

# Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Jember

*(Analysis of Effect Job Satisfaction and Organizational Climate on the Performance of Employees with Organizational Commitment as an Intervening Variable in Bumiputera's Life Insurance 1912 Branch Jember)*

Dewi Kurniawati, Purnamie Titisari, Agus Priyono  
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)  
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121  
E-mail: dewi\_widyq@ymail.com

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis 1) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening; 2) pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening; 3) pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Pendekatan riset yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Jember. Metode sampling yang digunakan adalah metode sensus dengan jumlah responden sebanyak 54 orang. Variabel digunakan yaitu sebanyak 4 variabel. Metode analisis data yang digunakan adalah *path analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa :1) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Jember; 2) Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Jember, dan; 3) Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Jember.

**Kata Kunci:** iklim organisasi, kepuasan kerja, kinerja karyawan dan komitmen organisasional.

## Abstract

*The purpose of this study was 1) to determine and analyze the effect of job satisfaction on employee performance with organizational commitment as an intervening variable; 2) To determine and analyze the effect of organizational climate on employee performance with organizational commitment as intervening variable; 3) To determine and analyze the influence of organizational commitment as intervening variables on the performance of employees. Research approach used quantitative research. The population in this study were employees of the Joint Life Insurance Bumiputera 1912 Branch Jember. The sampling method used is the method of census the number of respondents as many as 54 people. Variables used as many as 4 variables. The analysis tool used is the Path Analysis. The results showed that: 1) Job satisfaction has positive influence on employee performance through organizational commitment to the Joint Life Insurance Bumiputera 1912 Jember Branch; 2) Organizational climate positive effect on employee performance through organizational commitment to the Joint Life Insurance Bumiputera 1912 Branch Jember, and; 3) organizational commitment is a positive effect on the performance of employees at the Joint Life Insurance Bumiputera 1912 Branch Jember.*

**Keywords:** job satisfaction, organizational climate, organizational commitment, performance of employees

## Pendahuluan

Pengetahuan mengenai kebutuhan para karyawan, menjadi kunci bagi perusahaan untuk mempertimbangkan penggunaan strategi (misal menetapkan gaji, melakukan promosi, memberikan pengakuan dan lain-lain) yang diharapkan mampu menumbuhkan kinerja karyawan, komitmen dan kepuasan kerja yang tinggi. Ada beberapa hal

yang berkaitan dengan kinerja karyawan antara lain kepuasan kerja, iklim organisasi, dan komitmen. Setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan tentunya sangat menginginkan tingkat kepuasan kerjanya maksimal, namun pada kenyataannya kepuasan kerja tersebut masih belum dirasakan oleh semua karyawan. Banyak hal yang disinyalir sebagai penyebab ketidakpuasan seorang karyawan dari suatu pekerjaan. Situasi kerja yang dihadapi

saat ini tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan (timbulnya ketidakpuasan dalam bekerja) atau dipengaruhi oleh pandangan karyawan untuk mendapatkan alternatif pekerjaan dan kepuasan yang lebih baik. Dengan demikian, suatu perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan karyawannya seperti mampu memberikan balas jasa yang optimal dan mampu membuat karyawannya berkomitmen untuk tetap bekerja tanpa menurunkan kinerja perusahaan tersebut secara keseluruhan.

Telah banyak penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan menumbuhkan rasa komitmen terlebih dahulu terhadap diri karyawan, selain dengan kepuasan kerja didukung oleh iklim organisasi yang nyaman di lingkungan kerja juga akan menumbuhkan rasa komitmen terhadap organisasi yang pada akhirnya akan meningkatkan terhadap kinerja seorang karyawan. Dalam penelitian juga dianalisis tentang hubungan langsung dan tidak langsung antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan seperti penelitian terdahulu yaitu Diana (2009) dan Kristianto *et al* (2009) yang menyatakan adanya pengaruh positif komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang terdahulu adalah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan selain itu adanya pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja. Apakah dengan kepuasan kerja yang tinggi dan didukung dengan keadaan iklim organisasi yang nyaman akan berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Karena kepuasan kerja dan iklim organisasi yang nyaman dapat memancing tindakan atau perilaku seseorang, dapat lebih baik jika tindakan atau perilaku yang dilakukan dapat bertujuan untuk memajukan perusahaan atau organisasi. Hal ini dibuktikan oleh penelitian Christine (2009), M.Rizki (2011), Fadli *et al* (2012), Sri dan Maryono (2012).

