kondusif. Hal ini dikarenakan iklim organisasi yang kondusif akan mampu meningkatkan kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan sehingga karyawan akan lebih berkomitmen terhadap organisasi.

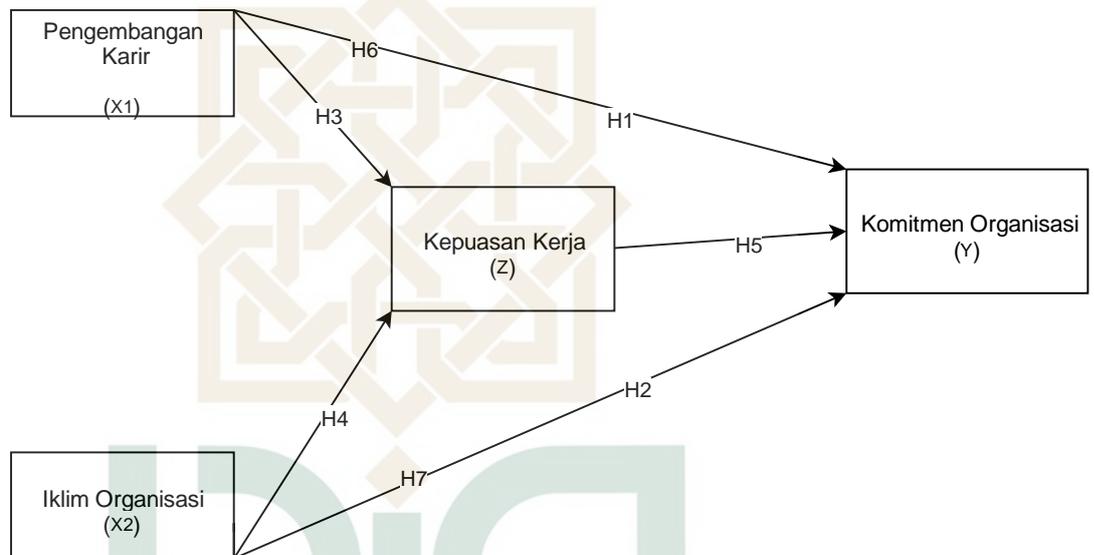
Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Siti dan Sri Anggreani (2022) yang dilakukan penelitian di UPTD Puskesmas Poncowarno yang berjudul “Hubungan Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dengan peran mediasi Kepuasan Kerja”. Pada penelitian ini menyebutkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan dimediasi kepuasan kerja.

Made Wijaya dan Wayan Gede (2016) juga melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional pada Pt. Suka Pandawa”. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat variabel kepuasan kerja mempunyai peran sebagai pemediasi parsial (partial mediation) terhadap hubungan antara iklim organisasi dan komitmen organisasi hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh tidak langsung terhadap iklim organisasi dan komitmen organisasional untuk mempertahankan komitmen organisasional karyawan manajemen harus memperhatikan secara seksama kondusifnya iklim organisasi dan terpenuhinya kepuasan kerja karyawan. Dari penelitian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwasannya Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi.

H7 : Iklim Organisaasi memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap komitmen organisasi dengan dimediasi Kepuasan Kerja

D. Kerangka Penelitian

Berdasarkan hasil analisis penelitian sebelumnya dan penjabaran teori masing-masing variabel, maka dirumuskan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yaitu suatu metode penelitian yang menguji suatu teori tertentu menggunakan hubungan antar variabelnya. Penelitian pada kuantitatif menggunakan instrument penelitian yang terdiri dari angka-angka serta dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik (Noor, 2011).

Tujuan penelitian yang peneliti lakukan adalah untuk dapat mengetahui apakah terdapat hubungan atau pengaruh pada Pengembangan Karir dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Bank Muamalat KCU Yogyakarta.

B. Sumber Data

Pada sumber data penelitian ini menggunakan dua sumber data antara lain: Data Primer dan Data Sekunder.

1. Data Primer

Data primer merupakan suatu data yang diambil langsung pada sumber utamanya, bentuk datanya masih berupa data mentah. Menurut (Sanusi, 2011) data primer merupakan data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti. Pada penelitian ini data primer yang diperoleh berupa hasil jawaban dari pengisian angket atau kuesioner

yang peneliti sebarakan pada karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh dalam bentuk data akhir, biasanya data ini telah dikumpulkan dan diolah dari pihak lain. Menurut (Sanusi, 2011) data sekunder merupakan data yang telah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain. Data sekunder biasanya digunakan untuk memenuhi dan melengkapi kekurangan dari data primer. Pada penelitian ini data sekunder yang digunakan diperoleh dari jurnal, buku, *website*, dan sumber pustaka lainnya.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan data penelitian yang digunakan oleh peneliti untuk mengetahui suatu kondisi berupa ruang dan waktu yang telah ditetapkan (Zuriah, 2006). Berdasarkan hal ini dapat disimpulkan bahwa populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang akan diteliti, dan menjadi suatu subjek penerapan hasil penelitian tersebut. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 orang karyawan dengan pegawai tetap dan kontrak.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari elemen-elemen populasi yang terpilih (Sanusi, 2011). Sampel juga dapat dikatakan sebagai bagian dari populasi yang terpilih sebagai sumber data untuk penelitian. Elemen

hasil seleksi tersebut merupakan subjek penelitian yang akan diambil datanya selama penelitian. Teknik yang digunakan untuk melakukan seleksi tersebut disebut teknik sampling. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *purposive sampling*. *purposive sampling* adalah cara pengambilan sampel yang didasarkan pada pertimbangan dan kriteria tertentu (Sanusi, 2011). Sampel dalam penelitian ini adalah dengan kriteria karyawan tetap yang bekerja pada Bank Muamalat KCU Yogyakarta. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 orang.

D. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan melalui berbagai macam tempat, sumber, dan cara. Jika ditinjau melalui segi teknik atau metode pengambilan data dapat dilakukan dengan beberapa macam, metode sebagai berikut:

1. Kuesioner (angket)

Kuesioner adalah instrumen penelitian yang mengumpulkan informasi sesuai cara memberikan sebuah pertanyaan tertulis dan harus diberi jawaban yang ditulis oleh responden. Angket sama halnya wawancara, yang maksudnya untuk mendapatkan sebuah informasi tentang orang lain atau diri responden. Tujuan menggunakan kuesioner yaitu mendapatkan data yang selaras dengan tujuan penelitian serta memiliki tingkat validitas dan reliabilitas setinggi mungkin (Zuriah, 2006).

Alasan penelitian menggunakan kuesioner adalah karena subjek penelitian merupakan pihak yang paling paham dan mengerti mengenai dirinya, maka dari itu subjek adalah sumber yang paling mengetahui salah atau benar jawabannya. Untuk mengetahui jawaban responden yang diisi dapat menggunakan skala likert, yaitu rentang nilai ukur yang berisi angka 1 sampai 4, skala 1 mewakili pernyataan sangat tidak setuju dan skala 4 mewakili pernyataan sangat setuju.

Tabel 3.1 Skala Pengukuran

Kategori	Simbol	Skor
Sangat Setuju	SS	4
Setuju	S	3
Tidak setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

2. Observasi (Pengamatan)

Pengamatan langsung (observasi) merupakan suatu aktivitas mengumpulkan data dengan melaksanakan pengamatan langsung kepada kondisi lingkungan dimana objek penelitian berada dengan data yang mampu melengkapi informasi lain dalam kegiatan penelitian. Akhirnya di dapatkan penjelasan secara lebih jelas mengenai kondisi suatu objek penelitian (Siregar, 2015).

E. Definisi Operasional Variabel

Definisi variabel penelitian adalah suatu pengertian berdasarkan pada ciri-ciri dan nilai suatu variabel yang dapat diamati dan diuji secara keseluruhan sehingga dapat ditarik kesimpulannya.

1. Variabel Independen

Variabel Independen merupakan variabel bebas yang mempengaruhi variabel lain atau disingkat sebagai variabel X. Variabel bebas merupakan penyebab perubahan variabel lain. Dalam model strukturnya variabel bebas biasa disebut sebagai variabel endogen (Sahir, 2022). Adapun penelitian ini menggunakan variabel bebas sebagai berikut: Pengembangan Karir (X1), dan Iklim Organisasi (X2).

2. Variabel Dependen

Variabel dependen menurut (Indriantoro, 2002) mendefinisikan bahwa variabel dependen adalah tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi (Y).

3. Variabel Intervening (Mediasi)

Variabel Intervening adalah tipe variabel-variabel yang mempengaruhi hubungan antara variabel-variabel independen dengan variabel-variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung. Sehingga variabel independen secara tidak langsung menjelaskan atau mempengaruhi variabel dependen (Umar, 2013).

