



Pengaruh Pemenuhan Kebutuhan Karyawan Terhadap Komitmen Kerja Di Bank Muamalat KCU Makassar

Muhammad Fajar¹, Tenri S. P. Dipotatmodjo², Zainal Ruma³, Uhud Darmawan Natsir⁴,
Rezky Amalia Hamka⁵

¹⁻⁵ Universitas Negeri Makassar

Email: muhfajar251@gmail.com¹, tenri.sayu@unm.ac.id², zainalruma13@gmail.com³,
uhud.darmawan@unm.ac.id⁴, rezky.amalia.hamka@unm.ac.id⁵

Korespondensi penulis: muhfajar251@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine and analyze the partial and simultaneous influence between Fulfillment of Employee Needs using Maslow's needs theory on Work Commitment to Employees at Bank Muamalat KCU Makassar. This research is an explanatory research with a quantitative approach. This sampling method uses simple random sampling technique with a total sample calculation from the population of permanent employees of Bank Muamalat KCU Makassar, with a sample size of 55 respondents. Data collection was carried out by distributing questionnaires via google form (online) and direct distribution (offline). The data analysis technique used to analyze the relationship between the independent variable and the dependent variable is validity test, reliability test, classical assumption test, namely normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test and linearity test, hypothesis testing used is the coefficient of determination (R²), Partial Test (t test), Simultaneous Test (F test) and Multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that physiological needs, security needs, appreciation needs and self-transcendence needs partially have no significant effect on work commitment with a significant value respectively, (physiological needs: 0.810 > 0.05), (security needs: 0.979 > 0.05), (appreciation needs: 0.093 > 0.05) and (self-transcendence needs: 0.400 > 0.05), so that hypotheses H₁, H₂, H₄, and H₆ are rejected. While social needs and self-actualization needs have a positive and significant effect on work commitment with their respective values, social needs of 0.014 < 0.05 and self-actualization needs of 0.001 < 0.05, so that H₃ and H₅ are accepted. The results of this study also found that the variable Fulfillment of Needs (physiological needs, security needs, social needs, appreciation needs, self-actualization needs and self-transcendence needs) has a significant simultaneous / joint influence on employee work commitment at Bank Muamalat KCU Makassar based on the results of the F test which is worth 25.101 > 2.29 F table values and a significance value of 0.000 < 0.05. This means that the fulfillment of physiological needs, security needs, social needs, appreciation needs, self-actualization needs and self-transcendence needs has an important role in increasing the work commitment of employees of Bank Muamalat KCU Makassar.*

Keywords: *Employee Needs Fulfillment, Maslow's Needs Theory, Work commitment.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh secara parsial dan simultan antara Pemenuhan Kebutuhan Karyawan dengan menggunakan teori kebutuhan Maslow Terhadap Komitmen Kerja pada Karyawan di Bank Muamalat KCU Makassar. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Metode pengambilan sampel ini menggunakan teknik *simple random sampling* dengan total perhitungan sampel dari populasi karyawan tetap Bank Muamalat KCU Makassar, dengan jumlah sampel sebanyak 55 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner melalui *google form (online)* dan penyebaran secara langsung (*offline*). Teknik analisis data yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel independen dan variabel dependen adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji linearitas, uji hipotesis yang digunakan yaitu koefisien determinasi (R²), Uji Parsial (Uji t), Uji Simultan (Uji F) dan Analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan transendensi diri secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja dengan nilai signifikan masing-masing, (kebutuhana fisiologis: 0,810 > 0,05), (kebutuhana rasa aman: 0,979 > 0,05), (kebutuhana penghargaan: 0,093 > 0,05) dan (kebutuhana transendensi diri: 0,400 > 0,05), sehingga hipotesis H₁, H₂, H₄, dan H₆ ditolak. Sementara kebutuhan sosial dan kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja dengan nilai masing-masing, kebutuhan sosial sebesar 0,014 < 0,05 dan kebutuhan aktualisasi diri sebesar 0,001 < 0,05, sehingga H₃ dan H₅ diterima. Hasil penelitian ini juga menemukan bahwa variabel Pemenuhan Kebutuhan (kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan transendensi diri) memiliki pengaruh secara simultan/bersama-sama yang signifikan terhadap komitmen kerja karyawan di Bank Muamalat KCU Makassar yang berdasarkan hasil uji F yang bernilai 25,101 > 2,29 nilai F tabel dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Artinya, pemenuhan kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan

Received September 30, 2023; Revised Oktober 25, 2023; Accepted November 21, 2023

* Muhammad Fajar, muhfajar251@gmail.com

penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan transendensi diri memiliki peran penting dalam meningkatkan komitmen kerja karyawan Bank Muamalat KCU Makassar.

Kata kunci: Pemenuhan Kebutuhan Karyawan, Teori Kebutuhan Maslow, Komitmen kerja.

PENDAHULUAN

Era globalisasi telah melanda berbagai aspek kehidupan manusia, dimana dunia semakin menyatu, tidak bisa lagi kejadian di suatu negara tertutup bagi dunia luar, teknologi informasi dan komunikasi telah merangsang perubahan hubungan antar bangsa yang tidak bisa lagi dibatasi dengan tembok tapal batas suatu negara. Globalisasi telah muncul sebagai fenomena baru yang telah dilahirkan oleh kemajuan jaman. Dalam bidang perekonomian hal ini membawa dampak yang cukup besar bagi industri-industri di Indonesia baik itu industri perdagangan, manufaktur maupun jasa.

Kondisi tersebut menuntut suatu organisasi atau perusahaan untuk senantiasa melakukan berbagai inovasi guna mengantisipasi adanya persaingan yang semakin ketat. Organisasi di abad-21 seperti saat ini dituntut untuk mempunyai keunggulan bersaing baik dalam hal kualitas produk, servis, biaya maupun sumber daya manusia yang profesional. Untuk mewujudkan hal tersebut sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dan perlu mendapat perhatian dan pengkajian yang lebih dalam, karena bagaimanapun juga manusialah yang akhirnya menentukan dan memprediksikan keberhasilan atau kegagalan suatu kebijaksanaan, strategi, maupun langkah-langkah kegiatan operasional yang siap dilaksanakan (Unarajan,1996).

