
**PENGARUH KESESUAIAN NILAI INDIVIDU ORGANISASI,
PENGEMBANGAN KARIR DAN PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BANK
MUAMALAT KC BALAI KOTA MEDAN**

Farah Indah Azhari¹; Isnaini Harahap²; Khairina Tambunan³

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan^{1,2,3}

Email : farahindahazhari@gmail.com¹; isnaini.harahap@uinsu.ac.id²;
khairinatambunan@uinsu.ac.id³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa apakah berpengaruh variabel kesesuaian nilai individu-organisasi, pengembangan karir, dan pemberdayaan psikologis terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Muamalat KC Balikpapan Medan. Penelitian ini didasarkan pada beberapa keadaan seperti penurunan asset selama delapan tahun, dari Rp 62 T tahun 2014 menjadi 51 T tahun 2020. penurunan pembiayaan dari Rp 42 T turun menjadi sebesar Rp 29 T, penurunan Dana Pihak Ketiga BMI sebesar 19 persen, yaitu sebesar 51 T menjadi 41 T menjelang akhir tahun 2020, dan turunnya rasa percaya masyarakat untuk menetapkan dananya di BMI. Menurunnya kinerja PT. BMI, secara teoritis tentu akan mempengaruhi kepuasan kinerja karyawan, termasuk psikologis karyawan maupun program-program pengembangan karyawan. Penelitian bersifat kuantitatif, dimana data diperoleh melalui angket yang disebar kepada 33 orang karyawan Bank Muamalat KC Balikpapan Medan yang menjadi sampel penelitian, yang kemudian diolah melalui analisis regresi linear berganda. Dari penelitian ini diperoleh bahwa untuk secara parsial, variabel kesesuaian nilai individu-organisasi tidak signifikan mempengaruhi kepuasan kerja, sedangkan variabel pengembangan karir dan variabel pemberdayaan psikologis signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sedangkan secara simultan di dapat hasil yaitu nilai f-hitung lebih besar daripada f-tabel ($16,286 > 2,934$) sehingga kesimpulan yang dapat ditarik ialah variabel kesesuaian nilai individu-organisasi, pengembangan karir dan pemberdayaan psikologis berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Muamalat KC Balikpapan Medan.

Kata Kunci : Kesesuaian Nilai Individu-Organisasi; Pengembangan Karir; Pemberdayaan Psikologis; Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This study aims to analyze whether the influence of individual-organizational value suitability variables, career development, and psychological empowerment on job satisfaction of Bank Muamalat KC Balikpapan Medan employees. This research is based on several conditions such as a decrease in assets for eight years, from IDR 62 T in 2014 to 51 T in 2020. a decrease in financing from IDR 42 T to IDR 29 T, a decrease in BMI Third Party Funds by 19 percent, which is equal to 51 T became 41 T towards the end of 2020, and the public's confidence in setting their funds at BMI has decreased. The decline in the performance of PT. BMI, theoretically will certainly affect employee performance satisfaction, including employee psychology and employee development programs. This research is quantitative in nature, where the data was obtained through a questionnaire which was distributed to 33 employees of Bank Muamalat KC Balikpapan Medan.

Kota Medan who were the research samples, which were then processed through multiple linear regression analysis. From this study it was found that partially, the individual-organizational suitability variable did not significantly influence job satisfaction, while the career development variable and psychological empowerment variable significantly influenced employee job satisfaction. While simultaneously the result is that the f -count value is greater than the f -table ($16.286 > 2.934$) so that the conclusion that can be drawn is that the individual-organizational value suitability variable, career development and psychological empowerment have an effect on employee job satisfaction at Bank Muamalat KC Balaikota Medan.

Keywords : Person Organization fit; Career Growth; Psychological Empowerment; Job Satisfaction

PENDAHULUAN

PT. Bank Muamalat Indonesia (PT. BMI) merupakan pioneer dalam operasional bank syariah di Indonesia. PT. BMI mulai membuka bisnis sebagai badan usaha keuangan syariah di Indonesia pada tanggal 1 November 1991. Lalu di tanggal 1 Mei 1992 PT. BMI resmi beroperasi dan baru mulai membuat inovasi-inovasi dalam produk-produk keuangan syariah. Pada saat darurat terkait uang di Indonesia pada tahun 1998 banyak bank-bank yang tumbang yang membuat pemerintah terpaksa menggelontarkan lebih ratusan triliun kepada bank-bank berbentuk obligasi. Di masa itu hanya Bank Muamalat Indonesia yang berhasil selamat dari krisis tersebut. Dimana sistem syariah yang dianut BMI yaitu mengharamkan perusahaan melakukan spekulasi yang diperkirakan sebagai krisis keuangan itu.

Meskipun BMI cukup tahan krisis tahun 1998, namun kinerjanya selama 2014-2020 cukup memprihatinkan. Hal ini disebabkan karena strategi bisnis yang dijalankan terlalu berpusat pada pendanaan korporasi sehingga berdampak pada *non performing financing*/NPF yang mengalami peningkatan signifikan. Dalam 8 tahun terakhir, BMI terus mengalami penurunan asset, NPF, DPK, pembiayaan, dan Margin. Dari sisi asset, pada 2014 sumber asset yang dimiliki BMI Rp 62 T menjadi 51 T pada 2020. Pembiayaan dari Rp 42 T menjadi hanya Rp 29 T. Dari sisi keuntungan, pada tahun 2013 sebesar Rp. 476 miliar, namun pada tahun 2014 keuntungannya turun menjadi Rp. 59 miliar dan menjelang akhir tahun 2020 hanya Rp. 10 miliar.

Melihat kondisi yang sedang dialami oleh BMI, keadaan itu juga berdampak terhadap kantor cabang di daerah Sumatera Utara yaitu PT. Bank Muamalat KC Balaikota Medan. Dimana PT. Bank Muamalat KC Balaikota Medan akhirnya memutuskan untuk menutup beberapa kantor cabang dibawah koordinasinya yang

dimulai dari tahun 2016-2020. Adapun kantor yang di tutup ialah sebanyak 13 kantor yang sebelumnya berjumlah 15 kantor, sehingga sejak tahun 2020 Bank Muamalat KC Balaikota Medan hanya membawahi 4 kantor saja yaitu : KCP Serdang, KCP Sukaramai, KCP Kisaran, KCP Siantar. dampak lain yang terjadi ialah berpindahnya KCP Binjai dan KCP Stabat dibawah koordinasi Bank Muamalat KC Medan Baru yang sebelumnya dibawah koordinasi Bank Muamalat KC Balaikota Medan.