Pada penelitian ini peneliti menggunakan variabel intervening atau variabel mediasi yaitu Kepuasan Kerja (Z). Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.2 Definisi Operasional

Variabel	Variabel Definition	Indikator	Skala
Komitmen Organisasi (Y)	Komitmen organisasi merupakan suatu konstruk psikologis yang dapat berupa karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki pengaruh terhadap kaputusan individu untuk melanjutkan keanggotaanya dalam suatu organisasi (& Meyer & Allen, 1991).	Indikator Komitmen Organisasi Menurut Allen dan Meyer , (1984) b. <i>Affective Commitment</i> (AC). c. <i>Continuance Commitment</i> (CC). d. <i>Normative Commitment</i> (NC).	Skala Likert
Kepuasan Kerja (Z)	Kepuasan kerja merupakan	Menurut (Luthans, 2011) menyatakan	Skala Likert

	<p>Reaksi emosional terhadap kondisi kerja, yang seringkali ditentukan oleh konsistensi hasil atau melebihi ekspektasi (Luthans, 2011).</p>	<p>bahwa kepuasan kerja meliputi lima indikator yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Pekerjaan itu sendiri 3. Promosi 4. Kelompok kerja 5. Pengawasan 	
<p>Pengembangan Karir (X1)</p>	<p>Pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seseorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir yang diinginkan (H. T. Handoko, 2008).</p>	<p>Menurut (H. T. Handoko, 2008) indikator dalam pengembangan karir sebagai berikut :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Prestasi Kerja 2. Aspek Eksposur 3. Kesetiaan Organisasi 4. Mentor dan Sponsor 	<p>Skala Likert</p>

		5. Kesempatan Karir 6. Permintaan Berhenti	
Iklm Organisasi (X2)	Iklm Organisasi merupakan persepsi anggota organisasi baik secara individual maupun kelompok dan secara tetap berhubungan dengan organisasi yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi. (Wirawan, 2007).	Menurut (Wirawan, 2007) indikator dalam iklim organisasi sebagai berikut: 1. Tanggung jawab (<i>Responsibility</i>) 2. Identitas (<i>Identity</i>) 3. Kehangatan (<i>Warmth</i>) 4. Dukungan (<i>Support</i>) 5. Konflik (<i>Conflict</i>)	Skala Likert

F. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan yaitu metode *Structural Equation Model* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) serta analisis data dengan bantuan program aplikasi WrapPLS 8.0 yang bertujuan untuk menganalisis data dan pengujian hipotesis. SEM-PLS merupakan sebuah permodelan kausal yang bertujuan dalam memaksimalkan variasi dari variabel laten kriteria yang dapat dijelaskan oleh variabel laten predictor (Solihin & Ratmono, 2013). PLS adalah teknik yang lebih umum digunakan daripada metode SEM lainnya untuk menyelesaikan masalah pemodelan persamaan struktural (SEM). Pada analisis jalur variabel laten dapat dilakukan dengan menggunakan SEM, karena penggunaan SEM tidak membuat banyak asumsi. Maka teknik analisis partial least square (PLS) adalah salah satu yang dapat digunakan.

Alasan peneliti menggunakan model SEM-PLS dikarenakan SEM-PLS mampu menganalisis variabel yang tidak dapat diukur secara langsung atau harus menggunakan indikator setiap variabel. Pada SEM-PLS terdapat beberapa bagian seperti: SmartPLS, WrapPLS, dan lainnya. Pada penelitian ini peneliti menggunakan WrapPLS versi 8.0. Hal ini dikarenakan WrapPLS memiliki kelebihan untuk memecahkan masalah seperti dalam mengolah data. Salah satunya dengan menggunakan wrapPLS versi 8.0 ini kita dapat mengetahui secara langsung variabel yang dapat memediasi tanpa harus mengolah datanya

satu per satu dikarenakan, hasil pada data untuk variabelnya langsung ditampilkan serta dengan WrapPLS kita juga bisa mengolah data dengan responden sedikit minimal dengan 40 responden. Adapun teknik analisis pada penelitian ini yaitu:

1. Statistik Deskriptif

Menurut (Sanusi, 2011) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul. Statistik deskriptif digunakan untuk menjelaskan gambaran demografis responden penelitian serta mendeskripsikan tentang variabel penelitian untuk memperoleh informasi tentang distribusi frekuensi dengan menampilkan data rata-rata atau mean, standar deviasi, teoritis, dan kecendrungan jawaban dari responden.

2. Uji Evaluasi Model Pengukuran atau outer model

Outer model bertujuan untuk mengukur hubungan secara spesifik pada setiap konstruk indikator dengan variabel laten. Pengujian *outer model* terbagi menjadi 2 yaitu sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner dalam penelitian. Menguji validitas outer model dengan pendekatan SEM-PLS dilakukan dengan uji konvergen dan uji validitas diskriminan. Dalam uji validitas konvergen bertujuan untuk melihat apakah item yang terdapat pada indikator mewakili satu variabel laten yang mendasari variabel tersebut. Sedangkan Uji

validitas diskriminan bertujuan untuk melihat nilai pada setiap variabel laten itu berbeda terhadap variabel lainnya.

Berdasarkan hasil pengujian konvergen validitas dapat dilihat berdasarkan nilai Loading Factor pada setiap item indikator dan nilai Average Variance Extracted (AVE). Data dapat dikatakan valid apabila nilai Loading Factor dari setiap indikatornya bernilai $> 0,7$ dan nilai AVE $> 0,5$ (Solihin & Ratmono, 2013). Sedangkan pada Uji Discriminant Validity dengan melihat nilai cross loading. Data dapat dikatakan valid apabila nilai cross loang untuk setiap variabel memiliki nilai $> 0,7$.

b. Uji Reabilitas

Uji reabilitas merupakan teknik yang digunakan untuk menguji konsistensi tanggapan terhadap pertanyaan kuesioner. Reabilitas suatu konstruk dalam penggunaan metode pendekatan SEM-PLS dapat ditentukan dari nilai Composite Reability (CR) atau Cronbach's Alpha (CA). Data yang dapat dikatakan reliabel apabila nilai CR dan CA yang diperoleh menghasilkan nilai $> 0,70$ (Solihin & Ratmono, 2013).

3. Uji Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Inner Model atau model struktural menggambarkan hubungan sebab akibat Pengaruh antara variabel laten dan konstruk. Hasil pengukuran *inner model* dapat dievaluasi dengan melihat nilai koefisien determinasi (*R-Squared*), Relevansi Prediktif (*Q-Squared*) dan Ukuran Efek (*Effect Size*). Sebelum uji

kecocokan dilakukan dengan mengevaluasi *inner model* sebelumnya untuk membandingkan model terbaik di antara model yang berbeda. Indikator model fit yang digunakan dalam penelitian ini antara lain yaitu: *Average R Squared (ARS)*, *Average Path Coefficient (APC)*, *Average Adjusted R-Squared (AARS)*, *Average Variance Inflation Factor (AVIF)*, dan *Average full collinearity VIF (AFVIV)*.

Adapun *Rule Of Thumb* pengujian Model Fit dan Inner Model menurut (Solihin & Ratmono, 2013) yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.3 Rule of Thumb Model Fit

Indikator	Kriteria
<i>Average R-Squared (ARS)</i>	$P < 0,05$
<i>Average Path Coefficient (APC)</i>	$P < 0,05$
<i>Average Adjusted R-Squared (AARS)</i>	$P < 0,05$
<i>Average Variance Inflation Factor (AVIF)</i>	Diterima jika ≤ 5 Ideal $\leq 3,3$
<i>Average full collinearity VIF (AFVIV)</i> .	Diterima jika ≤ 5 Ideal $\leq 3,3$

Tabel 3.4 Ringkasan Rule Of Thumb Inner Model

Kriteria	Penjelasan
Koefisien Determinasi (R^2)	Nilai R^2 0,75; 0,50; dan 0,25 pada setiap variabel independen dalam model structural dapat diinterpretasikan sebagai kuat, moderate, dan lemah.
Relavansi Prediktif (Q^2)	Nilai Q^2 menjelaskan bahwa variabel laten independen memiliki relevansi prediktif terhadap variabel dependen yang dipengaruhi.
<i>Effect Size</i>	Menjelaskan bahwa seberapa besar pengaruh laten, dengan 3 kategori penilaian yaitu: Lemah = 0,02 Medium = 0,15 Besar = 0,53

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dengan model Structural Equation Model (SEM) dilakukan menggunakan smart PLS. Selain mampu mevalidasi teori, Model persamaan struktural yang menyeluruh juga dapat mengungkapkan jika ada hubungan antara variabel laten (Ghozali, 2014).

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik analisis SEM-PLS. Pada SEM-PLS cara pengujian hipotesis dilakukan dengan cara Analisis Jalur (Path Analysis). Program Aplikasi WarpPLS 8.0 memungkinkan pengujian terhadap pengaruh simultan (efek langsung dan tidak langsung) pada suatu variabel terhadap beberapa variabel lainnya yaitu antara variabel Pengembangan Karir, Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi.

