

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dewasa ini kita tahu bahwa dalam memajukan perekonomian perlu adanya perkembangan, salah satunya dengan melalui persaingan. Misal, persaingan antar perusahaan semakin sengit karena berada di sektor yang sama merupakan hal yang biasa dan dapat dikatakan persaingan ekonomi pun semakin ketat, hal ini tentu saja merupakan tantangan besar bagi perusahaan-perusahaan di Indonesia agar bisa tetap bertahan dan tetap eksis mengikuti alur Masyarakat Ekonomi ASEAN. Perusahaan atau organisasi perusahaan (*business organization*) jika dilihat dari sudut tujuannya ialah untuk mendapatkan laba dan prinsip kegiatannya ekonomis rasional,¹ bisa kita sebut salah satu organisasi perusahaan yang termasuk dalam Lembaga Keuangan yaitu perbankan.

Perkembangan jumlah perbankan di Indonesia saat ini telah mencapai sebanyak 1.619 untuk Bank Perkreditan Rakyat² dan 115 untuk Bank Umum dengan rincian Bank Persero sebanyak 4 buah Bank, Bank

¹Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* (- : Bumi Aksara, 2017), hlm. 6

²Otoritas Jasa Keuangan, *Statistik Perbankan Indonesia-Juni 2017 vol. 15 no. 07 ISSN No. 1858-4233 pdf* (Jakarta: Departemen Perizinan dan Informasi Perbankan) <http://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/statistik-perbankan-indonesia/default.aspx> (19 Agustus 2017).

Devisa sebanyak 33 buah Bank, Bank Non Devisa sebanyak 28 buah Bank, Kantor Cabang Bank Asing sebanyak 9 buah Bank, Bank Campuran sebanyak 15 buah Bank, Bank Pembangunan Daerah sebanyak 26 buah Bank.³ Sementara untuk Perbankan Syariah di Indonesia memiliki sebanyak 13 untuk Bank Umum Syariah, 21 untuk Unit Usaha Syariah, dan 166 untuk Bank Pembiayaan Rakyat Syariah.⁴

Banyaknya perbankan di Indonesia tentu saja ini menjadi perhatian besar bagi setiap bank. Oleh karena itu untuk bersaing di kancah Masyarakat Ekonomi ASEAN setiap bank pastinya memiliki strategi dan taktik masing-masing. Mengelola bank sangat berbeda dengan mengolah usaha industri, baik dari segi jenis produk yang ditawarkan maupun dari segi waktu penawarannya,⁵ yang paling penting dalam pengolahan suatu perusahaan (bank) adalah mengenal luar dalam produk perusahaan (bank) tersebut, sehingga dengan mengenal produk secara mendalam akan memudahkan untuk mengemas produk perbankan tidak hanya terhadap produknya saja, tetapi juga terhadap administrasi

³ Direktori Perbankan Indonesia <http://www.bi.go.id/id/publikasi/dpi/bank-asing/default.aspx> (19 Agustus 2017).

⁴ Otoritas Jasa Keuangan, *Statistik Perbankan Syariah Indonesia-Januari 2017 pdf* (Jakarta: Departemen Perizinan dan Informasi Perbankan) <http://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/statistik-perbankan-syariah/Pages/Statistik-Perbankan-Syariah---Januari-2017.aspx> (19 Agustus 2017).

⁵ Kasmir, *Manajemen Perbankan Edisi Revisi*, (Jakarta: RajaGrafindo, 2000), hlm.

yang baik dan kesanggupan serta kecakapan para SDM (Sumber Daya Manusia) untuk menjualnya.⁶

Sumber Daya Manusia adalah potensi yang menjadi motor penggerak organisasi perusahaan. Setiap SDM berbeda potensinya, maka kontribusinya terhadap organisasi/perusahaan juga tidak sama sesuai dengan keahlian masing-masing.⁷ Pertumbuhan ekonomi suatu bangsa dipengaruhi oleh beberapa daya dukung salah satunya SDM.⁸ Sumber Daya Manusia yang berkualitas adalah SDM yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif, generatif, inovatif dengan menggunakan menggunakan energi tertinggi seperti *intelligence, creative, dan imagination*.⁹

Sumber daya manusia dalam dunia perusahaan yang berpengaruh untuk meraih tujuan utama bank didirikan ialah karyawan. Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan

⁶*Ibid.*, hlm. 5

⁷ M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Makro dan Mikro* (Banjarmasin: Antasari Press, 2007), hlm. 2

⁸*Ibid.*, hlm.5

⁹*Ibid.*, hlm. 6

dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian¹⁰ dan mereka berhak mendapatkan fasilitas dan hal-hal lainnya dari perusahaan (bank).