Menurunnya kinerja PT. Bank Muamalat Indonesia sedikit banyak dipengaruhi oleh kinerja SDM yang dimiliki. Menurut Farooqui dan Nagendra (2014) Manusia itu adalah asset utama dalam suatu organisasi, karena manusia yang akan menjalankan operasional perusahaan.

Supaya seorang karyawan bekerja dengan loyal dan memberikan hasil yang baik maka perusahaan mesti memperhatikan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Disini peran kepuasan kerja sangat perlu karena pegawai bisa mengevaluasi pekerjaannya sehingga memberikan kinerja yang baik dan hasil yang optimal untuk kesuksesan perusahaan Swati Dhir, Tanusree Dutta & Piyali Ghosh (2020).

Pramesti (2013) menyatakan bahwa untuk memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan terdapat faktor- faktor yang mempengaruhinya. Kesesuaian antara nilai individu-organisasi cukup memberikan pengaruh dalam kepuasan kerja seseorang, Kesesuaian antara nilai individu-organisasi menjelaskan hubungan antara nilai, tujuan, kebutuhan antara individu dan organisasi itu sama dan juga keselarasan karakteristik individu dengan organisasinya.

Kesesuaian antara nilai individu-organisasi sangat penting dalam memberikan kepuasan kerja, karena jika karyawan ditempatkan yang sesuai dengannya maka ia akan merasa nyaman dan puas dengan pekerjaan yang dilakukannya, sehingga karyawan tersebut terus berkontribusi untuk menyukseskan perusahaan. Beberapa penelitian seperti Indriyani & Sutanto,(2021);Barotuttakiah, (2020); (Astutik dkk, 2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi kesesuaian nilai-nilai individu-organisasi, dimana dengan adanya kesesuaian nilai antar individu dengan organisasi akan menjadi tinggi dan karyawan senang dengan apa yang sedang ia kerjakan Indriyani&Sutanto, (2021)

Faktor pengembangan karir jugamempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan.Pengembangan karir ialah suatu kondisi yang menunjukkan peningkatan

profesi dalam situasi dengan individu dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditentukan sebelumnya di dalam organisasi. Melalui pemberian kesempatan pengembangan karir perusahaan telah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan keterampilan, kemampuan, memberi posisi yang stabil dari sebelumnya, dan meningkatkan kepuasannya terhadap perusahaan. Beberapa penelitian terdahulu seperti Muhajir, (2019); Azlina, (2019); Nabillah, (2021) memberi kesimpulan bahwasanya pengembangan karir mempengaruhi kepuasan kerja karena apabila pengembangan karir tinggi maka akan meningkat pula kepuasan kerja. Dikarenakan dengan adanya pengembangan karir di suatu perusahaan bisa memberikan rasa senang yang dapat memotivasi karyawan untuk lebih bekerja secara optimal guna mendapatkan tujuan karir yang diharapkan karyawan Azlina, (2019)

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah pemberdayaan psikologis. Saidah & Muhid (2021) pemberdayaan psikologis memerlukan perhatian yang serius juga dari atasan. tingkat persaingan yang tinggi membuat organisasi membutuhkan pegawai yang luar biasa, berbakat, dan memiliki kepercayaan tinggi untuk dikaitkan dengan pekerjaan. Beberapa penelitian terdahulu seperti Rahmadhani (2021); Nuraini (2019); Saidah & Muhid (2021) menunjukkan bahwasanya pemberdayaan psikologis ini memiliki hubungan yang kuat terhadap kepuasan kerja yang menyatakan terdapat pengaruh positif pemberdayaan psikologis terhadap kepuasan kerja, Apabila Pemberdayaan psikologis meningkat maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. jadi dengan adanya pemberdayaan psikologis kepada karyawan di suatu perusahaan akan tinggi pula tingkat kepuasan akan pekerjaan yang sedang dijalani Saidah & Muhid (2021)

Iqbal, Kurniasih dkk, 2016 dalam Saidah & Muhid (2021) mengatakan kepuasan kerja menggambarkan sensasi emosional seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. kerja adalah masalah individu, mengingat kualitas yang berlaku untuk itu, juga tingkat kepuasan personal yang berbeda-beda. Kepuasan bekerja sulit untuk diartikan, karena tentu saja kepuasan itu merupakan keadaan emosional si karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dapat diubah oleh karyawan itu sendiri maupun organisasi tempat ia bekerja (Berlin, 2021) Apabila karyawan mendapat kepuasan yang tinggi dalam bekerja itu maka akan memberikan pengaruh positif terhadap kemajuan perusahaan tersebut.

Meskipun banyak penelitian dimana telah membuktikan bahwa kepuasan kerja itu bisa di dapat dari faktor kesesuaian nilai individu-organisasi, pengembangan karir, dan pemberdayaan psikologis. berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan salah seorang karyawan Bank Muamalat KC Balaikota Medan, menyatakan masih kurang setuju bahwa nilai yang ada pada dirinya dengan nilai pada organisasinya itu sesuai atau selaras, tetapi ia setuju dengan nilai yang ada di perusahaan yang berkaitan dengan hal kepedulian terhadap orang lain, tapi untuk nilai yang berkaitan dengan organisasi itu sendiri masih memiliki nilai yang berbeda secara pribadi terhadap nilai yang ada di diri individu karyawan, dalam hal ini hubungan Antara kesesuaian nilai individu-organisasi karyawan Bank Muamalat KCBalaikota Medan terdapat pengaruh signifikan pada kepuasan kerja, sehingga jika terdapat kesesuaian nilai individu karyawan dengan nilai di perusahaan maka akan mendapatkan tingkat kepuasan kerja. Sebaliknya, jika kesesuaian nilai individu-organisasi pada karyawan Bank Muamalat KC Balaikota Medan tidak ada maka juga akan memberikan tidak berpengaruhnya kepuasan kerja.