Bank Muamalat KCU Makassar merupakan salah satu cabang dari PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk yang merupakan bank pertama di Indonesia yang menggunakan konsep perbankan syariah yang didirikan pada 1 November 1991 Masehi atau 24 Rabiul Akhir 1412 Hijriah. Bank Muamalat KCU Makassar berlokasi di Makassar, Sulawesi Selatan dengan jumlah karyawan sebanyak 119 orang. Dalam menjalankan operasionalnya, keberhasilan Bank Muamalat KCU Makassar sangat bergantung pada kinerja dan kepuasan karyawan yang bekerja di dalamnya. Sebagai salah satu bank syariah terkemuka di Indonesia, Bank Muamalat KCU Makassar dihadapkan pada tuntutan untuk menjaga karyawan yang berkualitas dan berkomitmen tinggi.

Pemenuhan kebutuhan merupakan hal yang penting dalam suatu perusahaan atau organisasi. Terpenuhinya kebutuhan karyawan dapat memotivasi para karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan dapat mencapai kepuasan kerja. Pemenuhan kebutuhan karyawan menjadi alasan terbentuknya motivasi pada diri seorang individu untuk melakukan semua kegiatan yang sekiranya dapat menopang individu tersebut dalam usaha memenuhi kebutuhan

pribadi. Sari dan Dwiarti (2018) mengatakan seseorang bekerja dengan tujuan memenuhi kebutuhan hidup, dengan memenuhi apa yang dibutuhkan oleh karyawan maka karyawan tersebut dapat memberikan umpan balik positif bagi perusahaan atau organisasi. Karyawan tersebut akan bekerja dengan semangat dan dengan hati yang senang sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dan rasa nyaman dapat menimbulkan loyalitas karyawan.

Salah satu teori motivasi kebutuhan yang merangkum kebutuhan dasar hidup manusia adalah teori motivasi kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Teori Maslow ditemukan pada tahun 1943, sering digunakan sebagai konsep motivasi kerja dalam organisasi modern. Pada dunia modern saat ini, teori Maslow telah banyak digunakan dan diaplikasikan dalam manajemen organisasi untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan (Masri, Ahmad dan Rani, 2018). Teori Maslow meyakini bahwa pada dasarnya manusia itu menunjukkan bahwa individu memiliki dorongan yang tumbuh secara terus menerus yang memiliki potensi besar. Manusia mempunyai berbagai kebutuhan yang bertingkat, pada tingkatan terendah adalah kebutuhan fisiologis, tingkatan kedua adalah kebutuhan rasa aman dan keamanan, tingkatan ketiga adalah kebutuhan sosial dan afiliasi, tingkat keempat adalah kebutuhan akan penghargaan dan pengakuan, dan pada tingkatan kelima adalah kebutuhan aktualisasi diri, dan tingkatan teratas yakni keenam adalah kebutuhan transendensi diri (Koltko-Rivera, 2006). Teori Maslow menunjukkan bahwa kebutuhan manusia diatur dalam hierarki, dengan kebutuhan fisiologis dasar di bagian bawah dan kebutuhan transendensi diri di bagian atas. Memenuhi kebutuhan tingkat yang lebih rendah diperlukan sebelum beralih ke kebutuhan tingkat yang lebih tinggi. Ketika kebutuhan dasar karyawan, seperti makanan, tempat tinggal, dan keamanan, terpenuhi, mereka dapat berfokus pada kebutuhan tingkat yang lebih tinggi, seperti transendensi diri, yang dapat meningkatkan komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi.

Bank Muamalat KCU Makassar menyediakan berbagai fasilitas untuk memenuhi kebutuhan karyawan yaitu, pemenuhan kebutuhan fisiologis Bank Muamalat KCU Makassar dapat dilihat dari gaji dan tunjangan yang memadai, ketersediaan fasilitas kantor yang memadai serta kesehatan kerja. Pada kebutuhan keamanan Bank Muamalat KCU Makassar memastikan karyawan bekerja di lingkungan yang aman, kepastian pekerjaan, serta perlindungan dari ancaman dan gangguan. Karyawan Bank Muamalat KCU Makassar juga memiliki kebutuhan untuk berinteraksi dan berhubungan sosial dengan rekan kerja dan atasan. Pada tingkatan kebutuhan akan penghargaan dan pengakuan, karyawan Bank Muamalat KCU Makassar memiliki kebutuhan akan untuk dihargai dan diakui atas kontribusi dan prestasi mereka. Selanjutnya pada tingkatan kelima akan kebutuhan aktualisasi diri, karyawan Bank Muamalat

KCU Makassar memiliki untuk tumbuh dan mengembangkan diri, serta mencapai potensi maksimal dalam karier mereka. Sementara itu, pada tingkatan teratas akan pemenuhan kebutuhan trasendensi diri atau bisa dikatakan kebutuhan *spiritual* menjadi penting karena karyawan Bank Muamalat KCU Makassar memiliki latar belakang yang erat dengan nilai-nilai keagamaan dan prinsip-prinsip syariah.