Selanjutnya agar para karyawan yang berkualitas tetap bertahan untuk perusahaan (bank) maka pihak Bank perlu melakukan pemeliharaan hubungan dengan karyawan seperti memperhatikan kepuasan kerja, stres, konseling, disiplin karyawan, sistem komunikasi, perubahan dan pengembangan organisasi, dan mutu kehidupan berkarya.¹¹

Dari sekian banyaknya hal yang perlu dilakukan dalam pemeliharaan hubungan dengan karyawan, masalah kepuasan kerja merupakan masalah yang sangat penting untuk diperhatikan oleh setiap perusahaan (bank) karena masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya, karena “kepuasan” mempunyai konotasi yang beraneka ragam. Meskipun demikian tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang, misalnya sifat pekerjaan seseorang mempunyai dampak tertentu pada kepuasan kerjanya. Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa

¹⁰ Malayu S.P. Hasibuan, *op. cit.*, hlm. 12

¹¹ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hlm. Xviii

apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas. Bentuk program perkenalan yang tepat serta berakibat pada diterimanya seseorang sebagai anggota kelompok kerja dan oleh organisasi secara ikhlas dan terhormat juga pada umumnya berakibat pada tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Situasi lingkungan pun turut berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja seseorang.¹²

Terwujudnya kepuasan kerja pada diri karyawan sangat berkaitan dengan bagaimana perusahaan mengatur dan memperlakukan dengan adil terhadap karyawannya. Sebagaimana dijelaskan dalam Q.S. al-Maidah/5: 8 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۚ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ
عَلَىٰٓ أَلَّا تَعْدِلُوا ۚ اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ
بِمَا تَعْمَلُونَ

“Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan”.¹³

¹²*Ibid.*, hlm. 295

¹³Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta: Bumi Restu, 1976) hlm. 159

BNI Syariah adalah salah satu lembaga perbankan di Indonesia. Lembaga ini merupakan lembaga keuangan yang melaksanakan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah. BNI Syariah cabang Banjarmasin merupakan salah satu partisipan perbankan di Banjarmasin. Dalam perkembangannya BNI Syariah berhasil mempertahankan predikat kinerja sangat bagus 5 tahun berturut-turut kategori aset diatas 25 Triliun versi majalah Infobank.¹⁴ BNI Syariah juga mampu mempertahankan *The Most Reliable Bank* Kategori Bank Aset diatas 10 Triliun 4 tahun berturut-turut (tahun 2014-2017), *The Most Efficient Bank* Kategori Bank Aset diatas 10 Triliun 3 tahun berturut-turut (tahun 2014-2017), *The Best Rank in Retail Banking Services* Kategori Bank syariah (tahun 2016) pada ajang *Indonesia Banking Award*, pada ajang *Indonesia Good Corporate Governance Award* BNI Syariah menjadi *GCG* Terbaik Bank Syariah di Indonesia Predikat Sangat Baik (A) Sektor Keuangan Bank Buku II pada tahun 2016 dan di tahun 2017 BNI Syariahmendapat Peringkat I Kategori Perusahaan Perbankan Syariah Non Tbk, selain itu ajang yang baru diadakan Anugerah Syariah Republika 2017 memberikan penghargaan kepada BNI Syariah sebagai Bank Syariah Kinerja Terbaik, Bank Syariah Inovasi Terbaik, Bank Syariah Kinerja & Inovasi Terbaik Kategori Bank Syariah Buku II-III Aset 10 Triliun–30

¹⁴ BNI Syariah, Siaran Pers 10/08/2017 16:00:00 <https://www.bnisyariah.co.id/id-id/beranda/berita/siaranpers/ArticleD/851/BNI-Syariah-Raih-Predikat-Kinerja-SangatBagus-5-Tahun-Berturut-Turut-Versi-Majalah-Infobank> (6 Mei 2018).