Kepuasan kerja dan iklim organisasi merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka perlu diteliti faktor mediasi apa yang sesuai untuk meningkatkan kinerja karyawan. Komitmen terhadap organisasi karyawan yang tinggi dirasa dapat menjadi mediator peningkatan kinerja karyawan. Komitmen organisasional merupakan sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dimana seseorang dapat bertahan dengan kesetiiaannya demi kepentingan organisasi sehingga terbentuk sebuah loyalitas yang membuat seseorang dapat bertahan untuk memelihara keanggotaannya dalam suatu organisasi. Sehingga, penelitian ini mengambil komitmen organisasional sebagai mediasi peningkatan komitmen karyawan.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah: (1) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Jember, (2) Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Jember, (3) Komitmen

organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Jember.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:(1) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Jember? (2) Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Jember? (3) Apakah komitmen organisasional sebagai variabel intervening berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Jember?.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: (1) kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Jember, (2) pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Jember, (3) pengaruh komitmen organisasional sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Jember.

## Metode Penelitian

### Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori.

### Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari hasil wawancara dan penyebaran kuesioner yang terkait dengan variabel-variabel penelitian. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi data yang diperoleh dari profil perusahaan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Jember, buku bacaan dan data yang diperoleh dari internet.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Jember tahun 2014 yang berjumlah 54 orang. Menurut Arikunto (2006:131) apabila subjek populasi kurang dari 100 lebih baik diambil semua, karena populasi karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Jember sebanyak 54 orang (kurang dari 100) maka sampel yang digunakan adalah keseluruhan karyawan. Jadi, penelitian ini dapat dikatakan sebagai penelitian sensus. Penelitian sensus menurut Arikunto (2006:108) adalah penelitian dengan seluruh populasi digunakan sebagai sampel.

### Metode Analisis Data

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*).

## Hasil Penelitian

### Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Jember yang berjumlah 54 responden. Karakteristik responden dalam penelitian ini, yaitu karakteristik berdasarkan usia, karakteristik berdasarkan jenis kelamin, karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan, karakteristik berdasarkan lama bekerja. Adapun hasil dari distribusi responden dari jawaban masing-masing kuesioner penelitian adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	
	Jumlah	Persentase
20 – 30 tahun	22	40,74%
31 – 40 tahun	19	35,18%
Diatas 41 tahun	13	24,08%
Jumlah	54	100%

Sumber: data primer, 2015.

Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa mayoritas responden yang menjadi karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Jember adalah responden yang berusia diantara 20 – 30 tahun, sedangkan minoritas responden yang menjadi karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Jember adalah responden yang berusia diantara 31 – 40 tahun, dan diatas 41 tahun.

**Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	
	Jumlah	Persentase
Wanita	30	55,56%
Pria	24	44,44%
Jumlah	54	100%

Sumber: data primer, 2015

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas yang menjadi karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Jember adalah responden yang berjenis kelamin wanita, dan minoritas responden yang menjadi karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Jember adalah responden yang berjenis kelamin pria.

**Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah	
	Jumlah	Persentase
Diploma	10	18,51%
Strata 1	42	72,41%
Strata 2	2	9,08%
Jumlah	54	100%

Sumber: data primer, 2015

Berdasarkan Tabel 3, diketahui bahwa mayoritas responden yang menjadi karyawan Asuransi Jiwa Bersama

Bumiputera 1912 Cabang Jember adalah responden yang telah menempuh pendidikan Strata 1, dan minoritas responden yang menjadi karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Jember adalah responden yang telah menempuh pendidikan Diploma dan Strata 2.

**Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Berkerja**

Lama Berkerja	Jumlah	
	Jumlah	Persentase
Kurang dari 3 tahun	10	18,51%
3 – 5 tahun	28	51,85%
5 – 7 tahun	12	22,23%
Lebih dari 7 tahun	4	7,41%
Jumlah	54	100%

Sumber: data primer, 2015

Berdasarkan Tabel 4, diketahui bahwa mayoritas responden yang menjadi karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Jember adalah responden yang telah berkerja selama atau diantara 3–5 tahun, dan minoritas responden yang menjadi karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Jember adalah responden yang telah berkerja selama kurang dari 3 tahun, 5 – 7 tahun, dan lebih dari 7 tahun.

### Uji Analisis Jalur

Analisis jalur/ *path analysis* merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel, dimana variabel–variabel bebas mempengaruhi variabel terikat baik secara langsung maupun tidak langsung melalui satu atau dua perantara (Sarwono, 2006:147). Manfaat Analisis jalur adalah perluasan dari analisis regresi linier berganda yang diperlukan pada jalur hubungan (*network*) variabel–variabel yang melibatkan lebih dari satu pertanyaan. Berikut tabel hasil analisis jalur.