Melihat Pemaparan sebelumnya tentang kinerja BMI dari tahun 2014-2020 yang memprihatinkan, dan keadaan itu juga berdampak terhadap penutupan beberapa kantor yang dibawah Bank Muamalat KC Balaikota Medan, maka diperkirakan juga menurunnya kinerja Bank Muamalat KC Balaikota Medan sedikit banyak dipengaruhi oleh kinerja SDM yang dimiliki. Maka daripada itu agar kinerja Bank Muamalat KC Balaikota Medan meningkat maka harus ada kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan. Untuk melihat kepuasan kerja itu disini peneliti mengambil 3 hal yang dapat memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan ialah: Kesesuaian Antara Nilai Individu-Organisasi, Pengembangan Karir, Pemberdayaan Psikologis. Maka disini peneliti tertarik melakukan penelitian di Bank Muamalat KC Balaikota Medan dengan judul "Pengaruh Kesesuaian Antara Nilai Individu-Organisasi, Pengembangan Karir, Pemberdayaan Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Bank Muamlat KC Balaikota Medan."

TINJAUAN PUSTAKA

Person Organization Fit (Kesesuaian Nilai Individu Organisasi)

Person organization fit (PO-Fit) atau kesesuaian nilai individu-organisasi didefinisikan secara umum merupakan kesesuaian antara nilai-nilai individu dengan nilai-nilai organisasi oleh kristof, 1996 dalam Indriyani & Sutanto (2021). Istilah PO

dimaknai sebagai sebuah hubungan yang terjalin diantara nilai individu dengan nilai organisasi, individu-organisasi memiliki keselarasan dalam mencapai tujuan, memiliki kebutuhan dan preferensi yang sama, juga kesesuaian kepribadian individu dengan organisasi.

PO-Fit adalah sebagai kompatibilitas antara orang-orang yang bekerja dan organisasi yang terjadi pada suatu entitas sehingga suatu organisasi menyediakan apa yang dibutuhkan karyawan dan karyawannya merasa cocok dengan pekerjaannya Swati Dhir; Dutta Tanusree & piyali Ghosh, (2020). Menurut Rahmadhani (2021) *person organization fit* adalah suatu kesesuaian antara nilai individu dan nilai organisasi di mana perusahaan dalam merekrut karyawan harus sesuai dengan apa yang karyawan bisa sehingga karyawan tersebut merasa cocok dengan pekerjaannya

Kesimpulan yang diambil peneliti dari beberapa pendapat diatas adalah bahwa kesesuaian nilai individu organisasi (PO-Fit) ialah sejalanannya pekerjaan yang dilakukan dengan nilai-nilai dan potensi yang dimiliki dalam dirinya, sehingga membuat karyawan melakukan pekerjaan secara semangat dan optimal dalam mengembangkan perusahaan tersebut. Karena Apabila seseorang melakukan pekerjaan yang bukan bidangnya, Jika seseorang mengurus bisnis yang bukan bidangnya, apalagi jika tidak memiliki keahlian, jangan berharap bisa mendapatkan hasil terbaik, yang akan terjadi adalah kegagalan. Dimana dalam kalamullah Q.s Al- Isra : 84

Yaitu mengisyaratkan bahwa Allah telah memberikan potensi/bakat masing-masing kepada umatnya. jadi hendaklah manusia itu mencari kecenderungan tempat kerja yang sesuai dengan nilai individunya, dan potensi yang dimilikinya. dengan begitu ia berkesempatan untuk meningkatkan sikap kerja keras dan mencapai hasil yang diinginkan dalam menyelesaikan suatu perusahaan tersebut.

Pengembangan Karir

Secara universal menurut Affandi (2018) pengembangan karir ialah tahapan dalam meningkatkan keinginan seseorang dalam pekerjaan yang bisa diraih pada suatu rangkaian pencapaian karir yang didambakan. Hartatik (2014) mendefinisikan pengembangan karir ialah keadaan yang memperlihatkan peningkatan-peningkatan akan status dari suatu individu dalam sebuah organisasi. Sementara pendapat lain menyatakan bahwa pengembangan karir ialah persepsi personal karyawan terhadap kesempatan mengembangkan karir di suatu organisasi yang dilihat dari adanya

pencapaian karir, peningkatan potensi, promosi jabatan, dan kenaikan gaji Rahmadhani (2021)

Dari berbagai definisi yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti menyimpulkan pengembangan karir ialah pandangan akan peluang yang dapat diberikan pada personal individu dalam hal meningkatkan potensi yang dimiliki melalui pendidikan dan pelatihan untuk menuju tujuan akhir suatu pekerjaan yang diinginkan. Sejalan dengan itu, Islam juga menjelaskan akan hal tentang berkarir, yang dapat kita ketahui pada Q.s : 61 & Q.s Az-Zumar : 39

Jadi, dari kedua ayat diatas mengisyaratkan bahwa islam menganjurkan kepada seluruh umat manusia untuk terus bekerja. dan juga berusaha meningkatkan kemampuan dalam diri melalui pendidikan dan pelatihan-pelatihan yang bisa memberikan kemampuan dan keahlian yang bertambah. Sehingga potensi yang ada dalam dirimu sesuai dengan keadaanmu yang seharusnya. Jadi haruslah bekerja dan berusaha sesuai tujuan akhir karir yang sesuai dengan keinginan dan potensi yang kita miliki.

Pemberdayaan Psikologis

Pemberdayaan psikologis menurut Shih, K, Chang (2009) ialah persepsi sikap individu akan tugas, tanggung jawab dan peran organisasi mereka. Gunawan, (2012) mendefinisikan pemberdayaan psikologis ialah anggapan bahwa individu merasa diberdayakan, semetara menurut (Pathak & Srivasta, 2020) pemberdayaan psikologis didefinisikan sebagai orientasi motivasi yang berkaitan dengan peran kerja individu dan perasaan individu dalam memegang kendali di tempat kerja. pemberdayaan psikologis adalah suatu proses penciptaan motivasi oleh suatu organisasi kepada karyawannya untuk dapat mengelola pikiran, mental, emosi, dan kontrol atas wewenang yang diberikan kepadanya (Rahmadhani, 2021)

Pemberdayaan psikologis menurut penulis dengan menarik kesimpulan dari beberapa pendapat diatas ialah motivasi pemberian wewenang oleh organisasi terhadap individu untuk bisa mengambil keputusan yang sebaik-baiknya dalam suatu pekerjaan yang sedang dilakukannya. pada hakikat nya, dalam Islam umat manusia diberikan anjuran agar senantiasa berikhtiar dalam mencari tau potensi yang ada pada organisasi yaitu dari segi SDM dan juga SDA, kemudian sebagai umat manusia disarankan untuk

melakukan pemberdayaan dan pengembangan di segala aspek yang ada. Sebagaimana dijelaskan dalam alqur'an potongan dari Q.s Ar-ra'du ayat 11

Pada ayat tersebut bisa diambil hikmah, manusia harus melakukan pemberdayaan yang bisa meningkatkan taraf hidup. Begitupun dengan suatu organisasi, dengan adanya pemberdayaan psikologis yang dilakukan organisasi terhadap karyawannya, maka akan mengubah kinerja karyawan, sehingga karyawan merasa puas akan pekerjaannya dan mengubah organisasi tersebut lebih maju dan sukses .