Triliun.¹⁵ Bukan hanya itu, penghargaan yang diterima oleh BNI Syariah tiap tahunnya memiliki peningkatan dimulai tahun 2009 mendapatkan dua penghargaan hingga pada akhir tahun 2017 BNI Syariah mendapatkan 28 penghargaan dari berbagai ajang.

Penghargaan yang didapat BNI Syariah yang menjadi bukti kerja keras yang telah dilakukan para karyawan dan manajemen BNI Syariah untuk meningkatkan kualitas dalam melayani nasabahnya, hal ini sejalan untuk mewujudkan visi utama dari BNI Syariah yaitu menjadi bank syariah pilihan masyarakat yang unggul dalam layanan dan kinerja. Maka dari itu BNI Syariah cabang Banjarmasin akan selalu meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang handal dan kompeten merupakan faktor pendorong untuk keunggulan bersaing BNI Syariah cabang Banjarmasin dan menjadi kunci keberhasilan tercapainya visi utama BNI Syariah. Oleh karena itu salah satu bentuk pengembangan kompetensi sumber daya manusia yaitu diperlukan peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, perlu disadari bahwa organisasi yang sukses dalam mencapai tujuannya salah satunya karena organisasi tersebut mampu memenuhi kepuasan kerja karyawannya. Hasil kajian dari banyak penelitian juga menunjukkan adanya keyakinan yang kuat, bahwa karyawan yang bahagia atau

¹⁵<https://www.bnisyariah.co.id/id-id/perusahaan/tentangbnisyariah/penghargaan>(6 Mei 2018).

memiliki kepuasan kerja adalah karyawan yang produktif. Bisa dikatakan, bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi pula.¹⁶

Kepuasan kerja seorang karyawan bisa dilihat dari kebijakan perusahaan dalam mengatur karyawan, hal tersebut tentu saja berpengaruh untuk kualitas karyawan itu sendiri. Agar setiap kebijakan perusahaan yang telah ditetapkan berjalan dengan baik tentu saja perlu adanya sikap disiplin dari seluruh karyawan. Disiplin merupakan hal yang wajib dilakukan oleh setiap karyawan seperti masuk dan pulang kerja tepat waktu.

Berdasarkan hasil observasi pra penelitian ditemukan permasalahan yang perlu diperhatikan di BNI Syariah Cabang Banjarmasin terkait dengan kepuasan kerja karyawan. Permasalahan yang muncul salah satunya adalah mengenai peraturan yang menetapkan waktu masuk dan pulang kerja karyawan yaitu dimulai dari pukul 08.00 WITA sampai dengan pukul 17.15WITA. Walaupun karyawan telah disiplin masuk kerja tepat waktu namun pada saat waktu pulang kerja kenyataannya banyak karyawan pulang melebihi waktu yang ditetapkan. Hal tersebut tidak berdampak negatif melainkan berdampak positif bagi perusahaan, namun jika dilihat dari sisi karyawan tidak diketahui dengan pasti apakah mereka merasa puas pada saat hal tersebut sering terjadi.

¹⁶ Noermijati, *Kajian Tentang Aktualisasi Teori Herzberg, Kepuasan Kerja dan Kinerja Spritual Manajer Operasional*, (Malang: UB Press, 2013), hlm. 35

Pada suatu masa para ahli ilmu sosial menganggap jawabannya jelas: sebuah pekerjaan memuaskan jika ada keselarasan antara sifat-sifat pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan orang tersebut. Penelitian yang belakangan menunjukkan faktor-faktor yang menentukan kepuasan lebih rumit dari itu.¹⁷Oleh karena itu dari persoalan diatas mendorong penulis untuk mengambil topik dengan judul penelitian “Analisis Faktor Penentu Kepuasan Kerja Karyawan BNI Syariah Cabang Banjarmasin”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana kondisi atau keadaan kepuasan kerja karyawan BNI Syariah Cabang Banjarmasin?
2. Bagaimana urutan tingkat faktor kepuasan kerja karyawan BNI Syariah Cabang Banjarmasin?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas. Maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menjelaskan kondisi atau keadaan kepuasan kerja karyawan BNI Syariah Cabang Banjarmasin