Namun fenomena yang terjadi di Bank Muamalat KCU Makassar yaitu, pemenuhan kebutuhan karyawan yang kurang terpenuhi dapat menjadi masalah yang perlu diperhatikan oleh manajemen perusahaan. Nurjannah dan Suherman (2022) berpendapat tujuan perusahaan pada umumnya adalah mencari keuntungan dan berusaha mempertahankan kelangsungan hidupnya. Salah satu faktor terpenting untuk mencapai tujuan tersebut adalah tenaga kerja, karena jika kita bergantung pada teknologi tanpa didukung oleh sumber daya yang berkualitas maka perusahaan juga tidak akan dapat berjalan dengan baik. Sebagai motivasi karyawan untuk bekerja lebih giat, kebutuhan karyawan harus sejalan dengan tujuan perusahaan. Berdasarkan observasi awal yang diperoleh dari hasil wawancara dengan salah satu karyawan dan juga berdasarkan pengamatan peneliti, diperoleh informasi bahwa masalah yang terjadi di Bank Muamalat KCU Makassar saat ini ialah beberapa pemenuhan kebutuhan karyawan yang kurang terpenuhi seperti, kurangnya penghargaan atau apresiasi atas apa yang karyawan kerjakan, kesehatan beberapa karyawan terganggu akibat bekerja duduk terlalu lama, sarana dan fasilitas yang cukup memadai namun masih kurang atau dibatasi bagi karyawan tersebut, tidak adanya perbedaan porsi *spiritual* dalam hal ibadah pada karyawan dengan perusahaan lain, dan karyawan hanya berinteraksi dengan kelompok atau seangkatan kerja. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh pemenuhan kebutuhan karyawan terhadap komitmen kerja di Bank Muamalat KCU Makassar karena adanya kesadaran akan pentingnya keseimbangan antara pemenuhan kebutuhan karyawan dan kinerja organisasi. Dalam dunia perbankan syariah seperti Bank Muamalat KCU Makassar, prinsip-prinsip keadilan dan keberkahan dalam bisnis sangat dijunjung tinggi, dan kebutuhan karyawan harus diakomodasi secara seimbang dengan nilai-nilai syariah yang dianut oleh perusahaan.

Dalam era globalisasi dan kompetisi bisnis yang semakin ketat, pengelolaan sumber daya manusia menjadi hal yang sangat krusial. Dengan pemahaman bahwa karyawan merupakan aset berharga dalam meraih keberhasilan organisasi, peneliti ingin menganalisis bagaimana pemenuhan kebutuhan karyawan di Bank Muamalat KCU Makassar dapat mempengaruhi komitmen kerja mereka. Sebagai contoh, berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, kebutuhan karyawan dalam hal gaji yang memadai, lingkungan kerja yang aman, kebutuhan untuk berinteraksi dan berhubungan sosial dengan rekan kerja dan atasan,

penghargaan atas prestasi, dan ruang untuk pengembangan diri akan dihubungkan dengan tingkat komitmen kerja yang ditunjukkan oleh karyawan.

KAJIAN TEORI

1. Pemenuhan Kebutuhan Karyawan

Pemenuhan kebutuhan karyawan adalah konsep yang penting dalam studi manajemen sumber daya manusia. Sari dan Dwiarti (2018) mengatakan seseorang bekerja dengan tujuan memenuhi kebutuhan hidup, dengan memenuhi apa yang dibutuhkan oleh karyawan maka karyawan tersebut dapat memberikan umpan balik positif bagi perusahaan atau organisasi. Ini mencerminkan upaya organisasi untuk memenuhi kebutuhan dasar dan psikologis karyawan agar mereka dapat berkinerja dengan baik dan merasa puas dalam pekerjaan mereka. Menurut model Hirarki Kebutuhan Maslow yang populer, semua manusia memiliki kebutuhan yang berkaitan dengan lima domain utama: Fisiologis, Keamanan, Cinta/milik, Menghargai, Aktualisasi diri. Maslow awalnya berpendapat bahwa kebutuhan ini memiliki urutan hierarkis, yang menggambarkan bahwa kebutuhan pada tingkat paling dasar memerlukan pemenuhan sebelum tingkat yang lebih tinggi dapat dipenuhi, seperti yang divisualisasikan dalam piramida. Sejalan dengan hirarki ini, kebutuhan kita yang paling mendasar berhubungan dengan fisiologis (yaitu, nutrisi, kehangatan, dan istirahat), dan kebutuhan yang paling transenden berhubungan dengan aktualisasi diri (yaitu, mencapai potensi penuh dan pemenuhan diri

2. Komitmen Kerja

Komitmen kerja adalah suatu derajat di mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan berusaha untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen karyawan pada organisasi adalah suatu perasaan atau orientasi emosional karyawan kepada organisasi. Karyawan yang berkomitmen dan berkualitas biasanya dapat memberikan kontribusi yang lebih besar pada organisasi. Menurut Meyer dan Allen (1991), komitmen kerja terdiri dari tiga dimensi utama yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Komitmen afektif adalah keterikatan emosional yang positif terhadap organisasi, komitmen berkelanjutan adalah persepsi karyawan bahwa mereka harus tetap tinggal dalam organisasi, dan komitmen normatif adalah keterikatan moral atau perasaan kewajiban untuk tetap setia pada organisasi. Menurut Sutrisno (2011) komitmen merupakan sikap loyalitas pekerja terhadap organisasinya dan juga merupakan suatu proses mengekspresikan perhatian dan partisipasinya terhadap organisasi. Menurut Panggabean (2004), komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Sejalan dengan itu,

Robbins dan Mary (2010) mengemukakan komitmen organisasi merupakan derajat di mana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tertentu beserta tujuannya dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi tersebut. Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen adalah sikap loyalitas karyawan dalam bekerja serta merupakan suatu proses mengekspresikan keinginan dan keyakinan berdasarkan kesepakatan yang telah ditentukan. Robbins dan Timothy (2008)

METODE

Menurut Syahrudin dan Salim (2014) populasi adalah keseluruhan objek yang akan atau ingin diteliti. Populasi ini sering juga disebut *universe*. Anggota populasi dapat berupa benda hidup maupun benda mati, dan manusia, dimana sifat-sifat yang ada padanya dapat diukur atau diamati. Populasi yang tidak pernah diketahui dengan pasti jumlahnya disebut “populasi infinitif” atau tidak terbatas, dan populasi yang jumlahnya diketahui dengan pasti disebut “populasi finitif” tertentu atau terbatas. Populasi dari penelitian ini ialah, seluruh karyawan tetap Bank Muamalat KCU Makassar yang berjumlah 119 orang.