Kepuasan Kerja

Menurut Dhir, et al., (2000) kepuasan kerja ialah suatu bentuk sentimen personal pada pekerjaan. Kepuasan kerja diartikan bentuk dari kesenangan dan kebahagiaan individu terhadap pekerjaannya. Menurut (Mardhiya, Hijja, Sri Sudiarti, 2019) Kepuasan kerja adalah pandangan yang menggembirakan dari pekerja terhadap pekerjaan mereka, yang muncul dari evaluasi keadaan kerja. Sedangkan Handoko (2000) mengemukakan pendapatnya bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan emosional yang dapat membuat seseorang bahagia atau sebaliknya, dimana situasi itu tergantung pada sudut pandang karyawan itu sendiri dalam melihat pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan ditempat kerja. Studi kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan topik yang menarik dan dapat dijadikan pertimbangan saat mengkaji model pergantian karyawan (Zulkarnaen, W., dan Sofyan, Y., 2018:184).

Dari penjelasan tersebut, kepuasan kerja menurut penulis ialah muncul rasa emosional dalam melakukan suatu pekerjaan. kepuasan kerja lebih identik dimaknai sebagai perasaan yang puas dan senang akan pekerjaan yang dilakukan di tempat ia bekerja saat ini. kepuasan kerja menjadi tolak ukur suatu organisasi agar karyawan yang bekerja menjadi lebih semangat dan melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien guna meningkatkan dan memajukan suatu organisasi.

Selain itu, kepuasan kerja juga disinggung dalam kitab Allah pada Q.s At-Taubah : 105 dalam ayat ini dapat di ambil hikmah, bahwa sebagai umat manusia senantiasa untuk bekerja, karena bekerja itu adalah ibadah. Apabila melakukan suatu pekerjaan diikuti rasa ikhlas dan hati yang bahagia maka manusia akan diberikan imbalan setimpal dengan apa yang tengah ia kerjakan. Jika kita melakukan suatu pekerjaan dengan sikap yang tekun dan cermat maka kita akan lebih dihargai oleh rekan kerja kita, dan kita akan

puas dengan apa yang telah kita kerjakan. Jadi dengan adanya kepuasan dalam bekerja, maka itu akan memberikan pengaruh yang positif dalam hal memajukan suatu organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan merupakan jenis penelitian kuantitatif, dimana penelitian ini ialah suatu penelitian dimana proses pengukuran suatu data dilakukan dengan perhitungan ilmiah di peroleh melalui sampel penyebaran kuisioner yang berkaitan dengan variabel yang akan diteliti (Sugiono, 2011). Penelitian dilakukan di Bank Muamalat KC Medan Balai Kota. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan Bank Muamalat KC Balaikota Medan, dan untuk sampelnya karena karyawan hanya berjumlah 33 orang, maka seluruh karyawan menjadi sampel penelitian (total sampling). Adapun dasar penentuan sampling ini adalah pendapat Sugiyono yang mengatakan bahwa ukuran sampel antara 30 dan 500 ukuran yang layak dalam penelitian (Sugiono, 2011).

Pada penelitian ini terdapat 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Untuk variabel kesesuaian nilai individu-organisasi, indikator yang ditanyakan kepada sampel penelitian adalah: keselarasan nilai, tujuan yang selaras, kepuasan kebutuhan pekerja dan karakter/kepribadian yang sama (Astutikdkk, 2022). Kemudian pengembangan karir menurut (Nugraha & Garin, 2019) indikatornya ialah: pencapaian akhir karir, peningkatan skil, promosi, dan kenaikan gaji. Pemberdayaan psikologis indikatornya menurut Rahmadhani Sylvia (2021) ialah: Bermakna, mampu, penentu nasib, akibat. Dan Kepuasan kerja Stephen P Robbins (2009) mengatakan indikatornya ialah: pekerjaan itu sendiri, gaji dan imbalan, kesempatan karir, keadaan pekerjaan dan rekan kerja.

Untuk pengumpulan data yang dilaksanakan ialah menyebarkan angket/kuesioner pada 33 orang karyawan bank Muamalat KC Balaikota Medan kemudian dianalisa dengan menggunakan analisis regresi berganda. Sebagaimana persyaratan uji regresi linear berganda tahap pengujian dilakukan dengan 1. Uji validitas dan reliabilitas angket penelitian. 2. Uji asumsi klasik (normalitas, heterokedastisitas dan multikolinearitas). 3. Uji Model (R^2), 4. Uji hipotesa (Uji T dan Uji F)

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Uji Validitas

Ketentuan uji validitas ialah Apabila semua jawaban pada item di setiap variabel dianggap valid dengan asumsi $r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$. pada penelitian ini untuk nilai r_{Tabel} didapat dari rumus $df = (N - 2)$ maka diperoleh nilai df sebesar 31 ($33 - 2$) dengan uji 2 arah dan nilai $\text{sig} < 0,05$ sehingga hasil yang didapat adalah seberapa 0,344. Pada Tabel.II.1 dapat dilihat bahwa nilai r_{hitung} yang diperoleh untuk keseluruhan pertanyaan lebih besar dari nilai r_{tabel} sehingga dapat di ambil kesimpulan bahwa seluruh item VALID.