Apakah hipotesis dapat diterima atau ditolak dapat dihitung secara statistik menggunakan tingkat signifikansi. Pada model WarpPLS, tingkat signifikansi Path Coefficient yang digunakan berada pada taraf 1%, 5%, dan 10%. Tingkat signifikansi pengaruh antar variabel dapat dilihat dari hasil Path Coefficient. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5%. Jika tingkat signifikansi yang dipilih adalah 5%, maka tingkat signifikansi atau tingkat kepercayaan untuk menolak hipotesis adalah 0,05.

Pengujian hipotesis adalah berdasarkan pada hasil pengambilan keputusan, dan dalam penelitian ini alasan pengambilan keputusan diperoleh dengan membandingkan p-value dengan alpha (tingkat kesalahan) sebesar 5% ($\leq 0,05$).

5. Uji Pengaruh Mediasi

Variabel intervening (mediator) yang menjembatani atau memediasi pengaruh variabel X terhadap variabel Z. Dalam sebuah model penelitian, variabel X mungkin tidak berdampak langsung pada variabel Z tetapi akan berdampak pada variabel Y, sedangkan variabel Y akan berdampak pada variabel Z. Jadi variabel X akan berdampak pada variabel Z tetapi tidak secara langsung, yaitu melalui variabel Y.

Menurut pendapat (Ghozali & Carolina, 2006) variabel intervening merupakan variabel antara atau mediating, yang berfungsi untuk memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Perusahaan

Bank Muamalat Indonesia merupakan Bank syariah pertama kali di Indonesia. Bank Muamalat ini mulai beroperasi pada tahun 1992. Awal mula berdirinya Bank Muamalat Indonesia terjadi melalui ide dari Majelis Ulama Indonesia (MUI), Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) dan pengusaha muslim Indonesia yang selanjutnya ide tersebut mendapat dukungan dari Pemerintah Republik Indonesia.

Beberapa produk Bank Muamalat Indonesia yang menjadi terobosan baru bagi perbankan Syariah di Indonesia yaitu : Asuransi Syariah (Asuransi Tafakul), Dana Pensiun Lembaga Keuangan Muamalat (DPLK Muamalat) dan multifinance syariah (Al-Ijrah Indonesia Finance). Hingga saat ini, Bank Muamalat Indonesia terdapat 239 kantor layanan yang salah satunya adalah kantor cabang yang berada di Malaysia. Operasional Bank Muamalat Indonesia didukung oleh jaringan layanan yang luas yaitu berupa 568 unit ATM Muamalat, jaringan ATM Bersama 120.000, dan ATM Prima 77.000, serta jaringan ATM di Malaysia yang disebut dengan Malaysia Electronic Payment (MEPS) dengan 51 unit Mobil Kas keliling.

Adapun dalam penelitian ini memakai data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner pada karyawan di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Yogyakarta yang terletak di Jl.Margo Utomo No.50, Gowongan, Kec.Jetis, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55232. Kuesioner ini disebarakan pada tanggal 13 Februari 2023 dan diambil pada tanggal 23 Februari 2023.

2. Visi dan Misi

a. Visi

“Menjadi Bank Syariah terbaik dan termasuk dalam 10 besar bank di Indonesia dengan eksistensi yang diakui ditingkat regional”.

b. Misi

- Membangun lembaga keuangan syariah yang unggul dan berkesinambungan dengan penekanan pada semangat kewirausahaan berdasarkan prinsip kehati-hatian.
- Keunggulan sumber daya manusia yang islami dan professional serta orientasi investasi yang inovatif untuk memaksimalkan nilai kepada seluruh pemangku kepentingan.

B. Hasil dan Analisis

1. Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan responden yang merupakan karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Yogyakarta yaitu sebanyak 40 responden. Setiap responden mempunyai karakteristik yang berbeda sehingga peneliti mengelompokkan dalam beberapa karakteristik. Penelitian ini memiliki karakteristik responden yang terdiri dari beberapa golongan antara lain yakni: jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja atau periode kerja serta status kepegawaian.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis

Kelamin		
Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	23	57,5 %
Perempuan	17	42,5 %
Total	40	100 %

Sumber: Data yang diolah, 2023.

Karakteristik responden ini digolongkan pada jenis kelamin disajikan peneliti pada tabel 4.1 yang memberi informasi bahwa responden laki-laki lebih banyak dalam penelitian ini yaitu berjumlah 23 orang dengan persentase 57,5 %. Kemudian responden perempuan berjumlah 17 orang dengan persentase 42,5 %. Jadi, dapat disimpulkan

bahwa total responden pada penelitian ini yaitu 40 orang dengan persentase 100%.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	≤ 20 tahun	1	2.5 %
2	20 - 30 tahun	12	30 %
3	30 - 40 tahun	21	52.5 %
4	≥ 40 tahun	6	15 %
Total		40	100%

Sumber: Data yang diolah, 2023

Berdasarkan data tersebut, dalam karakteristik usia responden dibagi menjadi empat rentang kategori. Responden yang memiliki usia pada rentang ≤ 20 tahun sebanyak 1 orang dengan persentase 2.5 %. Kemudian untuk rentang usia 20-30 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase 30 %. Lalu untuk rentang usia 30 - 40 tahun sebanyak 21 orang dengan persentase 52.5 %. Serta untuk rentang usia ≥ 40 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase 15 %. Maka dapat disimpulkan bahwa responden didominasi oleh karyawan yang berusia di rentang 30 - 40 tahun.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan terakhir	Jumlah	Persentase
1	SMA/ Sederajat	0	0 %
2	Diploma	0	0 %
3	S1	40	100 %
4	S2	0	0 %
Total		40	100 %

Sumber: Data yang diolah, 2023

Berdasarkan karakteristik pendidikan terakhir karyawan bank muamalat didominasi dengan pendidikan lulusan S1. Dengan jumlah responden 40 orang dengan persentase 100 %.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa bekerja

No	Masa bekerja	Jumlah	Persentase
1	1 - 5 tahun	8	20 %
2	4 - 6 tahun	15	37.5 %
3	≥ 6 tahun	17	42.5 %
Total		40	100 %

Sumber: Data yang diolah, 2023

Berdasarkan data diatas, karakteristik masa kerja responden 1-5 tahun sebanyak 8 orang dengan persentase 20 %. Sedangkan untuk rentang

masa kerja 4 - 6 tahun sebanyak 15 orang dengan persentase 37.5 %. Serta responden yang memiliki masa kerja ≥ 6 tahun sebanyak 17 orang dengan persentase 42.5 %. Jadi dapat disimpulkan bahwasannya masa kerja karyawan pada Bank Muamalat didominasi dengan masa kerja ≥ 6 tahun.

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Status Kepegawaian	Jumlah	Persentase (%)
Tetap	40	100 %
Kontrak	0	10 %
Total	40	100%

Sumber: Data yang diolah, 2023

Karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian disajikan peneliti pada Tabel 4.5 yang memberi informasi bahwa responden dengan status kepegawaian tetap berjumlah 40 orang dengan persentase 100 %. Dan tidak ada responden yang memiliki status kepegawaian kontrak.

2. Uji Outer Model

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui validitas dan reabilitas instrument pada penelitian ini. Hal ini dilakukan untuk melihat seberapa baik dan bagus item pertanyaan yang diajukan peneliti terhadap responden. Dengan adanya uji validitas, kita dapat mengukur konsistensi item kuesioner pada variabel yang ingin kita teliti pada waktu yang sama dan tempat yang berbeda.

Uji validitas dapat dilihat dari nilai validitas konvergen dan validitas diskriminan:

1) Validitas konvergen

Uji validitas konvergen merupakan uji pertama yang ada pada analisis outer model. Uji validitas konvergen dalam WrapPLS dapat dilakukan dengan melihat nilai dari masing-masing *loading factor*. Nilai *loading factor* mendeskripsikan tentang besarnya korelasi antara setiap item pengukuran (indikator pada kuesioner) dengan variabel laten (konstruknya). Suatu indikator dikatakan telah memenuhi *covergent validity* apabila setiap item indikator memiliki nilai $> 0,7$ dan nilai AVE $> 0,5$. AVE merupakan persentase rata-rata nilai *average variance extracted* antar item pertanyaan atau indikator pada suatu variabel (Solihin & Ratmono, 2013).

2) Validitas diskriminan

Validitas diskriminan merupakan uji kedua dari outer model untuk melihat apakah setiap indikator yang disusun pada suatu variabel laten memiliki nilai *loading factor* yang lebih tinggi dibandingkan dengan indikator untuk variabel laten lainnya. Untuk menguji validitas diskriminan dalam model pengukuran yang dilihat adalah nilai *cross loading*. Nilai *cross loading* harus > 0.7 dalam suatu variabel (Sauddin & Rahmadani, 2018). Pada tabel 4.6 berikut ini menunjukkan hasil uji validasi

berdasarkan nilai *loading faktor* dan nilai AVE untuk masing-masing indikator dalam penelitian ini.