Syahrudin dan Salim (2014) mengatakan sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi objek penelitian, sampel secara harfiah berarti contoh. Dalam penetapan atau pengambilan sampel dari populasi mempunyai aturan, yaitu sampel itu representatif (mewakili) terhadap populasinya. Sampel penelitian ini menggunakan simple random sampling dimana pengambilan sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi dan setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel.

HASIL UJI PENELITIAN

Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini, variabel yang akan diuji tingkat reliabilitas yaitu variabel dependen dan variabel independen. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistics*, dengan hasil uji sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas – Variabel (X) dan (Y)

Variabel Penelitian	Nilai Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kebutuhan Fisiologis (X ₁)	0.873	0.60	Reliabel
Kebutuhan Rasa Aman (X ₂)	0.924	0.60	Reliabel
Kebutuhan Sosial (X ₃)	0.941	0.60	Reliabel
Kebutuhan Penghargaan (X ₄)	0.953	0.60	Reliabel
Kebutuhan Aktualisasi Diri (X ₅)	0.878	0.60	Reliabel
Kebutuhan Transendensi Diri (X ₆)	0.919	0.60	Reliabel
Komitmen Kerja (Y)	0.874	0.60	Reliabel

Sumber data: Hasil output IBM SPSS Statistics

Berdasarkan tabel 9 di atas, variabel kebutuhan fisiologis (X_1), kebutuhan rasa aman (X_2), kebutuhan sosial (X_3), kebutuhan penghargaan (X_4), kebutuhan aktualisasi diri (X_5), kebutuhan transendensi diri (X_6) dan variabel komitmen kerja (Y) masing-masing menunjukkan nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi memiliki nilai residual yang terdistribusi normal atau tidak. Kriteria ketentuan uji normalitas dilihat dari nilai Asymp. Sig. (2-tailed) atau nilai Exact Sig. (2-tailed) pada tabel Kolmogorov Smirnov Test. Apabila nilai $P > 0,05$, maka data terdistribusi normal. Adapun hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 10 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000
	Std. Deviation	.25567298
Most Extreme Differences	Absolute	.171
	Positive	.110
	Negative	-.171
Test Statistic		.171
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		.071
Point Probability		.000

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber data: Hasil output IBM SPSS Statistics

Berdasarkan tabel 10 di atas, diketahui bahwa nilai Exact Sig. (2-tailed) yaitu sebesar 0,071, dimana nilai ini lebih besar dari 0,05. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas dalam model regresi. Kriteria pengujian dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance*. Nilai VIF harus lebih kecil dari 10, sementara nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 ($VIF < 10$ dan/atau $Tolerance > 0,10$). Jika demikian, maka tidak terdapat gejala multikolinearitas pada model regresi. Adapun hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.033	1.415		.023	.982		
	Fisiologis_X1	-.023	.093	-.030	-.242	.810	.322	3.109
	Aman_X2	.002	.092	.003	.027	.979	.324	3.090
	Sosial_X3	.288	.113	.320	2.555	.014	.320	3.125
	Penghargaan_X4	.170	.099	.226	1.712	.093	.298	3.474
	Aktualisasi_X5	.460	.127	.530	3.616	.001	.235	4.263
	Transendensi_X6	-.112	.132	-.083	-.850	.400	.422	2.371

a. Dependent Variable: Komitmen_Y

Sumber data: Hasil output IBM SPSS Statistics

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah pola variabel error mengandung gejala heteroskedastisitas atau tidak, dengan kriteria pengujian, apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05, maka dikatakan terbebas dari gejala heteroskedastisitas. Adapun hasil ujinya, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 12. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.065	.843		-.077	.939
	Fisiologis_X1	-.091	.056	-.381	-1.644	.107
	Aman_X2	-.014	.055	-.058	-.252	.802
	Sosial_X3	-.022	.067	-.076	-.326	.744
	Penghargaan_X4	-.059	.059	-.245	-1.002	.322
	Aktualisasi_X5	.071	.076	.254	.937	.353
	Transendensi_X6	.117	.078	.302	1.495	.142

a. Dependent Variable: LN3

Sumber data: Hasil output IBM SPSS Statistics

Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui linearitas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi pearson atau regresi linear. Pengujian dalam SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Uji linearitas juga digunakan untuk menentukan apakah masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Adapun variabel dikatakan memiliki hubungan linear apabila memiliki nilai signifikansi > 0,05. Adapun hasil ujinya, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 13. Hasil Uji Linearitas

Variabel Penelitian	Nilai Sig. Hitung	Standar Sig. Linearitas	Keterangan
Kebutuhan Fisiologis (X1)	0.482	0.05	Ada hubungan linear terhadap variabel Y
Kebutuhan Rasa Aman (X2)	0.692	0.05	Ada hubungan linear terhadap variabel Y
Kebutuhan Sosial (X3)	0.777	0.05	Ada hubungan linear terhadap variabel Y
Kebutuhan Penghargaan (X4)	0.217	0.05	Ada hubungan linear terhadap variabel Y
Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5)	0.346	0.05	Ada hubungan linear terhadap variabel Y
Kebutuhan Transendensi Diri (X6)	0.434	0.05	Ada hubungan linear terhadap variabel Y

Sumber data: Hasil output IBM SPSS Statistics

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 14. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.032	1.415		.023	.982
	Fisiologis_X1	-.023	.093	-.030	-.242	.810
	Aman_X2	.002	.092	.003	.027	.979
	Sosial_X3	.288	.113	.320	2.555	.014
	Penghargaan_X4	.170	.099	.226	1.712	.093
	Aktualisasi_X5	.460	.127	.530	3.616	.001
	Transendensi_X6	-.112	.132	-.093	-.850	.400

a. Dependent Variable: Komitmen_Y

Sumber data: Hasil output IBM SPSS Statistics

Berdasarkan tabel 14 “unstandardized coefficients” memberikan informasi tentang persamaan regresi yaitu seberapa besar variabel kebutuhan fisiologis (X1), kebutuhan rasa aman (X2), kebutuhan sosial (X3), kebutuhan penghargaan (X4), kebutuhan aktualisasi diri (X5) dan kebutuhan transendensi diri (X6) memprediksi terhadap variabel partisipasi (Y). Adapun persamaan regresi dijabarkan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + e$$

$$Y = 0.032 - 0.023X_1 + 0.002X_2 + 0.288X_3 + 0.170X_4 + 0.460X_5 - 0.112X_6 + 0.05$$

Uji Hipotesis

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel kebutuhan fisiologis (X1), kebutuhan rasa aman (X2), kebutuhan sosial (X3), kebutuhan penghargaan (X4), kebutuhan aktualisasi diri (X5) dan kebutuhan transendensi diri (X6) terhadap variabel partisipasi (Y). Adapun hasil uji koefisien determinasi R² pada penelitian ini digambarkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.871 ^a	.768	.728	1.35516

a. Predictors: (Constant), Transendensi_X6, Penghargaan_X4, Fisiologis_X1, Aman_X2, Sosial_X3, Aktualisasi_X5