Uji Reliabilitas

Ketentuan Uji Reabilitas ialah Apabila nilai Croncnbach's Alpha $> 0,60$, maka dianggap Valid. Dari hasil pengujian di Tabel II.2 dapat dilihat bahwa nilai Croncnbach's Alpha setiap variabel memiliki nilai lebih menonjol dari 0,60. Jadi sangat mungkin penelitian yang dilakukan dianggap Reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah data berdistribusi normal. Ketentuan didalam uji normalitas adalah data berdistribusi normal Jika nilai $\text{Asymp.Sig} > 0.05$, sedangkan data berdistribusi tidak normal Jika nilai $\text{Asymp.Sig} < 0.05$

Pada grafik 2. Bisa dilihat bahwa penyebaran titik-titik plot berada diantara garis diagonal. Sehingga diambil kesimpulan data tersebut berdistribusi normal. dari hasil uji **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** digunakan untuk uji normalitas dimana pada pengujian ini dapat di lihat pada Tabel II.3 d bahwa nilai Asymp. Sig. yang diperoleh sebesar $= 0,200 > 0,05$ (nilai alpha 5%), Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah data tidak terdapat gejala multikolinearitas. Ketentuan didalam uji multikolinearitas adalah data tidak terjadi gejala multikolinearitas Apabila nilai $\text{Tolerance} > 0.10$ dan Nilai $\text{VIF} < 10$, sedangkan data terjadi gejala multikolineritas Apabila nilai $\text{Tolerance} < 0.10$ dan Nilai $\text{VIF} > 10$

Dari Hasil Uji Multikolinearitas pada Tabel II.4 dapat di lihat bahwasannya:

- a. Pada variabel kesesuaian nilai individu-organisasi, didapat bahwa nilai *Tolerance* sebesar $0,575 > 0,10$ kemudian diperoleh nilai VIF sebesar $1,739 < 10$ sehingga kesimpulan yang dapat ditarik ialah tidak terjadinya gejala multikolinearitas
- b. Pada variabel Pengembangan karir, didapat bahwa nilai *Tolerance* sebesar $0,633 > 0,10$ kemudian diperoleh nilai VIF sebesar $1,580 < 10$ sehingga kesimpulan yang dapat ditarik ialah tidak terjadinya gejala multikolinearitas
- c. variabel Pemberdayaan psikologis, didapat bahwa nilai *Tolerance* sebesar $0,872 > 0,10$ kemudian diperoleh nilai VIF sebesar $1,147 < 10$ sehingga kesimpulan yang dapat ditarik ialah tidak terjadinya gejala multikolinearitas

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah data tidak mengalami terjadinya heteroskedastisitas. Ketentuan didalam uji heteroskedastisitas adalah data tidak terjadi heteroskedastisitas Apabila data yang diteliti memperoleh nilai $\text{sig} > 0,05$, sedangkan data yang mengalami terjadinya heteroskedstisitas Apabila data yang diteliti memperoleh nilai $\text{sig} < 0,05$

Bisa dilihat Uji Heteroskedastisitas *scatter plott* pada Grafik 2.1, bahwasanya apabila titik-titik pada pengujian ini tidak beraturan kemudian juga tersebar di antara sumbu x,y sehingga bisa diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas. Kemudian pada Tabel II.5 Uji Glejser diperoleh untuk nilai sig disetiap variabel ialah lebih besar dari 0,05 sehingga ditarik kesimpulan bahwa data yang di teliti tidak terjadi dampak Heteroskedastisitas

Uji Model (R^2)

Menurut pendapat Ghozali untuk mengetahui besarnya pengaruh suatu variabel x terhadap variabel y yang diteliti, dilihat dari nilai Adjusted R. Square. dimana nilai Adjusted R. Square pada tabel II.6 sebesar 0,589 atau 58,9%. Artinya Variabel Pemberdayaan psikologis, Pengembangan karir, Kesesuaian nilai individu-organisasi berkontribusi mempengaruhi Kepuasan kerja sebesar 0,589 atau 58,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel diluar dari variabel yang diteliti (variable lain).

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Pada pengujian ini untuk melihat data variabel independent memiliki pengaruh terhadap variabel dependent ketentuannya adalah suatu data dari variabel independent

terhadap variabel dependent memiliki “Pengaruh” Apabila nilai uji signifikansi < 0,05 dan t hitung > t tabel, sedangkan suatu data dari variabel independent terhadap variabel dependent “ Tidak Terdapat Pengaruh” Apabila nilai uji signifikansi > 0.05 dan t hitung < t tabel

$$Y = -0,048 + 0,156 X_1 + 0,624 X_2 + 0,225 X_3$$

Dari Tabel II.7, dapat kita simpulkan bahwa :

a. Nilai koefisien variabel kesesuaian nilai individu-organisasi 0,156 menyatakan jika kesesuaian nilai individu-organisasi naik 1 persen maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan Bank Muamalat KC Balaikota Medan sekitar 0,156%. Sebaliknya kesesuaian nilai individu-organisasi turun 1 persen maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan Bank Muamalat KC Balaikota Medan sekitar 0,156%. dan variabel kesesuaian nilai individu-organisasi memperoleh nilai Sig = 0,320 > 0,05 kemudian hasil dari nilai t tabel menggunakan tingkat sig 0,05 dan df = 29 diperoleh nilai untuk t tabel yaitu 2,045 dan diperoleh nilai t hitung sebesar 0,320. Sehingga disimpulkan bahwa nilai t hitung sebesar 0,320 < nilai t tabel sebesar 2,045

Sehingga kesimpulan yang dapat ditarik ialah bahwa variabel kesesuaian nilai individu-organisasi (X_1) tidak terdapat pengaruh yang positif juga tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y) pada karyawan bank Muamalat KC balaikota medan, Maka diperoleh kesimpulan hipotesis alternatif ditolak

b. Nilai koefisien variabel pengembangan karir 0,624 menyatakan jika pengembangan karir naik 1 persen maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan Bank Muamalat KC Balaikota Medan sekitar 0,624%. Sebaliknya jika pengembangan karir turun 1 persen maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan Bank Muamalat KC Balaikota Medan sekitar 0,624%. dan variabel pengembangan karir memperoleh nilai Sig 0,001 < 0,05 kemudian hasil dari nilai t tabel menggunakan tingkat sig 0,05 dan df = 29 diperoleh nilai untuk t tabel yaitu 2,045 dan diperoleh nilai t hitung sebesar 3,721. Maka disimpulkan bahwa nilai t hitung sebesar 3,721 > nilai t tabel sebesar 2,045