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Loading Factor	Parameter	AVE	Parameter	Keterangan
Komitmen Organisasi	KO.1	0.853	> 0.7	0.917	> 0.7	VALID
	KO.2	0.910				
	KO.3	0.965				
	KO.4	0.958				
	KO.5	0.885				
	KO.6	0.923				
Pengembangan Karir	PK.1	0.798	> 0.7	0.857	> 0.7	VALID
	PK.2	0.833				
	PK.3	0.859				
	PK.4	0.885				
	PK.5	0.879				
	PK.6	0.885				
Iklim Organisasi	IO.1	0.744	> 0.7	0.801	> 0.7	VALID
	IO.2	0.817				
	IO.3	0.845				

	IO.4	0.729				
	IO.5	0.862				
Kepuasan Kerja	KK.1	0.858	> 0.7	0.882	> 0.7	VALID
	KK.2	0.924				
	KK.3	0.845				
	KK.4	0.914				
	KK.5	0.866				

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas telah menunjukkan bahwa sebagian besar dari nilai *loading factor* pada masing-masing indikator mempunyai nilai > dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa indikator pada penelitian ini telah dinyatakan valid secara statistik serta dapat digunakan dalam konstruk penelitian. Pada nilai AVE juga menunjukkan nilai lebih besar dari 0,7 sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini memiliki validitas diskriminan yang baik.

b. Uji Reliabilitas

Pada uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* dan *Composite reliability*. Reliabilitas suatu konstruk dalam penggunaan metode pendekatan SEM-PLS dapat ditentukan dari nilai *Composite Reliability* (CR) atau *Cronbach's Alpha* (CA). Data yang dapat dikatakan reliabel apabila nilai CR dan CA yang diperoleh menghasilkan nilai > 0,70 (Solihin & Ratmono, 2013). *Composite reliability* mengukur nilai reliabilitas sesungguhnya pada suatu variabel sedangkan *Cronbach' alpha* mengukur nilai terendah realibilitas pada

suatu variabel. Sehingga nilai *composite reliability* selalu tinggi dibandingkan nilai *Cronbach's alpha* (Abdillah & Jogiyanto, 2015). Berikut adalah nilai *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability* pada masing-masing variabel di penelitian ini:

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Parameter	Keterangan
Komitmen Organisasi	0.961	0.969	≥ 0.7	Reliabel
Pengembangan Karir	0.928	0.943	≥ 0.7	Reliabel
Iklim Organisasi	0.859	0.899	≥ 0.7	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.928	0.946	≥ 0.7	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa seluruh variabel (konstruk) pada penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's alpha* $> 0,7$ dan nilai *Composite reliability* $> 0,7$. Maka dapat dikatakan bahwa semua variabel (konstruk) adalah reliabel. Hal ini dapat diartikan bahwa masing-masing variabel dalam model penelitian ini memiliki konsistensi internal dalam uji realibilitas instrumen.

3. Uji Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis model struktural untuk mengetahui hubungan sebab-akibat Antar variabel laten. *Inner Modal* dianalisis dengan melihat nilai yang terdapat pada *Model Fit and Quality Indices*. Oleh karena itu, terdapat beberapa tipe dalam menentukan model fit yang terdapat pada hasil analisis di WrapPLS. Adapun nilai Model Fit dan Quality Indices dapat ditentukan pada Tabel 4.8 yakni sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Inner Modal

Indikator	Nilai	Parameter	Keterangan
R^2	0.135	Kuat < 0.67 Moderat < 0.33 Lemah < 0,19	Lemah
<i>Average Path Coefficient (APC)</i>	0.231 P=0.032	Fit < 0.005 Baik > 0.005	Fit
<i>Average R-Squared (ARS)</i>	0.174 P=0.596	Fit < 0.005 Baik > 0.005	Baik
<i>Average Adjusted R-Squared (AARS)</i>	0.117 P=1.000	Fit < 0.005 Baik >0.005	Fit
<i>Average Block Vif (AVIF)</i>	1.048	Ideal < 3.3 Baik < 5	Ideal

<i>Average Full</i>	1.073	Ideal < 3.3	Ideal
<i>Collinearity Vif</i> (AFVIF)		Baik < 5	
<i>Tenenhaus Gof (Gof)</i>	0.361	Small > 0.1 Medium > 0.25 Large > 0.36	Baik
<i>R-Squared</i>	1.000	Ideal = 1	Ideal
<i>Contribution Ratio</i> (RSCR)		Baik > 0.9	

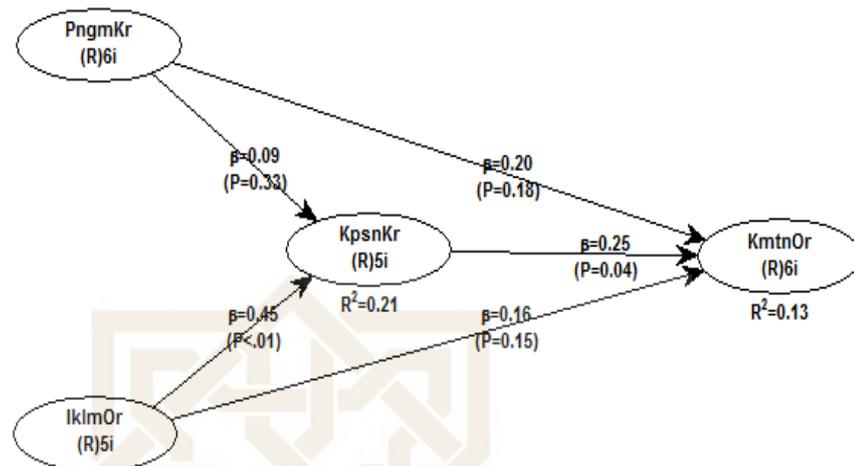
Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan dari hasil output WrapPLS diperoleh hasil yang dapat dilihat pada tabel 4.8 sesuai dengan kriteria kebaikan model yang terdapat pada model inner model yang terbentuk sudah baik. Hal ini dapat dilihat pada nilai ARS atau *Average R-Squared*, dan APC atau *Average Path Coefficient*, serta AARS atau disebut dengan *Average adjusted R-square* menyatakan bahwa ketiganya sudah memenuhi standar pada penelitian. Berdasarkan P value yang terdapat pada nilai ARS =0.596; APC = 0.032; Serta nilai pada AARS=1000 nilai pada ketiganya sudah dapat dikatakan sesuai dengan standar model fit pada penelitian. Berdasarkan P value kurang 5% atau sama dengan 5% memperlihatkan kualitas prediksi dan model memiliki kualitas yang baik (Solihin & Ratmono, 2013).

Berdasarkan nilai AVIF yang diperoleh memiliki nilai sebesar 1.048 yang artinya model yang terbentuk dapat dikatakan sudah baik, dengan demikian juga diperoleh nilai AFVIF yang didapatkan sebesar 1.073. Dan untuk nilai Gof diperoleh nilai sebesar yakni 0.361 yang artinya nilai tersebut masuk kategori baik.

4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan estimasi koefisien jalur yang dapat dievaluasi berdasarkan nilai T-statistik. Estimasi koefisien jalur menunjukkan nilai estimasi yang menggambarkan hubungan antar variabel laten dengan prosedur jackknifing. Berdasarkan evaluasi yang ditunjukkan pada t-test, diperoleh nilai (*alpha* 5 %) atau nilai P-value <0,05 serta nilai maksimal P-value yang diperoleh <0,01 (*alpha* 10 %) dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel tersebut memiliki pengaruh. Sedangkan koefisien parameter menunjukkan arah pengaruh dengan melihat positif atau negatifnya original sampel sekaligus besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali & Latan, 2015).



Gambar 4.1 Hasil uji hipotesis

Tabel 4.9 Hasil Uji Hipotesis

Variabel	P-Value	β	Parameter	Keputusan
Pengembangan Karir → Komitmen Organisasi	0.179	0.199	Signifikan P Value \leq 0.05	Tidak Didukung
Iklim Organisasi → Komitmen Organisasi	0.153	0.164	Signifikan P Value \leq 0.05	Tidak Didukung
Pengembangan Karir →	0.328	0.095	Signifikan P Value \leq 0.05	Tidak Didukung

Kepuasan Kerja				
Iklm Organisasi → Kepuasan Kerja	0.002	0.449	Signifikan P Value ≤ 0.05	Didukung
Kepuasan Kerja → Komitmen Organisasi	0.040	0.245	Signifikan P Value ≤ 0.05	Didukung

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karena nilai P value $0.179 > 0.05$ dengan nilai $\beta=0.199$. Kemudian variabel iklim organisasi tidak berpengaruh secara positif terhadap komitmen organisasi karena nilai P value $0.153 > 0.05$ dengan $\beta=0.164$. Kemudian variabel yang terdapat pada pengembangan karir juga tidak memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karena variabel tersebut memiliki nilai P value sebesar $0.328 > 0.05$ serta nilai $\beta=0.095$. Sehingga variabel ini tidak berpengaruh secara positif dan signifikan dengan ketentuan hipotesis tidak didukung. Kemudian variabel iklim organisasi terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dikarenakan nilai P value $0.002 \leq 0.05$ dengan nilai $\beta=0.449$

sehingga variabel ini termasuk kedalam hipotesis didukung. Kemudian untuk variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dapat dikatakan berpengaruh positif dan signifikan dikarenakan memiliki nilai P-value sebesar $0.040 \leq 0.05$ dengan nilai $\beta=0.245$ sehingga variabel ini dapat dikatakan berpengaruh positif dan signifikan dengan hipotesis didukung.