**Tabel 4. Hasil Uji Analisis Jalur**

Jalur	Unstandardized		$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig.	a	Ket	
	Beta ( $\beta$ )							
$X_1 \rightarrow Z$	0,495	4,315	>	2,007	0,000	<	0,05	Sig.
$X_2 \rightarrow Z$	0,251	2,190	>	2,007	0,033	<	0,05	Sig.
$X_1 \rightarrow Y$	0,465	4,271	>	2,007	0,000	<	0,05	Sig.
$X_2 \rightarrow Y$	0,367	3,375	>	2,007	0,001	<	0,05	Sig.
$Z \rightarrow Y$	0,558	4,844	>	2,007	0,000	<	0,05	Sig.
$\epsilon_1$	0,631	-	-	-	-	-	-	-
$\epsilon_2$	0,589	-	-	-	-	-	-	-

Sumber: data primer, 2015

Berdasarkan koefisien jalur pada Tabel 4.11, maka persamaan yang dapat dibentuk adalah ;

$$Z = 0,511 + 0,495 X_1 + 0,251 X_2 + 0,631 \epsilon_1$$

$$Y = -0,066 + 0,465 X_1 + 0,367 X_2 + 0,558 Z + 0,589 \epsilon_2$$

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel *independen* berpengaruh terhadap variabel *dependen* secara signifikan. Tabel distribusi t dicari pada  $\alpha = 5\%$ , dengan derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  atau  $54-2-1 = 51$  Hasil analisis regresi berganda adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan iklim organisasi dan variabel *intervening* yaitu komitmen organisasional, serta variabel

dependen yaitu kinerja karyawan.

### Menghitung Jalur

Bagian ini menjelaskan tentang perhitungan pengaruh langsung kepuasan kerja (X1) dan iklim organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui komitmen organisasional (Z).

Menghitung Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional

$$DE_{ZX1} = X1 \rightarrow Z$$

$$DE_{ZX1} = 0,495$$

2. Pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasional

$$DE_{ZX2} = X2 \rightarrow Z$$

$$DE_{ZX2} = 0,251$$

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

$$DE_{YX1} = X1 \rightarrow Y$$

$$DE_{YX1} = 0,465$$

4. Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan

$$DE_{YX2} = X2 \rightarrow Y$$

$$DE_{YX2} = 0,367$$

5. Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan

$$DE_{YZ} = Z \rightarrow Y$$

$$DE_{YZ} = 0,558$$

Menghitung Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

1. Pengaruh kepuasan kerja melalui komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan

$$IE_{YZX1} = X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$$

$$IE_{YZX1} = (0,495 \cdot 0,558) = 0,276$$

2. Pengaruh iklim organisasi melalui komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan

$$IE_{YZX2} = X2 \rightarrow Z \rightarrow Y$$

$$IE_{YZX2} = (0,251 \cdot 0,558) = 0,140$$

### Pembahasan

Hasil pengujian koefisien dari analisis jalur, menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan iklim organisasi berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Jember. Hasil pengujian koefisien dari analisis jalur, menunjukkan bahwa kepuasan kerja, dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Jember dengan arah positif dan menunjukkan juga bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan kinerja karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Jember dengan arah positif. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan, “ada pengaruh kepuasan kerja, dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan, dan ada pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang

Jember” adalah diterima.

### Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional

Penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa adanya karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaan yang telah mereka lakukan sekarang, seperti menjadi karyawan agen blok asuransi dan supervisor, pekerjaan yang mereka lakukan dirasa telah sesuai dengan karakteristik individu mereka sehingga karyawan yang bertugas menjadi agen blok akan senantiasa berusaha dalam mendapatkan atau menjangkau nasabah atau anggota asuransi baru untuk diikuti sertakan dalam produk asuransi Bumiputera. Pada bagian supervisor, kegiatan yang dilakukan olehnya adalah mengatur dan mengawasi kinerja dari karyawannya, pekerjaan ini sangat sesuai dengan pengorbanan yang telah dilakukan olehnya selama menjadi karyawan biasa dan jabatan ini sangat layak bagi karyawan yang telah berprestasi. Pada karyawan yang bertugas sebagai agen, umumnya karyawan merasa puas apabila mendapatkan atau berhasil anggota baru untuk menjadi anggota asuransi, disini karyawan mendapatkan bonus dan pemenuhan target yang telah ditetapkan perusahaan sebanyak 15 orang baru atau anggota baru dalam sebulan, adanya bonus akan memberikan rasa giat dalam berkerja untuk berorganisasi dan berkerja lebih baik untuk mendapatkan atau memenuhi target sebesar 15 orang atau anggota baru dalam sebulan. Pada bagian supervisor, tugas dari supervisor yaitu mengarahkan pada saat berifing atau rapat pagi dan mengawasi kinerja karyawannya yang menurun, apabila supervisor berhasil dalam meningkatkan penjualan produk jasa asuransi pada masyarakat maka jabatannya akan lebih dipromosikan untuk jenjang yang lebih tinggi, sehingga karir yang baik akan menambah semangat dan komitmen untuk berkerja mencapai target dari masing – masing karyawannya.

### Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional

Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa adanya iklim organisasi seperti adanya komunikasi yang baik diantara karyawannya dan suasana lingkungan yang sportif dan jujur yang benar – benar memberikan rasa nyaman pada karyawan yang berkerja. Komunikasi yang ada pada perusahaan Asuransi Bumiputera umumnya adalah komunikasi formal dan informal, komunikasi formal yang ada dilakukan pada saat rapat atau *briefing* pada pagi hari jam 07.30 WIB dan sore jam 16.00 WIB, pada saat *briefing* karyawan yang berkerja umumnya memberikan perencanaan mengenai program pelayanan yang baik, dan rencana pemasaran produk asuransi serta evaluasi dari penjualan atau pemasaran produk asuransi. Rapat atau *beriefing* yang ada sebenarnya sebagai saran karyawan untuk berkomunikasi aktif dan saling membantu dalam berkerja, bantuan – bantuan yang ada seperti bantuan saran dan program kerja yang baik. Komunikasi informal yang ada pada perusahaan Asuransi Bumiputera umumnya komunikasi yang dilakukan disela – sela waktu kerja untuk mendiskusikan permasalahan yang ada, komunikasinya

menggunakan bahasa yang sopan dan baik diantara para karyawan atau bawahan dan atasannya, komunikasi akan memperjelas kegiatan yang ada dan akan menambah rasa nyaman diantara karyawannya, sehingga pekerjaan atau permasalahan yang akan cepat dapat teratasi secara baik dan lebih cepat. Suasana yang ada di perusahaan Asuransi Bumiputera, karyawan yang ada harus bersikap jujur dan terus terang terhadap apa yang telah dilakukannya, seperti bersikap jujur dalam perolehan pencapaian target pada rapat atau *briefing* sore, karyawan agen yang ada harus menjelaskan kemana saja produk asuransi ditawarkan dan karyawan administrasi dan kasir harus bersama – sama berterus terang terhadap perhitungan jumlah keuangan yang berhasil dihimpun dan hal ini harus sesuai dengan laporan keuangan yang ada pada pihak admin.

### **Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional**

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa iklim organisasi sebagai pola lingkungan dan keadaan suatu organisasi yang mempengaruhi perilaku anggotanya baik secara langsung maupun tidak langsung pada karyawan yang berkerja di perusahaan Asuransi Bumiputera. Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa adanya iklim organisasi seperti adanya komunikasi yang baik diantara karyawannya dan suasana lingkungan yang sportif dan jujur yang benar – benar memberikan rasa nyaman pada karyawan yang berkerja. Komunikasi yang ada pada perusahaan Asuransi Bumiputera umumnya adalah komunikasi formal dan informal, komunikasi formal yang ada dilakukan pada saat rapat atau *briefing* pada pagi hari jam 07.30 WIB dan sore jam 16.00 WIB, pada saat *briefing* karyawan yang berkerja umumnya memberikan perencanaan mengenai program pelayanan yang baik, dan rencana pemasaran produk asuransi serta evaluasi dari penjualan atau pemasaran produk asuransi. Rapat atau *beriefing* yang ada sebenarnya sebagai saran karyawan untuk berkomunikasi aktif dan saling membantu dalam berkerja, bantuan – bantuan yang ada seperti bantuan saran dan program kerja yang baik. Komunikasi informal yang ada pada perusahaan Asuransi Bumiputera umumnya komunikasi yang dilakukan disela – sela waktu kerja untuk mendiskusikan permasalahan yang ada, komunikasinya menggunakan bahasa yang sopan dan baik diantara para karyawan atau bawahan dan atasannya, komunikasi akan memperjelas kegiatan yang ada dan akan menambah rasa nyaman diantara karyawannya, sehingga pekerjaan atau permasalahan yang akan cepat dapat teratasi secara baik dan lebih cepat. Suasana yang ada di perusahaan Asuransi Bumiputera, karyawan yang ada harus bersikap jujur dan terus terang terhadap apa yang telah dilakukannya, seperti bersikap jujur dalam perolehan pencapaian target pada rapat atau *briefing* sore, karyawan agen yang ada harus menjelaskan kemana saja produk asuransi ditawarkan dan karyawan administrasi dan kasir harus bersama – sama berterus terang terhadap perhitungan jumlah keuangan yang berhasil dihimpun dan hal ini harus sesuai dengan laporan keuangan yang ada pada pihak admin.