Sehingga kesimpulan yang dapat ditarik ialah bahwa variabel pengembangan karir (X_2) terdapat pengaruh yang positif juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada karyawan bank muamalat kc balaikota medan, Maka diperoleh kesimpulan hipotesis alternatif diterima.

c. Nilai koefisien variabel pemberdayaan psikologis 0,225 menyatakan jika pemberdayaan psikologis naik 1 persen maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan Bank Muamalat KC Balaikota Medan sekitar 0,225%. Sebaliknya jika pemberdayaan psikologis turun 1 persen maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan Bank Muamalat KC Balaikota Medan sekitar 0,624%. dan variabel pemberdayaan psikologis memperoleh nilai Sig 0,009 < 0,05 kemudian dari hasil t tabel menggunakan tingkat sig 0,05 dan df = 29 diperoleh nilai untuk t tabel yaitu 2,045 dan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,819. Maka disimpulkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,819 > nilai t tabel sebesar 2,045

Sehingga kesimpulan yang dapat ditarik ialah bahwa variabel pemberdayaan psikologis (X_3) memiliki pengaruh yang positif juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada karyawan bank muamalat kc balikota medan, Maka diperoleh kesimpulan hipotesis alternatif diterima .

Uji F (Simultan)

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah suatu data dari variabel independent secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependent. Ketentuan didalam uji simultan ini adalah suatu data dari variabel independent terhadap variabel dependent “Memiliki Pengaruh” Jika nilai uji signifikansi < 0.05 dan F hitung > F tabel, sedangkan suatu data dari variabel independent terhadap variabel dependent “Tidak Memiliki Pengaruh” Jika nilai uji signifikansi > 0.05 dan F hitung < F tabel

Dari tabel II.8 dapat kita lihat bahwa hasil uji signifikansinya diperoleh sebesar <0,001 < 0,05 kemudian hasil yang didapat dari f tabel signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (df) $N_1 = 4 - 1 = 3$, $N_2 = 33 - 4 = 29$ maka nilai f tabel = 2,934 & nilai F hitung = 16,286. Jadi F hitung 16,286 > F tabel 2,934 .

Sehingga bisa ditarik kesimpulan untuk variabel Kesesuaian nilai individu-organisasi, Pengembangan karir, Pemberdayaan psikologis bahwa secara bersama sama memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bank muamalat kc. Balaikota medan dengan kesimpulan bahwa H_0 ditolak.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh kesesuaian nilai individu-organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Muamalat KC Balaikota Medan

Kesesuaian nilai individu-organisasi merupakan suatu keselarasan dimana menyangkut kesesuaian dalam hal nilai, tujuan, pemenuhan kebutuhan karyawan, dan karakteristik yang sejalan dengan diri individu. Pada hasil penelitian diketahui variabel kesesuaian nilai individu-organisasi ini secara parsial tidak berpengaruh positif juga signifikan terhadap kepuasan kerja. Sama halnya dengan hasil yang diteliti Rahmadhani, (2021); Putri Rizqi & Parmin, (2022) dimana peneliti tersebut juga menyatakan PO-Fit tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap job satisfaction karyawan. Dari hasil ini dapat kita ambil pendapat bahwa karyawan bank muamalat ke balai kota memiliki nilai yang berbeda pada organisasinya. Kepuasan kerja itu dipengaruhi oleh pekerjaan itu sendiri, sedangkan kesesuaian nilai individu-organisasi mengarah pada keselarasan antara nilai yang terdapat pada individu dengan nilai yang terdapat pada organisasinya, sehingga mengakibatkan tidak terdapat pengaruh juga tidak signifikan pada kepuasan kerja.

Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Muamalat KC Balaikota Medan

Pengembangan karir merupakan suatu peningkatan pribadi individu guna meraih karir yang diinginkan. Indikator dalam pengembangan karir ialah: pendidikan, pelatihan, promosi, kenaikan gaji. Pada hasil penelitian di atas, dapat kita ketahui dan memberikan bukti secara parsial (uji-t) variabel pengembangan karir ini terdapat pengaruh positif juga signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian yang diperoleh sesuai dengan penelitian Satria Sahid, (2018); Suryani N, (2020) dimana peneliti tersebut juga menyimpulkan bahwasanya pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari hasil tersebut dapat diambil pendapat ternyata karyawan Bank Muamalat KC Balaikota apabila diberikan program pengembangan karir di organisasi akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan sehingga ia merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan saat ini.

Ada beberapa hal yang bisa meningkatkan pengembangan karir yang berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Muamalat KC Balaikota Medan, diantaranya karyawan diberikan peluang dalam mengembangkan karirnya di perusahaan. Kondisi tersebutlah yang membuat karyawan merasakan sensasi senang dalam bekerja yang memberikan dampak langsung terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Muamalat Balaikota Medan. tetapi ada pula hal yang mesti diperhatikan yang bisa menurunkan

pengembangan karir karyawan Bank Muamalat KC Balaikota yaitu tidak di berikan kesempatan juga program pelatihan-pelatihan untuk mengembangkan karir dan tidak ada arahan atau motivasi dari pimpinan dalam pengembangan karir. Hal ini yang menyebabkan pengembangan karir karyawan menurun dan berdampak pada menurunnya sensasi senang yang berdampak kepada kepuasan kerja

Pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Muamalat KC Balaikota Medan

Pemberdayaan psikologis merupakan anggapan bahwa individu merasa diberdayakan, dimana suatu motivasi diperuntukkan kepada karyawan untuk memegang kendali tempat ia bekerja. Indikator dalam pemberdayaan psikologis ialah : Bermakna, Mampu, penentu nasib sendiri, akibat. Pada hasil penelitian di atas, dapat kita ketahui secara parsial variabel pemberdayaan psikologis terdapat pengaruh juga signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Muamalat KC Balaikota. Hasil yang diperoleh peneliti sesuai juga dengan penelitian Saidah, nafiafus dan Muhid, (2021); Faluty H, Handayani & Fahmi, (2023) dimana peneliti tersebut juga menyatakan untuk pemberdayaan psikologis ini memiliki pengaruh dan juga signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka dari hasil ini peneliti berpendapat ternyata karyawan Bank Muamalat KC Balaikota Medan dengan diberi pemberdayaan psikologis ini maka akan berdampak kepada kepuasan kerja karyawannya