Tabel 4.10 Hasil uji mediasi (Indirect dan Total effects)

P values for total effect	PengmKr	Iklm Or	Kpsan Krj
Komitmen	0.081	0.035	0.040
Organisasi			
Kepuasan Kerja	0.328	0.002	
Standard errors for total effects	PengmKr	Iklm Or	Kpsan Krj
Komitmen	0.241	0.147	0.136
Organisasi			
Kepuasan Kerja	0.211	0.146	
Effect sizes for total effects	PengmKr	Iklm Or	Kpsan Krj
Komitmen	0.037	0.05	0.07
Organisasi			
Kepuasan Kerja	0.011	0.023	

Berdasarkan tabel mediasi diatas dilihat dari Uji view inderect dan total effects dapat dilihat bahwasannya variabel kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengembangan karir terhadap komitmen organisasi yaitu dengan nilai P-value 0.081, standars eror sebesar 0.241, dan effect size nya 0.037. yang artinya nilai p value pada variabel pengembangan karir lebih besar dari 0.05 yang artinya tidak memiliki pengaruh signifikan dan tidak didukung dengan nilai standars erors.

Kemudian kepuasan kerja dapat memediasi variabel iklim organisasi terhadap komitmen organisasi. Dengan nilai P-value 0.002, standars eror sebesar 0.146, dan effect size nya 0.023. Yang artinya nilai p valuenya ≤ 0.05 yang berarti memiliki pengaruh signifikan dan didukung dengan nilai total effect size. Sehingga dapat disimpulkan kepuasan kerja dapat menjebatani dan menjadi variabel mediasi pada variabel komitmen organisasi pada bank Muamalat KCU Yogyakarta.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi

Hasil Pengujian hipotesis parsial menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pengembangan karir dengan komitmen organisasi. Hasil pengujian menunjukkan bahwa keduanya tidak searah atau negatif. Dengan nilai P-value yang menunjukkan sebesar 0,18. Hal ini menunjukkan bahwa P-value tersebut $\geq 0,05$.

Dari hasil tersebut hipotesis 1 yang menyatakan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi **tidak didukung**. Dengan demikian H1 ditolak, dimana pengembangan karir karyawan bank Muamalat KCU Yogyakarta tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Pengembangan karir merupakan suatu bentuk usaha yang dilakukan seseorang agar dapat mencapai karir yang ia inginkan. Bentuk usaha tersebut dapat berupa prestasi kerja, tingkat promosi jabatan, dan kesempatan karir. Pengembangan karir yang baik, belum tentu dapat membuat seseorang untuk tetap dapat berkomitmen pada organisasi. Hal ini dapat dipicu beberapa faktor salah satunya rekan kerja. Rekan kerja yang kurang supportif, seperti lebih mengutamakan untuk mencari point-point agar mendapatkan suatu reward, membuat suasana tidak nyaman dalam bekerja. Suasana yang tidak nyaman membuat beberapa pegawai tidak mau untuk berkomitmen pada organisasinya.

Berdasarkan hasil yang ada pada hipotesis 1 tentunya tak sependapat pada peneliti Sari dan Khasanah (2021) yang menunjukkan bahwa hasil terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap komitmen organisasi. Namun hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Jufrizen (2015) yang mendapatkan hasil tidak adanya pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi.

Menurut (Handoko, 2014) pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seseorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir. Kegiatan ini didukung departemen personalia, atau tidak pada departemen. Pengembangan karir dapat dilihat dari prestasi kerja, aspek eksposur, kesetiaan organisasi, mentor dan sponsor, kesempatan karir. Karyawan yang memiliki prestasi kerja dipercaya memiliki tingkat kesempatan eksposur yang baik didalam organisasinya. Dengan karyawan memiliki kesempatan karir tentunya akan memperkecil tingkat keluar dari organisasinya. Biasanya karyawan yang nyaman dalam bekerja dan sudah mendapatkan kesempatan karir pada organisasinya akan tetap berada atau setia pada organisasinya. Sedangkan karyawan yang tidak memiliki prestasi kerja akan cenderung mendapatkan pengembangan karir melalui pelatihan dengan dibantu oleh mentor dan sponsor dalam meningkatkan kemampuan karyawan tersebut serta karyawan yang seperti ini hanya bertahan diorganisasinya sesuai dengan perjanjian pada perusahaannya.

Hasil wawancara yang didapatkan pada Relationsip Manager bank muamalat kcu yogyakarta menjelaskan bahwa pengembangan karir pada bank tersebut lebih mengacu kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja. Contohnya pada bank muamalat terdapat dua status kepegawaian seperti pegawai kontrak dengan pegawai tetap. Pada pegawai kontrak seperti cs dan teller yang memiliki prestasi kerja yang bekerja pada bank muamalat dapat mengimplementasikan rencana karir yang ingin dicapai apabila karyawan tersebut memiliki tingkat value yang baik dan dapat mencapai tingkat

sasaran target nilai yang dicapai sesuai dengan permintaan perusahaan. Sedangkan untuk pegawai tetap biasanya akan lebih dipertahankan, apabila ia memiliki prospek kerja yang bagus bagi perusahaannya. Dan sebaliknya untuk karyawan yang tidak dapat memenuhi kriteria yang diminta oleh perusahaan seperti pegawai kontrak, biasanya akan keluar pada organisasinya. Hal ini dikarenakan karyawan ini hanya dapat bekerja sesuai dengan kesepakatan awal pada organisasinya. Dengan demikian, karyawan yang memiliki prestasi kerja memiliki peluang untuk dapat tumbuh didalam organisasi serta memiliki pengembangan karir yang bagus sedangkan karyawan yang tidak memiliki prestasi kerja akan cenderung tidak dapat bertahan pada organisasinya. Oleh karena itu, pengembangan karir pada Bank Muamalat KCU Yogyakarta tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasinya.

2. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Melalui hasil uji parsial dapat diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap komitmen organisasi. Hasil pengujian yang menunjukkan nilai P-value yang diperoleh sebesar 0,15 yang artinya nilai tersebut lebih besar dari $\geq 0,05$ yang artinya nilai tersebut bernilai negatif dan hipotesis **tidak didukung**. Dengan demikian maka H2 ditolak, dimana iklim organisasi pada karyawan bank Muamalat KCU Yogyakarta tidak memiliki pengaruh terhadap adanya komitmen organisasi.

Iklm Organisasi merupakan suasana atau keadaan yang berasal dari anggota organisasi yang memiliki efek terhadap perilaku anggotanya, agar organisasi itu dapat berjalan dengan baik. Suasana pada organisasi dapat mempengaruhi komitmen organisasi seseorang. Hal ini dapat disebabkan beberapa faktor yaitu: tanggung jawab, identitas, kehangatan, dukungan, dan konflik. Pada bank Muamalat KCU Yogyakarta terdapat hal yang mempengaruhi iklim organisaasi salah satunya kehangatan (*Warmth*). *Warmth* merupakan hubungan interpersonal untuk menciptakan suasana kerja sendiri, dan dilihat dari ada tidaknya persahabatan dan keakraban antar anggota organisasi. Jika suasana kerja tidak nyaman biasanya cenderung menyebabkan pegawai tidak mau untuk berkomitmen dngan organisasi nya walaupun di tempat ia bekerja memiliki prospek kerja yang bagus.

Berdasarkan hasil yang ada pada hipotesis 2 tidak sependapat pada peneliti pakpahan (2017) yang menunjukkan hasil bahwa adanya pangaruh positif dan pengaruh yang signifikan pada iklim organisasi terhadap komitmen organisasi. Namun hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Bhaesajsangan, (2010) yang mendapatkan hasil tidak adanya pengaruh antara iklim organisasi terhadap komitmen organisasi.

Menurut pendapat yang dinyatakan oleh (wirawan, 2008) iklim organisasi merupakan suatu pandangan yang diperoleh dari anggota organisasi. Dengan demikian anggota pada organisasi tersebut mampu mempengaruhi tingkah laku maupun perbuatan terhadap kinerja pada anggota organisasi tersebut. Dengan iklim organisasi yang tinggi mampu

meningkatkan komitmen organisasi pada suatu organisasi. Dengan demikian juga, semakin rendah iklim organisasi maka semakin rendah komitmen pada organisasi (Rahmawati & Prasetyo, 2017).