Sumber data: Hasil output IBM SPSS Statistics

Berdasarkan tabel 15 output “Model Summary” di atas, diketahui nilai Adjusted R Square atau koefisien determinasi yaitu sebesar 0,728 atau 72,8%, artinya bahwa seluruh variabel independen (kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan transendensi diri) mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen (komitmen kerja) sebesar 72,8%, sementara sisa 27,2% lainnya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar dari model penelitian ini

Uji Parsial (Uji t)

Pada pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya pengaruh secara parsial dari variabel independen (kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan transendensi diri) terhadap variabel dependen (komitmen kerja). Kriteria ketentuan dari uji parsial yaitu dengan melihat nilai signifikansi dari masing-masing variabel X1, X2, X3, X4, X5 dan X6, dengan ketentuan apabila tingkat signifikansi dibawah 0,05 maka berpengaruh signifikan, sebaliknya jika di atas 0,05 maka tidak berpengaruh secara signifikan. Adapun hasil uji parsial (uji t) pada penelitian ini digambarkan dalam tabel berikut:

Tabel 16. Hasil Uji t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.032	1.415		.023	.982
	Fisiologis_X1	-.023	.093	-.030	-.242	.810
	Aman_X2	.002	.092	.003	.027	.979
	Sosial_X3	.288	.113	.320	2.555	.014
	Penghargaan_X4	.170	.099	.226	1.712	.093
	Aktualisasi_X5	.460	.127	.530	3.616	.001
	Transendensi_X6	-.112	.132	-.093	-.850	.400

a. Dependent Variable: Komitmen_Y

Sumber data: Hasil output IBM SPSS Statistics

Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, dasar pengambilan keputusan dalam Uji F ada dua cara yang bisa digunakan sebagai acuan atau pedoman untuk melakukan uji hipotesis dalam uji F. Pertama yaitu dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Kedua, dengan melihat tingkat signifikansi (Sig.) atau nilai probabilitas hasil output ANOVA. Adapun hasil uji simultan (uji F) pada penelitian ini digambarkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 17. Hasil Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	276.578	6	46.096	25.101	.000 ^b
	Residual	88.149	48	1.836		
	Total	364.727	54			

a. Dependent Variable: Komitmen_Y

b. Predictors: (Constant), Transendensi_X6, Penghargaan_X4, Fisiologis_X1, Aman_X2, Sosial_X3, Aktualisasi_X5

Sumber data: Hasil output IBM SPSS Statistics

Berdasarkan tabel 17 output ANOVA di atas, diketahui bahwa nilai F hitung adalah 25,101 > 2,29 nilai F tabel dan pada kolom signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 < 0,05. Maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F, dapat disimpulkan bahwa H₇ diterima yang berarti variabel kebutuhan fisiologis (X1), kebutuhan rasa aman (X2), kebutuhan sosial (X3), kebutuhan penghargaan (X4), kebutuhan aktualisasi diri (X5) dan kebutuhan transendensi diri (X6) secara simultan/bersama-sama berpengaruh terhadap variabel komitmen

kerja (Y) atau berarti signifikan. Dengan demikian, maka persyaratan agar kita dapat memaknai nilai koefisien determinasi dalam analisis regresi linear berganda sudah terpenuhi.

Pembahasan

1. Pengaruh Kebutuhan Fisiologis Karyawan terhadap Komitmen Kerja

Karyawan di Bank Muamalat KCU Makassar

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, kebutuhan fisiologis karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen kerja karyawan di Bank Muamalat KCU Makassar. Pada hasil olah data yang dilakukan, ditemukan bahwa nilai signifikansi pada variabel kebutuhan fisiologis (X_1) sebesar $0,810 > 0,05$, sehingga tidak berpengaruh secara signifikan. Kemudian variabel ini memiliki nilai koefisien sebesar $-0,023$ yang bernilai negatif, yang artinya bahwa setiap kebutuhan fisiologis karyawan berkurang maka komitmen kerja karyawan Bank Muamalat KCU Makassar akan terjadi penurunan.

Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor lain mungkin lebih penting dalam mempengaruhi komitmen kerja karyawan di Bank Muamalat KCU Makassar. Meskipun demikian, kebutuhan fisiologis tetap merupakan faktor penting karena merupakan kebutuhan dasar manusia seperti makanan, air, tempat tinggal, pakaian dan juga mencakup upah/gaji, kebutuhan keluarga dan waktu istirahat. Jika kebutuhan fisiologis karyawan terpenuhi, maka karyawan tidak perlu khawatir tentang kebutuhan dasarnya cenderung lebih fokus dan berdedikasi terhadap pekerjaan mereka.

2. Pengaruh Kebutuhan Rasa Aman Karyawan terhadap Komitmen Kerja

Karyawan di Bank Muamalat KCU Makassar

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, kebutuhan rasa aman karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen kerja karyawan di Bank Muamalat KCU Makassar. Pada hasil olah data yang dilakukan, ditemukan bahwa nilai signifikansi pada variabel kebutuhan rasa aman (X_2) sebesar $0,979 > 0,05$, sehingga tidak berpengaruh secara signifikan. Kemudian variabel ini memiliki nilai koefisien sebesar $0,002$ yang bernilai positif, yang artinya bahwa semakin bertambah kebutuhan rasa aman karyawan maka akan menyebabkan meningkatnya komitmen kerja karyawan Bank Muamalat KCU Makassar.

Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor lain mungkin lebih penting dalam mempengaruhi komitmen kerja karyawan di Bank Muamalat KCU Makassar. Meskipun demikian, kebutuhan rasa aman tetap merupakan faktor penting karena kebutuhan rasa aman mencakup Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), asuransi kesehatan, dan peralatan kerja yang layak, dapat meningkatkan komitmen kerja karyawan di perusahaan. Jika perusahaan

memenuhi kebutuhan ini, perusahaan menunjukkan tanggung jawab terhadap kesejahteraan karyawan, serta karyawan merasa aman dan terlindungi saat bekerja.

3. Pengaruh Kebutuhan Sosial Karyawan terhadap Komitmen Kerja Karyawan di Bank Muamalat KCU Makassar

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebutuhan sosial karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen kerja karyawan di Bank Muamalat KCU Makassar, di mana variabel kebutuhan sosial (X_3) menunjukkan nilai signifikansi $0,014 < 0,05$. Selain itu, variabel ini juga memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,288 yang bernilai positif, hal ini menunjukkan makna bahwa semakin bertambah kebutuhan sosial karyawan maka akan menyebabkan meningkatnya komitmen kerja karyawan di Bank Muamalat KCU Makassar.

Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan sosial, seperti hubungan yang harmonis, kehadiran diterima, dan partisipasi, memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan di Bank Muamalat KCU Makassar. Hubungan yang harmonis antar karyawan menciptakan lingkungan kerja yang ramah dan mendukung, meningkatkan rasa saling percaya dan kerjasama. Kehadiran yang diterima mengacu pada penerimaan individu dalam kelompok kerja, menciptakan rasa diterima dan dihargai oleh rekan-rekan kerja. Sementara partisipasi memberikan karyawan kesempatan untuk berkontribusi dalam pengambilan keputusan dan perkembangan perusahaan.

Dengan adanya faktor-faktor ini, karyawan merasa terhubung secara sosial dan emosional dengan rekan-rekan kerja dan perusahaan. Rasa saling percaya, pengakuan, dan kesempatan berpartisipasi ini memperkuat ikatan antara karyawan dengan Bank Muamalat KCU Makassar. Karyawan yang merasa diterima, dihargai, dan memiliki hubungan yang baik dengan sesama karyawan cenderung lebih berkomitmen terhadap pekerjaan mereka dan perusahaan secara keseluruhan. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan kepuasan kerja karyawan di lingkungan kerja Bank Muamalat KCU Makassar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Esa Laifi Tianma pada tahun 2023, dengan judul “Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan, Kebutuhan Sosial dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Perempuan (Studi Kasus pada Bank Muamalat di Yogyakarta)”, pada penelitiannya dipaparkan hasil bahwa kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan, kebutuhan sosial, dan komitmen organisasi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan perempuan, ini berarti penelitian ini menemukan temuan baru bahwa selain kebutuhan sosial yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, ternyata kebutuhan sosial juga mempengaruhi komitmen kerja karyawan. Hal ini terbukti dengan hasil nilai t hitung

sebesar $2,555 > 2,010$ nilai t tabel dan nilai signifikansi $0,014 < 0,05$, maka apabila hasil tersebut demikian, hal ini memperjelas kembali bahwa terdapat nilai yang mempengaruhi dari variabel kebutuhan sosial terhadap komitmen kerja

4. Pengaruh Kebutuhan Penghargaan Karyawan terhadap Komitmen Kerja Karyawan di Bank Muamalat KCU Makassar

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, kebutuhan penghargaan karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen kerja karyawan di Bank Muamalat KCU Makassar. Pada hasil olah data yang dilakukan, ditemukan bahwa nilai signifikansi pada variabel kebutuhan penghargaan (X_4) sebesar $0,093 > 0,05$, sehingga tidak berpengaruh secara signifikan. Kemudian variabel ini memiliki nilai koefisien sebesar $0,170$ yang bernilai positif, yang artinya bahwa semakin bertambah kebutuhan penghargaan karyawan maka akan menyebabkan meningkatnya komitmen kerja karyawan Bank Muamalat KCU Makassar.

Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor lain mungkin lebih penting dalam mempengaruhi komitmen kerja karyawan di Bank Muamalat KCU Makassar. Meskipun demikian, kebutuhan penghargaan tetap merupakan faktor penting karena kebutuhan penghargaan seperti pujian atas prestasi, hasil yang dihargai, dan promosi jabatan, memiliki peran penting dalam meningkatkan komitmen kerja karyawan di perusahaan. Pujian atas prestasi dan pengakuan terhadap hasil kerja yang baik meningkatkan rasa dihargai dan motivasi karyawan. Selain itu, peluang promosi jabatan memberikan harapan dan tujuan yang jelas bagi karyawan untuk meningkatkan keterlibatan mereka di perusahaan. Dengan memberikan penghargaan yang pantas atas prestasi dan memberikan peluang promosi, perusahaan menghargai kontribusi karyawan dan membangun rasa keadilan.

5. Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Karyawan terhadap Komitmen Kerja Karyawan di Bank Muamalat KCU Makassar

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen kerja karyawan di Bank Muamalat KCU Makassar, di mana variabel aktualisasi diri (X_5) menunjukkan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Selain itu, variabel ini juga memiliki nilai koefisien regresi sebesar $0,460$ yang bernilai positif, hal ini menunjukkan makna bahwa semakin bertambah kebutuhan aktualisasi diri karyawan maka akan menyebabkan meningkatnya komitmen kerja karyawan Bank Muamalat KCU Makassar.

Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri, seperti posisi sesuai dengan kemampuan, pengembangan karir yang terjamin, dan pelatihan, memiliki pengaruh

signifikan terhadap komitmen kerja karyawan di Bank Muamalat KCU Makassar. Posisi kerja yang sesuai dengan kemampuan dan minat karyawan membuat mereka merasa dihargai dan diakui, meningkatkan kepuasan kerja. Pengembangan karir yang terjamin, termasuk peluang promosi dan peningkatan tanggung jawab, memberikan tujuan jangka panjang yang memotivasi karyawan untuk berkomitmen terhadap perusahaan. Selain itu, pelatihan yang disediakan oleh perusahaan memungkinkan karyawan mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka, meningkatkan kepercayaan diri dalam pekerjaan mereka. Dengan adanya faktor-faktor ini, karyawan merasa dihargai, memiliki prospek karir yang baik, dan memiliki kesempatan untuk tumbuh dan berkembang secara profesional. Ketika kebutuhan aktualisasi diri terpenuhi, karyawan cenderung lebih berdedikasi terhadap pekerjaan dan perusahaan. Mereka merasa termotivasi untuk mencapai potensi maksimal mereka, yang pada gilirannya meningkatkan komitmen, produktivitas, dan loyalitas terhadap Bank Muamalat KCU Makassar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Esa Laifi Tianma pada tahun 2023, dengan judul “Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan, Kebutuhan Sosial dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Perempuan (Studi Kasus pada Bank Muamalat di Yogyakarta)”, pada penelitiannya dipaparkan hasil bahwa kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan, kebutuhan sosial, dan komitmen organisasi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan perempuan, ini berarti penelitian ini menemukan temuan baru bahwa selain kebutuhan aktualisasi diri yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, ternyata kebutuhan aktualisasi diri juga mempengaruhi komitmen kerja karyawan. Hal ini terbukti dengan hasil nilai t hitung sebesar $3,616 > 2,010$ nilai t tabel dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, maka apabila hasil tersebut demikian, hal ini memperjelas kembali bahwa terdapat nilai yang mempengaruhi dari variabel kebutuhan aktualisasi diri terhadap komitmen kerja.

6. Pengaruh Kebutuhan Transendensi Diri Karyawan terhadap Komitmen Kerja Karyawan di Bank Muamalat KCU Makassar

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, kebutuhan transendensi diri karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen kerja karyawan di Bank Muamalat KCU Makassar. Pada hasil olah data yang dilakukan, ditemukan bahwa nilai signifikansi pada variabel kebutuhan transendensi diri (X_6) sebesar $0,400 > 0,05$, sehingga tidak berpengaruh secara signifikan. Kemudian variabel ini memiliki nilai koefisien sebesar $-0,112$ yang bernilai negatif, yang artinya bahwa setiap kebutuhan transendensi diri

karyawan berkurang maka komitmen kerja karyawan Bank Muamalat KCU Makassar akan mengalami penurunan.

Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor lain mungkin lebih penting dalam mempengaruhi komitmen kerja karyawan di Bank Muamalat KCU Makassar. Meskipun demikian, kebutuhan transendensi diri tetap merupakan faktor penting karena kebutuhan transendensi diri seperti spiritual mengacu pada bagaimana karyawan sebagai individu merasakan mengalami perubahan melalui pelayanan yang dilakukannya terhadap orang lain, dan karyawan juga mendapatkan makna dan tujuan dalam hidupnya. Spiritualitas dapat membuat karyawan lebih efektif dalam bekerja, karena mereka melihat pekerjaannya sebagai alat untuk meningkatkan spiritualitas sehingga karyawan akan menunjukkan usaha yang lebih besar dibanding karyawan yang melihat pekerjaannya hanya sebagai alat untuk memperoleh uang. Mengakomodasi kebutuhan transendensi diri karyawan dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap perusahaan karena mereka merasa terlibat dalam tujuan yang lebih besar, memberi dampak positif pada dunia, dan memperoleh pengakuan sebagai individu yang memiliki nilai dan makna dalam lingkungan kerja.

7. Pengaruh Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan, Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Kebutuhan Transendensi Diri terhadap Komitmen Kerja Karyawan di Bank Muamalat KCU Makassar

Hasil selanjutnya menunjukkan bahwa kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan transendensi diri memiliki pengaruh secara simultan/bersama-sama yang signifikan terhadap komitmen kerja karyawan di Bank Muamalat KCU Makassar yang berdasarkan hasil uji F yang bernilai $25,101 > 2,29$ nilai F tabel dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Hal ini menunjukkan bahwa bahwa kebutuhan-karyawan, mulai dari yang bersifat fisiologis hingga transendensi diri, memiliki dampak penting dalam memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan. Kebutuhan fisiologis, seperti upah lembur, kebutuhan keluarga, dan waktu istirahat, berperan dalam meningkatkan komitmen kerja dengan menjamin stabilitas finansial dan memberikan motivasi tambahan untuk peningkatan produktivitas. Kebutuhan rasa aman, melalui program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), asuransi kesehatan, dan peralatan kerja yang aman, memberikan rasa perlindungan dan memberikan dampak positif terhadap komitmen kerja.

Selain itu, kebutuhan sosial, penghargaan, aktualisasi diri, dan transendensi diri juga turut memengaruhi komitmen kerja. Hubungan yang baik antar karyawan, dukungan sosial,

pengakuan atas prestasi, peluang pengembangan karir, dan pemenuhan nilai spiritual, semuanya memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan mendukung komitmen karyawan.