Ada beberapa cara agar meningkatkan pemberdayaan psikologis sehingga berpengaruh pula pada kepuasan kerja karyawan Bank Muamalat KC Balaikota Medan, diantaranya karyawan mendapatkan kemandirian dan kebebasan dalam bagaimana cara melakukan pekerjaan. Itulah yang akan membuat karyawan mendapatkan rasa senang saat bekerja yang secara otomatis akan berdampak langsung kepada kepuasan kerja karyawan Bank Muamalat KC Balaikota. Namun, ada suatu hal yang mesti diperhatikan yang bisa menurunkan pemberdayaan psikologis karyawan Bank Muamalat KC Balaikota yaitu tidak yakin dengan kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya dan tidak bisa menentukan sendiri bagaimana cara melakukan pekerjaan. Hal ini yang menyebabkan pemberdayaan psikologis pada karyawan menurun mengakibatkan menurunnya rasa kepuasan dalam bekerja.

Pengaruh kesesuaian nilai individu-organisasi, pengembangan karir dan pemberdayaan psikologis terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Muamalat KC Balaikota Medan

Hasil pada penelitian di Tabel. 8 menunjukkan ternyata variabel kesesuaian nilai individu-organisasi, pengembangan karir, pemberdayaan psikologis jika di uji secara simultan (uji-f) diperoleh hasil bahwa variabel independen berpengaruh positif pada kepuasan kerja kemudian didapat juga bahwa variabel independen signifikan terhadap variabel dependen

KESIMPULAN

Berdasarkan perolehan dari hasil yang diteliti, disimpulkan jika berdasarkan hasil uji hipotesa yaitu Uji Parsial (uji t) terkait dengan variabel kesesuaian nilai individu-organisasi menyatakan bahwa tidak berpengaruh dan juga tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Muamalat KCBalaikota Medan, Sedangkan variabel pengembangan karir dan pemberdayaan psikologis diperoleh bahwa berpengaruh positif dan juga signifikansi terhadap kepuasan kerja karyawan bank muamalat kc.balaikota medan Berdasarkan simultan (Uji F); variabel independen (kesesuaian nilai individu-organisasi, pengembangan karir, pemberdayaan psikologis) secara bersama-sama memiliki pengaruh dan juga signifikan terhadap variabel dependent(kepuasan kerja) pada karyawan Bank Muamalat KC Balaikota Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zafana Publishing.
- Andreas Wahyu Gunawan, O. V. (2012). *Pemberdayaan psikologis : Hubungannya dengan kepuasan kerja dan komitmen afektif*. Media Riset Bisnis & Manajemen, Vol. 12(1), April Page 1-17
- Aritonang, K. L., Fadilah, N. & Prima, U. (2019). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. SINAR SOSRO*. Jurnal Management, Vol. 5(1), Januari-Juni, Page 53–60.
- Astutik. Kartika, Ria. dkk (2022). *Pengaruh Person Organization Fit Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit*. MAP Midwifery and Public Healthy Journal. Vol.2(1) edisi Agustus.
- Barottutakiah, Rizki. Helmi, I. (2020). *Pengaruh Workplace Friendship Dan Person Organization Fit (P-O FIT) Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Management Bisnis & Akuntansi. Vol. 2(1), Hal 101-110.
- Berlian, Roudhotul. H. K. (2021). *Pengaruh Psychological Empowerment Terhadap Perilaku Marketing Yang Berorientasi Pada Pelanggan : Literatur Review*. Journal Of Management Review Vol. 5(2), Page (639–644).

- Edy, Sustrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetak ke sebelas). Jakarta: PranandaMedia Group.
- Farooqui, M. S., & Nagendra, A. (2014). *The Impact of Person Organization Fit on Job Satisfaction and Performance of the Employees*. *Procedia Economics and Finance*, Vol. 11(14), Page 122–129. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(14\)00182-8](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(14)00182-8)
- Hajar Nabillah S.(2021). *Hubungan Antara Pengembangan Karir Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PTINDONESIA I (PERSERO)*. Skripsi. Medan: Universitas Medan Area
- Handayani, M., Parimita, W., & Suherdi. (2023). *Pengaruh Pemberdayaan Psikologis Terhadap Komitmen Organisasi Dimensi Oleh Kepuasan Kerja Pada Guru SMK Swasta*. *Sibatik Journal*. Vol 2(2), 393–408.
- Handoko, T. Hani. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Edisi ke 2). Yogyakarta: BPF.
- Harahap, Isnaini, Yenni Amri Juliana Nasution,dkk (2015). *Hadis-Hadis Ekonomi*. Medan: Kencana
- Harahap, Isnaini, Yenni Amri Juliana Nasution,dkk (2017). *Hadis-Hadis Ekonomi*. Cetakan kedua. Kencana: PT. Balebat Dedikasi Prima
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Cetak kesebelas. Yogyakarta: Laksana (ed.).
- Indriyani Ratih, & Susanto Monica B. (2021). *Peranan Person Organization Fit Dan Person Job Fit Dalam Meningkatkan Job Satisfaction Dengan Work Engagement Sebagai Mediasi*. *Majalah Ekonomi*. Vol 26(1), Page 8–28. <https://doi.org/10.36456/majeko.vol26.no1.a3950>
- Jumiati. Azlina, Y. (2019). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PTKIMIA FARMA (PERSERO) TBK JAKARTA*. Yayasan Akrab Pekan Baru. Vol 4 Edisi November, Page(226-238)
- Mardhiya, Hijja, Sudiarti sri, Isnaini H. (2019). *Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan*. *AT-TAWASSUTH, IV*. Vol (01) Edisi (Januari-Juni), Page 66–88.
- Muhajir, A. (2019). *Analisis Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT . Mitra Alami Gresik)*. *EkoNiKa*. Vol 4(2), Edisi September, page 180–192.
- Nuraini, Lidya Siti, izzati U. A. (2019). *Hubungan Antara Pemberdayaan Psikologis Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit X Surabaya*. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*. Vol. 6(4) page1–6.
- Pramesti, Annur. I. (2013). *Pengaruh Person Organization Fit terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) Cabang Lamongan*. *Jurnal Administrasi Perkantoran*<https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jpap/article/view/1860>
- Rahmadhani, S. (2021). *Pengaruh Person Organization Fit, Career Growth, Psychological Empowerment Terhadap Job Satisfaction Karyawan Bank Syariah*. Skripsi. Jakarta: Universitas Trisakti
- Saidah, F. N., & Muhid, A. (2021). *Peran Pemberian Psychological Empowerment Terhadap Kepercayaan Atasan Pada Bawahan: Literature Review*. *Competence : Journal of Management Studies*, 15(2), 162–172.
- Shih, K, Chang, C. & L. B. (2009). *The mediating role of psychological empowerment on jobsatisfaction and organizational commitment for school health nurses : A*

cross-sectional questionnaires survey. Journal of Intellectual Capital, Vol. 47(4), Page 427–432.