Pada bank Muamalat KCU Yogyakarta berdasarkan hasil wawancara dijelaskan bahwa hubungan antara rekan kerja, atasan pada bank muamalat cukup baik. Akan tetapi, berdasarkan data kuesioner ada karyawan yang menjawab bahwasannya hubungan antara rekan kerja tidak mendukung. Berdasarkan hasil wawancara yang dikatakan bahwa karyawan pada bank Muamalat KCU Yogyakarta memiliki target yang harus dicapai oleh masing-masing karyawan, terutama bagi karyawan kontrak. Apabila karyawan kontrak pada bank muamalat KCU Yogyakarta memiliki prestasi kinerja yang baik tentunya perusahaan akan memberikan impact yang baik atau umpan balik. Misalnya seperti akan dipromosikan untuk kenaikan jabatan dan apabila karyawan kontrak pada bank muamalat tidak dapat mencapai target pada perusahaan, tentunya karyawan tersebut hanya dapat bekerja sesuai dengan sistem kontrak yang ada. Sedangkan untuk pegawai tetap pada Bank Muamalat KCU Yogyakarta rata-rata sudah memiliki prospek kerja yang bagus dan menjanjikan seperti mereka akan mendapatkan bonus, apabila mereka mampu memberikan yang terbaik bagi organisasinya.

Hal seperti ini membuat karyawan harus bekerja secara optimal untuk dapat meningkatkan value atau kualitas diri yang ada pada masing-masing individu karyawan. Dengan suasana kerja seperti ini membuat beberapa karyawan tidak nyaman, pada suasana kerja. Dimana masing-masing karyawan hanya terfokus pada bagaimana cara mereka untuk dapat tetap bertahan pada organisasi dengan cara dapat memenuhi target atau mengumpulkan point yang telah ditentukan perusahaan. Dengan begitu, bagi karyawan yang mampu mengumpulkan point dan mencapai target tersebut maka ia akan berada di zona aman pada organisasinya dan begitupun sebaliknya.

Hal ini menyebabkan karyawan lebih cenderung untuk memotivasi dirinya agar dapat memberikan yang terbaik terhadap perusahaan dibandingkan dengan memberikan dukungan antara sesama rekan kerja. Persepsi karyawan terhadap iklim organisasi tempatnya bekerja dapat menjadi persepsi yang positif atau negatif. Penilaian positif terhadap suasana kerja oleh karyawan harus dipertahankan dengan upaya yang dapat menciptakan suasana yang menyenangkan bagi karyawan dalam bekerja. Sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan. Oleh karena itu, penting bagi suatu organisasi untuk menciptakan suasana kerja yang menyenangkan bagi karyawan. Namun pada bank Muamalat KCU Yogyakarta bahwa tidak terdapat pengaruh antara iklim organisasi terhadap komitmen organisasi.

3. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Pada penelitian ini ditemukan hasil bahwa untuk P-value pengembangan karir terhadap kepuasan kerja yaitu 0,33 yang artinya nilai tersebut lebih besar dari nilai $\geq 0,05$ yang berarti nilai tersebut bernilai negatif dan hipotesis **tidak didukung**. Dengan demikian H3 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.

Pengembangan karir merupakan salah satu fokus utama perusahaan untuk memberikan kesempatan bagi para karyawan. Agar dapat menggali potensi yang ada didalam dirinya. Seseorang yang memiliki pengembangan karir yang bagus biasanya akan cenderung merasa puas dalam bekerja. Begitupun sebaliknya seseorang yang memiliki pengembangan karir yang buruk biasanya tidak memiliki kepuasan kerja. Seperti; seseorang yang saat ini memiliki jabatan sebagai cs ingin naik jabatan. Akan tetapi, seseorang tersebut tidak dapat mencapai sasaran atau tujuannya. Hal ini dikarenakan ia belum memenuhi persyaratan yang diminta perusahaan tempat ia bekerja. Dengan demikian, ia tidak memiliki rasa kepuasan saat bekerja.

Berdasarkan hasil yang ada pada hipotesis 3 tidak sependapat dengan peneliti Prayudi & Komariyah (2023) yang menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Namun, hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Ujang Aep Saefullah (2022) yang menunjukkan hasil tidak

adanya pengaruh antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Menurut (Rivai, 2010) pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Seseorang yang memiliki pengembangan karir yang bagus pada organisasinya biasanya akan cenderung puas terhadap kinerjanya.

Berdasarkan hasil wawancara pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja di bank Muamalat KCU Yogyakarta disebabkan karena, masih adanya karyawan yang merasakan bahwa pengembangan karir yang ada di bank Muamalat KCU Yogyakarta itu belum sepenuhnya optimal salah satunya seperti program pelatihan untuk karyawan baru dalam pengembangan karirnya serta juga tidak adanya jaminan untuk karyawan yang setia pada organisasi akan mendapatkan kepuasan kerja. Sehingga karyawan pada bank Muamalat memiliki motivasi yang rendah untuk mencapai karir yang mereka inginkan. Dengan demikian, pengembangan karir yang terdapat di Bank Muamalat KCU Yogyakarta tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif serta signifikan antara iklim organisasi terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian menunjukkan nilai P-value $< 0,1$ hal ini menunjukkan bahwa $P < 0.05$. Maka mengidentifikasi, pengaruh keduanya searah atau positif artinya semakin baik suasana atau iklim semakin besar tingkat kepuasan kerja yang terdapat pada bank Muamalat KCU Yogyakarta. Hal ini

menunjukkan bahwa hipotesis 4 yang menyatakan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja artinya hipotesis ini **didukung**. Dengan demikian H4 diterima, dimana iklim organisasi bank Muamalat KCU Yogyakarta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini sejalan dan didukung dengan penelitian Surya Kusumah (2021) yang menunjukkan hasil bahwa iklim organisasi dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, penelitian ini tidak sependapat dengan Siti Nur & Sri Anggraini (2021) yang menunjukkan hasil iklim organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Menurut pendapat yang dinyatakan oleh (wirawan, 2008) iklim organisasi merupakan suatu pandangan yang diperoleh dari anggota organisasi. Dengan demikian anggota pada organisasi tersebut mampu mempengaruhi tingkah laku maupun perbuatan terhadap kinerja pada anggota organisasi tersebut. Dengan iklim organisasi yang tinggi mampu meningkatkan komitmen organisasi pada suatu organisasi. Dengan demikian juga, semakin rendah iklim organisasi maka semakin rendah komitmen pada organisasi (Rahmawati & Prasetyo, 2017).

Pada bank Muamalat KCU Yogyakarta berdasarkan hasil jawaban responden terhadap kuesioner menyatakan bahwasanya iklim organisasi yang terdapat pada bank Muamalat KCU Yogyakarta termasuk kedalam suasana kerja yang nyaman hal ini dilihat dari tingginya rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan, serta karyawan di bank Muamalat juga

memiliki rasa solidaritas yang cukup baik sesama rekan kerjanya. Sehingga pada bank Muamalat KCU Yogyakarta jarang sekali terdapat konflik, baik sesama atasan, maupun dengan sesama rekan kerjanya. Hal ini membuat iklim organisasi pada bank Muamalat nyaman dan tentram. Dengan demikian, karyawan bank muamalat merasakan kepuasan kerja terhadap pekerjaannya, rekan kerja, dan pengawasan atasan yang selalu mendukung untuk dapat meningkatkan produktivitas pekerjaan yang dilakukan.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Hasil pengujian menunjukkan nilai P-value 0,4 hal ini menunjukkan bahwa $P < 0,05$. Maka mengidentifikasi, pengaruh keduanya searah atau positif artinya semakin puas seseorang maka semakin besar tingkat komitmen organisasinya. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 5 menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi artinya hipotesis ini **didukung**.

Pada hasil penelitian terdahulu penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riki Fitrianto dan Devi Yasmin (2021) yang menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Dan penelitian ini juga didukung oleh penelitian Shinta Sundari dan Richnie Zayanti (2021) yang juga menyatakan bahwa juga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Adapun gambaran

lembar jawab kuesioner pada variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11 Detail Jawaban Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Item Pertanyaan	Jawaban Responden				Jumlah
		SS	S	TS	STS	
Kepuasan Kerja	KP1	22	18			40
	KP2	21	19			40
	KP3	21	19			40
	KP4	20	20			40
	KP5	20	20			40
Total		104	96	0	0	200
Total %		52,00%	48,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Kepuasan kerja yang dimiliki karyawan di Bank Muamalat KCU Yogyakarta dinyatakan cukup tinggi. Dilihat dari jawaban responden pada tabel 4.13, mayoritas menyatakan sangat setuju sebanyak 52,00%. Selain itu terdapat 48,00% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di Bank Muamalat KCU Yogyakarta meyakini bahwa dirinya merasakan kepuasan kerja pada bank Muamalat KCU Yogyakarta. Menurut (Luthans, 2011) kepuasan kerja merupakan sebagai perangkat peraturan yang menyangkut tentang perasaan menyenangkan dan tidak menyenangkan berhubungan dengan pekerjaan mereka.