Berdasarkan penelitian ini, Bank Muamalat KCU Makassar disarankan untuk mengambil langkah-langkah konkret, seperti:

- **Peningkatan Kesejahteraan Karyawan:** Bank Muamalat KCU Makassar dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan meninjau dan memperbaiki sistem upah dan tunjangan, memastikan adanya program asuransi kesehatan yang komprehensif, serta menyediakan fasilitas kesejahteraan seperti layanan kesehatan dan kegiatan rekreasi.
- **Pemberdayaan Karyawan:** Memberdayakan karyawan melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan, serta memberikan kesempatan untuk meraih promosi jabatan berdasarkan prestasi dan kemampuan, dapat meningkatkan kebutuhan aktualisasi diri karyawan. Ini dapat dilakukan melalui program pelatihan internal, workshop, dan mentoring oleh para profesional di bidangnya.
- **Membangun Hubungan Sosial yang Sehat:** Fasilitasi terbentuknya hubungan sosial yang baik antar karyawan, dengan mengadakan kegiatan sosial, tim-building, atau acara perusahaan yang melibatkan seluruh karyawan. Bank Muamalat KCU Makassar juga dapat mendorong partisipasi karyawan dalam kegiatan sukarela di komunitas lokal, memperdalam kebutuhan sosial mereka.
- **Pengakuan dan Penghargaan:** Memberikan pengakuan secara teratur atas prestasi karyawan, baik melalui pujian verbal, penghargaan formal, atau bonus berdasarkan hasil kerja yang dihargai, akan meningkatkan kebutuhan penghargaan karyawan.
- **Integrasi Nilai Spiritual dalam Lingkungan Kerja:** Memberikan ruang bagi karyawan untuk mengintegrasikan nilai-nilai spiritual mereka dalam lingkungan kerja, misalnya melalui doa bersama atau kegiatan islami lainnya, dapat memperkuat kebutuhan transendensi diri dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih bermakna.

Dengan melakukan tindakan ini, Bank Muamalat KCU Makassar dapat memperkuat komitmen karyawan, meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan mendorong keberlanjutan perusahaan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil dari pengolahan data dan analisis dalam penelitian ini, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kebutuhan fisiologis (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja di Bank Muamalat KCU Makassar.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kebutuhan rasa aman (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja di Bank Muamalat KCU Makassar.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kebutuhan sosial (X_3) memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen kerja di Bank Muamalat KCU Makassar.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kebutuhan penghargaan (X_4) tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja di Bank Muamalat KCU Makassar.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kebutuhan aktualisasi diri (X_5) memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen kerja di Bank Muamalat KCU Makassar.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kebutuhan transendensi diri (X_6) tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja di Bank Muamalat KCU Makassar.
7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kebutuhan fisiologis (X_1), kebutuhan rasa aman (X_2), kebutuhan sosial (X_3), kebutuhan penghargaan (X_4), kebutuhan aktualisasi diri (X_5) dan kebutuhan transendensi diri (X_6) secara simultan/bersama-sama berpengaruh terhadap variabel komitmen kerja (Y) di Bank Muamalat KCU Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Daniels, M. 2001. Maslows's Concept Of Self-Actualization. Retrieved August 2023, dari <http://www.mdani.demon.co.uk/archive/MDMaslow>.
- DeCarvalho, R. J. (1991). Abraham H. Maslow (1908-1970): An intellectual biography. *Thought: Fordham University Quarterly*, 66(1), 32-50.
- Deckers, L. (2018). *Motivation: Biological, psychological, and environmental* (5th ed.). New York, NY: Routledge.
- Koeswara, E. (1995). "Motivasi: Teori dan Penelitiannya". Cetakan ke (10), Angkasa. Bandung., 228-229.
- Koltko-Rivera, M. E. (2006). Rediscovering the later version of Maslow's hierarchy of needs: Self-transcendence and opportunities for theory, research, and unification. *Review of general psychology*, 10(4), 302-317.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(1), 370-396.
- Masri, R., Ahmad, A., & Rani, R. A. (2018). Teori Maslow Dalam Konteks Memenuhi Keperluan Asas Pekerja dan Peranannya Dalam Meningkatkan Prestasi Organisasi Kajian dan Perspektif Islam. *Jurnal Hadhari*, 10(1), 1-27.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.

- Nurjanah, U., & Suherman, E. (2022). Maslow's Theory Study: Employee work motivation approach. *Enrichment: Journal of Management*, 12(2), 1775-1784.
- Panggabean, S. Mutiara. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Proyer, R. T., Wellenzohn, S., Gander, F., & Ruch, W. (2015). Toward a better understanding of what makes positive psychology interventions work: Predicting happiness and depression from the person intervention fit in a follow-up after 3.5 years. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 7(1), 108-128.
- Rene, R., & Wahyuni, S. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja individu pada karyawan perusahaan asuransi di jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(1), 53-63.
- Robbins, P. S & Judge, T. A. 2017. *Organizational Behaviour*. Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). Perilaku organisasi edisi ke-12. Jakarta: Salemba Empat, 11.
- Robbins, Stephen P & Mary Coulter. (2010). *Manajemen*. Edisi kesepuluh. Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Sari, E., & Dwiarti, R. (2018). Pendekatan hierarki abraham maslow pada prestasi kerja karyawan PT. Madubaru (Pg Madukismo) Yogyakarta. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, 6(1), 58-77.
- Shankar Pawar, B. (2009). Individual spirituality, workplace spirituality and work attitudes: An empirical test of direct and interaction effects. *Leadership & Organization Development Journal*, 30(8), 759-777.
- Siagian, S. P. (2012). *“Teori Motivasi dan Aplikasinya”*. Cetakan ke-4, PT. Rineka Cipta, Jakarta., 150-151.
- Sunyoto & Danang. (2013). *“Perilaku Organisasional: Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data”*. Cetakan Pertama, CAPS (Center for Academic Publishing Service), Yogyakarta., 2-7, 10, 17, 148.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Budaya Organisasi*. Cetakan 1 Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syahrum & Salim. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Citapustaka Media, Bandung.
- Tay, L., & Diener, E. (2011). Needs and subjective well-being around the world. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101(2), 354-365.
- Teo, A. R. (2013). Social isolation associated with depression: A case report of hikikomori. *International Journal of Social Psychiatry*, 59(4), 339-341.
- Unarajan, D. D. (1996). Sumber daya manusia dalam bisnis global. *Suara Pembaharuan*, 27.
- Wilianto, H. (2017). Mind and Self Transcendence. *Extension Course Filsafat (ECF)*.
- Zalenski, R. J., & Raspa, R. (2006). Maslow’s hierarchy of needs: A framework for achieving human potential in hospice. *Journal of Palliative Medicine* 9(5), 1120-1127.