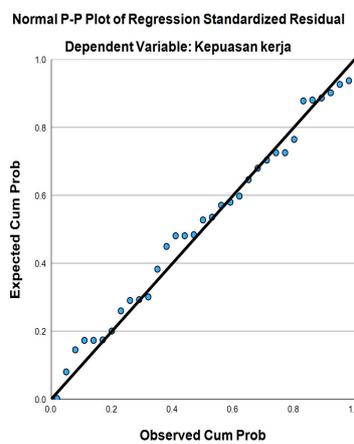
Sugiono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta.

Swati Dhir ; Dutta Tanusree & piyali Ghosh. (2020). *Linking employee loyalty with job satisfaction using PLS-SEM modelling*. Personnel Review, Vol. 49(8), Page 169–171.

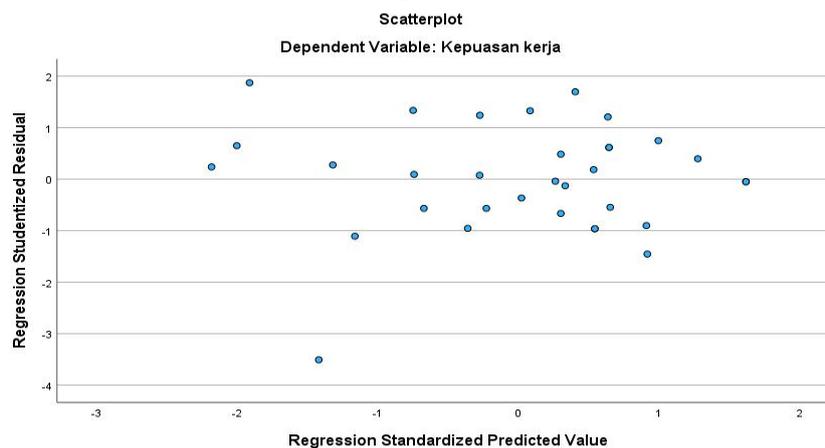
Yuliana, Tassa Arfira (2021). *Pengaruh Employee Engagement Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat KCU Medan Balaikota*. Skripsi. Medan: Universitas Sumatera Utara .

Zulkarnaen, W., & Sofyan, Y. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Bepindah Karyawan PT. Delami Garmen Kota Bandung*. Widya Cipta, 2(2), 183–192.

GAMBAR, GRAFIK DAN TABEL



Grafik 2. Scatter plot Uji Normalitas



Grafik 2.1. Scatter plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel II.1. Hasil Uji Validitas

Variabel	item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kesesuaian Nilai Individu-Organisasi (X1)	X1.1	0.721	0.344	Valid
	X1.2	0.734	0.344	Valid
	X1.3	0.767	0.344	Valid

Pengembangan Karir (X2)	X1.4	0.725	0.344	Valid
	X1.5	0.702	0.344	Valid
	X1.6	0.683	0.344	Valid
	X2.1	0.736	0.344	Valid
	X2.2	0.747	0.344	Valid
	X2.3	0.612	0.344	Valid
Pemberdayaan Psikologis (X3)	X2.4	0.644	0.344	Valid
	X2.5	0.631	0.344	Valid
	X2.6	0.645	0.344	Valid
	X3.1	0.846	0.344	Valid
	X3.2	0.786	0.344	Valid
	X3.3	0.843	0.344	Valid
Kepuasan Kerja(Y)	X3.4	0.862	0.344	Valid
	X3.5	0.753	0.344	Valid
	X3.6	0.717	0.344	Valid
	X4.1	0.726	0.344	Valid
	X4.2	0.681	0.344	Valid
	X4.3	0.655	0.344	Valid
	X4.4	0.576	0.344	Valid
	X4.5	0.726	0.344	Valid
	X4.6	0.797	0.344	Valid

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2023

Tabel II.2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Kesesuaian Nilai Individu-Organisasi	0.814	>0.60	Reliabel
Pengembangan Karir	0.757	>0.60	Reliabel
Pemberdayaan Psikologis	0.884	>0.60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.787	>0.60	Reliabel

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2023

Tabel II.3. Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		33	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.71348613	
	Most Extreme Differences		
	Absolute	.086	
	Positive	.054	
	Negative	-.086	
Test Statistic		.086	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.770	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.759
		Upper Bound	.780

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2023

Tabel II.4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kesesuaian Nilai Individu-Organisasi	0.575	1.739
Pengembangan Karir	0.633	1.580
Pemberdayaan Psikologis	0.872	1.147

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2023

Tabel II.5. Hasil Uji Glejser

Variabel	t-hitung	Sig
Kesesuaian Nilai Individu-Organisasi	1,468	0,152
Pengembangan Karir	-1.035	0,309
Pemberdayaan Psikologis	1,622	0,115

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2023

Tabel II.6. Hasil Model (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 ^a	.628	.589	1.79993

a. Predictors: (Constant), Pemberdayaan psikologis, Pengembangan karir, Kesesuaian nilai individu-organisasi
b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber: Data Primer Yang Diolah

Tabel II.7. Hasil Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	-.048	3.873	-.012	.990
Kesesuaian nilai individu-organisasi	.156	.154	.151	1.012
Pengembangan karir	.624	.168	.530	3.721
Pemberdayaan psikologis	.225	.080	.342	2.819

Sumber: Data Primer Yang Diolah

Tabel II.8. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	158.289	3	52.763	16.286	<.001 ^b
	Residual	93.953	29	3.240		
	Total	252.242	32			

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja
b. Predictors: (Constant), Pemberdayaan psikologis, Pengembangan karir, Kesesuaian nilai individu-organisasi

Sumber: Data Primer Yang Diolah