Pada karyawan bank muamalat KCU Yogyakarta tingkat kepuasan sudah dirasakan oleh berbagai pihak yang bekerja pada perusahaan tersebut. Hal ini dapat dilihat dari beberapa segi faktor yang mendorong mereka puas dalam pekerjaannya seperti; upah, *Job* pribadi, posisi jabatan, teman kerja, dan tindakan atasan. Seseorang yang merasa kepuasan terhadap pekerjaannya biasanya cenderung untuk dapat tetap berada didalam perusahaannya. Dikarenakan pegawai akan senang ketika prospek mereka jalankan sehingga dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja. Menurut (Mathis & Jacson, 2011) seseorang tidak puas akan pekerjaannya atau yang kurang berkomitmen pada organisasi akan terlihat menarik diri dari organisasi baik melalui ketidakhadiran ataupun keluar masuk.

6. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening

Melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, hasil pengujian data menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai $P = 0.18$ yang berarti nilai tersebut $> 0,05$. Serta nilai total effects pada pengembangan karir terhadap kepuasan kerja sebesar 0.211 yang tidak memiliki pengaruh mediasi pada variabel tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa peran kepuasan kerja dalam penelitian ini tidak dapat memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi pada Bank Muamalat KCU Yogyakarta (*no mediation*). Dengan kata lain, bahwa dalam pengujian ini kepuasan kerja belum mampu berperan baik dalam memediasi pengembangan karir terhadap komitmen organisasi. Hipotesis ini **tidak didukung**.

Kepuasan kerja belum mampu memediasi variabel pengembangan karir terhadap komitmen organisasi pada bank muamalat KCU Yogyakarta dikarenakan beberapa pegawai masih merasa belum memiliki kepuasan saat bekerja. Hal ini dipicu dari pengembangan karirnya yang masih belum sesuai dengan tujuan atau target perencanaan karirnya. Sehingga membuat seseorang sulit berkomitmen pada organisasinya. Misalnya: pegawai pada bank muamalat memiliki perencanaan karir, ingin mendapatkan promosi jabatan. Akan tetapi, hal tersebut tidak dapat diraih oleh pegawai tersebut. Karena, pegawai tersebut belum memenuhi kriteria perusahaan, untuk mendapatkan promosi jabatan itu. Sehingga pegawai tersebut merasa tidak puas dalam bekerja, dengan adanya hal ini tentunya membuat pegawai tersebut tidak ingin berkomitmen pada organisasinya.

Namun, berdasarkan penelitian terdahulu penelitian ini juga didukung penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2015) dengan judul penelitian "pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai mediasi di PT Perkebunan Nusantara". Hasil pada penelitian ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengembangan karir terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara pada Relationship Manager di Bank Muamalat KCU Yogyakarta menyatakan kepuasan kerja pada bank muamalat dapat dikatakan sangat baik akan tetapi, pengembangan karir di bank Muamalat belum sepenuhnya baik. Hal ini disebabkan masih kurangnya tingkat motivasi diri karyawan dalam membangun tujuan karir yang mereka inginkan. Dan untuk komitmen pada Bank Muamalat KCU Yogyakarta cukup baik. Berdasarkan hasil penelitian komitmen organisasi yang terdapat pada Bank Muamalat KCU tidak semua karyawan senang untuk menghabiskan waktunya di perusahaan tempat ia bekerja dan juga menurut karyawan loyalitas bukan menjadi alasan untuk dapat tetap berkomitmen pada perusahaan. Akan tetapi, yang menjadi tolak ukur tetap bertahan dan berkomitmen adalah dapat dipicu dari tingkat kepuasan kerja mereka seperti gaji, promosi, dan sebagainya. Untuk mendapatkan kepuasan kerja tersebut para karyawan harus dapat meningkatkan prestasi dan kemampuannya dalam bekerja.

Dan untuk karyawan yang bekerja sebagai karyawan kontrak biasanya mereka akan bekerja sesuai dengan kontraknya, apabila karyawan kontrak tersebut memiliki value yang baik biasanya akan diperpanjang dan perusahaan akan memberikan feed back pada karyawan tersebut. Sedangkan untuk pegawai tetap mereka akan cenderung bagaimana untuk dapat bertahan dan memberikan yang terbaik bagi perusahaannya. Komitmen organisasi pada perusahaan sangat penting untuk diperhatikan. Karena, dengan rendahnya komitmen pada suatu organisasi akan menimbulkan tingkat turnover pada perusahaan. Turnover yang tinggi tentunya tidak bagus pada perusahaan dalam meningkatkan produktivas kerja dan kinerja yang dihasilkan pada organisasi.

7. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening

Melalui uji hipotesis secara parsial dapat diketahui bahwa kepuasan kerja dapat memediasi iklim organisasi terhadap komitmen organisasi. Sedangkan pada variabel iklim organisasi terhadap kepuasan kerja terjadi pengaruh langsung yaitu dengan nilai P value $0,002 \leq 0,05$. Serta variabel kepuasan kerja terhadap komitmen memiliki nilai p sebesar $0,04 \leq 0,05$ yang berarti memiliki pengaruh positif. Hasil ini menunjukkan sesuai dengan hipotesis penelitian H7 menyatakan bahwa kepuasan kerja pada bank Muamalat KCU Yogyakarta dapat memediasi iklim organisasi terhadap komitmen organisasi.

Dengan demikian, semakin baik iklim organisasi atau suasana seseorang dalam bekerja dapat menjadi tolak ukur kepuasan kerja. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara, seseorang yang nyaman dalam bekerja dan senang terhadap pekerjaannya belum tentu memiliki kesetiaan terhadap organisasinya. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara seseorang yang nyaman dalam bekerja dan senang terhadap pekerjaannya belum tentu memiliki kesetiaan terhadap organisasinya. Hal ini dikarenakan seseorang tersebut memilih keluar dari organisasinya karena, ia memiliki prospek kerja yang lebih menjanjikan dibandingkan dengan prospek kerja yang sedang ia jalankan. Oleh karena itu, pada iklim organisasi terhadap adanya komitmen organisasi dengan kepuasan kerja dapat memediasi karyawan di bank muamalat KCU Yogyakarta. Hipotesis ini **didukung**.

Hasil penelitian ini didukung pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sari & Khasanah 2021 dengan judul “Pengaruh pengembangan karir dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai kontrak di RSU Wijayakusuma Kebumen”. Hasil pada penelitian ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi iklim organisasi terhadap komitmen organisasi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan dan berdasarkan pembahasan mengenai komitmen organisasi pada Bank Muamalat KCU Yogyakarta dengan 40 responden kuesioner yang dibahas di pembahasan sebelumnya, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir, serta iklim organisasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi atau intervening. Penelitian ini memberikan beberapa hasil kesimpulan, sebagai berikut:

1. Variabel pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi Bank Muamalat KCU Yogyakarta.
2. Variabel iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
3. Variabel pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
4. Variabel iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
5. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
6. Variabel pengembangan karir terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja tidak dapat memediasi.

7. Variabel iklim organisasi terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja dapat memediasi.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini disusun dan dilaksanakan dengan sungguh-sungguh, walaupun demikian, masih terdapat beberapa keterbatasan pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Kuesioner pada penelitian ini hanya disebarikan salah satu pegawai yang bekerja di Bank Muamalat KCU Yogyakarta (kuesioner atau pernyataan pada penelitian ini tidak dibagikan langsung oleh peneliti).
2. Penelitian ini hanya memakai variabel pengembangan karir serta iklim organisasi, dan kepuasan kerja. Peneliti tidak meneliti keseluruhan semua aspek yang berhubungan dan diduga mempengaruhi komitmen organisasi. Peneliti berharap untuk penelitian selanjutnya bisa menggunakan variabel yang lebih kompleks.
3. Penelitian ini hanya menggunakan satu objek saja yaitu Bank Muamalat KCU Yogyakarta dengan jumlah sampel yang sedikit yaitu 40 orang. Peneliti berharap pada penelitian selanjutnya dapat menambahkan jumlah objek dan sampel yang diteliti. Agar mendapatkan hasil yang kuat serta dapat dijadikan perbandingan nantinya.

C. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian yang telah dilakukan, peneliti mengetahui masih banyak terdapat kekurangan dalam penulisan penelitian ini. Oleh karena itu, peneliti menyimpulkan beberapa saran yang digunakan sebagai bahan pertimbangan guna pelengkap penelitian selanjutnya terkait dengan penelitian yang hampir sama dikemudian hari. Beberapa saran yang bisa dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Karyawan, penelitian ini mendapatkan hasil bahwa banyak karyawan pada Bank Muamalat KCU Yogyakarta yang kurang mengimplementasikan pengembangan karir yang ada didalam dirinya. Hal ini disebabkan kurang motivasi pada masing-masing karyawan untuk dapat meningkatkan rencana karir yang mereka inginkan. Selain itu, karyawan pada Bank Muamalat KCU Yogyakarta juga kurang merasakan iklim organisasi atau suasana yang nyaman. Penyebab suasana kerja yang kurang nyaman pada bank Muamalat adalah tingginya sikap bersaing antara rekan kerja untuk dapat mempertahankan pekerjaan mereka dan meningkatkan prestasi mereka guna mendapatkan posisi yang lebih baik dari pada posisi sebelumnya. Oleh karena itu, pengembangan karir dan iklim organisasi yang rendah tentunya berpengaruh terhadap kepuasan mereka ketika bekerja. Sehingga temuan dari penelitian ini membuat pengembangan karir dan iklim organisasi pada karyawan bank Muamalat KCU Yogyakarta memiliki komitmen yang rendah pada organisasinya.