### **Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa komitmen organisasi sebagai sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dimana seseorang dapat setia demi kepentingan organisasi sehingga terbentuk sebuah loyalitas pada organisasi atau perusahaan Asuransi Bumiputera. Penelitian yang dilakukan menunjukkan komitmen karyawan yang seperti loyalitas karyawan dalam berkerja, loyalitas yang ada pada karyawan Asuransi Bumiputera yaitu karyawan rela berkerja lembur sampai jam 19.00 WIB dan 20.00 WIB apabila ada pekerjaan yang memang dirasa perlu diselesaikan, dan pada saat hari libur kerja terkadang karyawan juga menawarkan produk asuransi yang ada pada kerabatnya atau teman – temannya, mereka menawarkan produk asuransi bukan hanya pada hari aktif kerja.

Karyawan yang ada juga berkomitmen untuk mensukseskan program yang telah direncanakan oleh pihak perusahaan Asuransi Bumiputera, terkadang perusahaan melakukan *event* untuk mempromosikan produknya pada saat hari libur ditempat yang ramai dikunjungi masyarakat, contohnya alun-alun kota, karyawan yang ada akan menawarkan produknya dan menjelaskannya pada masyarakat yang ada disekitar alun – alun kota, kegiatan ini dilakukan pada saat minggu pagi hari pukul 06.00 WIB sampai jam 08.00 WIB, apabila ada masyarakat yang tertarik maka karyawan yang ada akan segera mengurus atau memprosesnya, bahkan karyawan yang ada akan terus menawarkan keunggulan – keunggulan dari produk Asuransi Bumiputera sampai masyarakat merasa yakin dan tertarik untuk ikut serta dalam Asuransi Bumiputera.

## **Kesimpulan dan Keterbatasan**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut ; (1) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Jember. Hal ini membuktikan bahwa adanya kepuasan kerja sebagai keadaan emosional karyawan yang diterima secara positif (puas) terhadap pekerjaannya maka akan meningkatkan kinerja dan komitmen karyawannya; (2) Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Jember. Hal ini membuktikan bahwa adanya iklim organisasi yang diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi maka akan meningkatkan kinerja dan komitmen karyawannya; (3) Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Jember. Hal ini membuktikan bahwa adanya komitmen karyawan dalam organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawannya.

### **Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan di dalam penelitian ini adalah : 1) Penelitian ini hanya memfokuskan penelitiannya pada karyawan

Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Jember, karena di Kota Jember ada 2 cabang yaitu Cabang Jember dan Cabang Balung, dan; 2) Salah satu syarat penelitian yang baik adalah penelitian tersebut harus mempunyai tingkat homogenitas yang baik. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan memiliki heterogenitas yang tinggi. Seharusnya dalam penelitian ini mempunyai homogenitas jenis untuk dijadikan sampel, dimana persepsi level puncak tidak disamakan dengan level bawah.

### Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terimakasih kepada karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Jember sebagai responden sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.

### Daftar Pustaka

- Arikunto, S. 2006. **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik**. Jakarta: Rineka Cipta.
- Christine. 2009. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, IV (02): 129-143.
- Diana. 2009. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. Vol.11(1): 31-37.
- Fadli., Nely, M dan Nana, D. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Universitas Singaperbangsa Karawang. *Jurnal Psikologi*. Vol.2(2): 121-141.
- Kristianto, Suharnomo, dan Ratnawati. 2009. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada RSUD Tugurejo Semarang). *Jurnal Ekonomi Universitas Diponegoro*. Vol.9(2): 89-98.
- Muhammad, Rizki. 2011. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak)." Tidak Dipublikasikan. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Sarwono, J. 2006. **Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS**. Yogyakarta: Andi.
- Sri, Junandi., dan Maryono. 2012. Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pustakawan Universitas Gadjah Mada. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 11(1): 123-144.