2. Bagi Bank Muamalat KCU Yogyakarta diharapkan untuk dapat memberikan program pelatihan terhadap karyawan selama seminggu dalam jangka waktu 3 bulan sekali dengan tujuan untuk memastikan apakah para karyawan tersebut mampu mengimplementasikan pengembangan karirnya guna untuk dapat meningkatkan soft skills serta bertujuan untuk dapat meningkatkan pengetahuan mereka terkait kinerja mereka dalam bekerja.
3. Bagi Peneliti selanjutnya, diharapkan untuk bisa mengembangkan lagi penelitian ini sehingga bisa memperoleh informasi yang lebih mencakup mengenai faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan di perbankan syariah.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Jogiyanto. (2015). *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modelling (SEM) Dalam Penelitian Bisnis*.
- Amin, M. S. (2022). Organizational Commitment, Competence on Job Satisfaction and Lecturer Performance: Social Learning Theory Approach. *Human Resource Management*, 2(1).
- Anggel &, & Perry. (1981). An Emprical Assement of Organizational Comitmen and Organizational Effectiveness. *Administrative Science Quartely*.
- Athif. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi PT.Semen Indonesia Logistik. *Skripsi*.
- Azizah, S., & Anggreani, S. (2022). Hubungan Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan terhadap Komitmen Organisasi: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Majalah Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19.
- Bamel, U., Stokes, P., Ragnekar, S., & Rastogi, R. (2013). Organizational Climate and Managerial effectiveness: An Indian perspective. *International Journal of Organization Analysis*.
- Bank Muamalat Indonesia. (diakses pada 15 maret 2023 wib 08.30 <https://www.bankmuamalat.co.id/>)
- Bhaesajsanguan, S. (2010). The Relationships among Organizational Climate, Job Satisfaction and Organizational Commitment in the Thai Telecommunication Industry. *E-Leader Singapore*, 2001.
- Budiansyah, Y. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasional pada UPT B2PPTG-LIPI Subang. *Study & Management Research*, XIV.
- Chairy, L. S. (2012). Komitmen Afektif 4 “Seputar Komitmen Organisasi.” *Psi.UI. Jakarta, September*, 1–8.
- Diawati. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Di Pt . Pelabuhan Indonesia Ii (Persero) Cabang Cirebon). *Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(1), 28–51.
- Eldison, E. (2020). Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen Perubahan dan Budaya Organisasi Kementerian Agama Kota Pariaman. *Jurnal Administrasi Pendidikan & Konseling Pendidikan*, 1(2), 73. <https://doi.org/10.24014/japkp.v1i2.11729>

- Fitrianto, R., & Yasmi, D. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Melawi. *Jurnal Produktivitas*, 8.
- Ghozali. (2014). *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. UNDIP.
- Ghozali, & Carolina, V. (2006). *KARAKTERISTIK EKSEKUTIF TERHADAP TAX AVOIDANCE DENGAN LEVERAGE SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*.
- Ghozali, & Latan. (2015). *Partial least square konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program smartpls 3.0 untuk penelitian empiris*. Badan Penerbit UNDIP.
- Gulo, & Yupiter. (2013). Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 15, 1–11. <http://jurnaltsm.id/index.php/JBA/article/view/316>
- Handoko, D., & Rambe, M. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1 No1.
- Handoko, H. T. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Heriyanti, S. S., & Zayanti, R. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol 4 No 1.
- Indrasari, D. M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*, 1–85.
- Indriantoro, N. (2002). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akutansi dan Manajemen*. BPFE.
- Jufrizen. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, Vol 15(01), 1–11.
- Kominfo. (diakses pada 15 November 2022). <https://www.kominfo.go.id/>
- Kusumaputri. (2015). *Komitmen Pada Perubahan Organisasi (Perubahan*

Organisasi dalam Perspektif Islam dan Psikologi). CV Budi Utama.

- Lussier. (2005). *Human Relations in Organization Applications and Skill Building*. McGraw Hill.
- Luthans, F. (2005). *Perilaku Organisasi*. ANDI.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. McGraw Hill. https://doi.org/10.5005/jp/books/10358_23
- Malik, J., Ushuluddin, F., & Dakwah, A. D. A. N. (2021). Komitmen dalam Al-Qur'an (Kajian Tafsir Tematik). *KOMITMEN DALAM AL-QUR 'A>N (Kajian Tafsir Tematik)*, 38–41. <http://etheses.iainponorogo.ac.id/id/eprint/14593>
- Mathis, R. L., & Jacson, J. H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Meyer, &, & Allen. (1991). A three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. In *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* (Vol. 6, Issue 12). Human Resource Management. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v6-i12/2464>
- Meyer, & Allen. (1984). Testing the “Side -bet theory” of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behaviour* 61.
- Mownday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-Orgazation Linkages The Psychology Of Commitment Absenteeism And Turnover*. Accademik Press.
- Muslichah, T. R. (2022). The Intervening Role of Organizational Commitment on The Effect of Organizational Climate on Job Satisfaction. *Nusantara Aplikasi Dan Manajemen Bisnis*, 7 No 1.
- Noe, A. R. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Salemba Empat.
- Noor, J. (2011). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Pasaribu, E. K., & Indrawati, A. D. (2016). Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(12), 7785–7809. <https://www.neliti.com/id/publications/254954/pengaruh-iklim-organisasi->

dan-kualitas-kehidupan-kerja-terhadap-kinerja-pegawai

- Pratama, P., & Pasaribu, S. E. (2020). Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. *Ilmiah Magister Manajemen*, 3.
- Prayudi, A., & Komariyah, I. (2023). The Impact Of Work Motivation, Work Environment, and Career Development On Employee Job Satisfaction. *Jurnal Visi Manajemen*, 9 No.1 Jan.
- Prinsip dan Konsep Dasar Perbankan Syariah*. (n.d.). OTORITAS JASA KEUANGAN (OJK). <https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/tentang-syariah/Pages/Prinsip-dan-Konsep-PB-Syariah.aspx>
- Rahmawati, N., & Prasetyo, A. R. (2017). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Petugas Pemasarakatan Kelas I Semarang. *Jurnal EMPATI*, 6(1), 317–321. <https://doi.org/10.14710/empati.2017.15131>
- Repi, A. A. (2019). Iklim Organisasi pada perusahaan manufaktur karoseri Pt Sus Surabaya. *Manajemen Indonesia*, 19.
- Ridha, M. I., & Hatta, M. I. (2016). Hubungan Iklim Organisasi dengan Komitmen Kerja pada Karyawan PT. LEN Industri Bandung. *Jurnal Prosiding Psikologi*, 2(2), 397–403.
- Rivai, V. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2004). *The Truth About Managing People Esensi Sumber Daya Manusia*. Indeks.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Rozman, M., & Strukelj, T. (2021). Organizational climate components and their impact on work engagement of employees in medium -sized organisations. *Ekonomic Research -Ekonomiska Istrazivanja*.
- Sahir, S. H. (2022). *Dosen Universitas Medan Area Hak Cipta di Lindungi oleh Undang-Undang Telah di Deposit ke Repository UMA pada tanggal 27 Januari 2022*. KBM Indonesia.
- Samsuni, S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 17(1), 114. <https://doi.org/10.47732/alfalahjikk.v17i1.19>
- Sanusi, A. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Salemba Empat.

- Sari, D. K., & Khasanah, N. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akutansi*.
- Sauddin, A., & Rahmadani, N. S. (2018). Analisis Pengaruh Keterampilan Mengajar, Emosi Mahasiswa, Tekanan Akademik dan Perceived Academic Control terhadap Prestasi Akademik. *MSA(Matematika Dan Statistika Serta Aplikasinya)*, 6.
- Siagian, S. P. (2006). *Siagian, S. Gunung Agung*.
- Simamora &, & Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Simanjuntak, C. K. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 265. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i2.4910>
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. PT Bumi Aksara.
- Siregar, S. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Kencana.
- Solihin, M., & Ratmono, D. (2013). *Analisis Sem-PLS Dengan WrapPLS* 30.
- Suryana, D. (2009). *PENGEMBANGAN KARIR : Tinjauan Teoritis*. 22–32.
- Susanty, E. (2012). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Karyawan Pada Universitas Terbuka. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 8(2), 121–134. <https://doi.org/10.33830/jom.v8i2.263.2012>
- Umar, H. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Raja Grafindo.
- wirawan. (2008). *Budaya dan Iklim Organisasi teori Aplikasi dan Penelitian*.
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat.
- Yusuf, R. M. (2017). *Komitmen Organisasi definisi, dipengaruhi, dan mempengaruhi*. NAS MEDIA PUSTAKA.
- Zuriah, N. (2006). *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan: Teori dan Aplikasi*. Bumi Aksara.