¹⁷ George Strauss dan Leonard R. Sayles, *Manajemen Personalia Segi Manusia dalam Organisasi, vol 1, terj. Grace M. Hadikusuma dan Rochmulyati Hamzah*, (Jakarta: PPM, 1996), hlm. 24

2. Mengurutkan tingkat faktor kepuasan kerja karyawan BNI Syariah Cabang Banjarmasin.

D. Signifikansi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Dari segi teoritis, hasil penelitian ini diharapkan berguna untuk memperluas khazanah ilmu pengetahuan, menambah wawasan sebagai bahan masukan dan informasi penelitian bagi peneliti selanjutnya yang meneliti dari aspek yang berbeda sekaligus menambah literatur pada perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Islam UIN Antasari Banjarmasin
2. Dari segi praktis, hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan bahan informasi, pertimbangan dan masukan mengenai faktor-faktor yang dominan mempengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan kerja yang mengarah pada kondisi yang lebih baik bagi organisasi maupun karyawan khususnya terhadap pihak BNI Syariah Cabang Banjarmasin.

E. Definisi Operasional

Untuk menghindari kekeliruan dan kesalahan dalam memahami maksud penelitian ini, maka penulis perlu mengemukakan pengertian dan penjelasan dalam bentuk definisi operasional sebagai berikut:

1. Penentu

Orang (sesuatu) yang menentukan.¹⁸ Penentu yang penulis maksud ialah faktor-faktor dari kepuasan kerja yang menentukan sebuah rasa kepuasan. Penentu tersebut yaitu gaji, karakteristik pekerjaan, rekan kerja, promosi, supervisi, dan kebijakan perusahaan.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan ialah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya semua kebutuhan secara memadai.¹⁹ Kepuasan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini ialah sesuatu yang dirasakan (faktor-faktor penentu kepuasan kerja) oleh pekerja yang menimbulkan adanya rasa kepuasan dan rasa ketidakpuasan. Untuk mengukur kepuasan kerja, penulis menggunakan *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)* dikembangkan oleh Weiss, Davis, England. Skala ini terdiri dari pekerjaan yang dirasakan sangat tidak puas, tidak puas, netral, memuaskan, dan sangat memuaskan. *MSQ* ini memiliki 100 pilihan (item) karena kusioner ini mengukur kepuasan kerja dengan menggunakan dua puluh dimensi faktor kepuasan kerja yang masing-masing dimensi mempunyai lima (item).²⁰

¹⁸<https://kbbi.web.id> (17 Mei 2018).

¹⁹<https://kbbi.web.id> (17 Mei 2018)

²⁰Vip Paramarta dan Tendi Haruman, "Kepuasan Kerja: Konsep, Teori, Pendekatan, dan Skala Pengukurannya", *Jurnal Bisnis, Manajemen Bisnis dan Keuangan*, Volume 6 Nomor 3 (2005): hlm. 501-502 <https://repository.widyatama.ac.id> (30 Mei 2018)

3. Karyawan

Karyawan ialah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah); pegawai; pekerja.²¹ Dalam penelitian ini karyawan yang dimaksud ialah karyawan BNI Syariah Cabang Banjarmasin.

F. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah bagian penting dalam penyusunan sebuah penelitian, karena dari sinilah pembaca akan mengetahui apa yang dilakukan oleh peneliti dan bagaimana urutan penelitian itu dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji permasalahan tentang analisis faktor penentu kepuasan kerja karyawan BNI Syariah Cabang Banjarmasin dan kerangka pemikiran ini menggunakan teori dari peneliti teori Herzberg tentang faktor kepuasan kerja yang mana menurut Smith, Kendall, dan Hulin menyatakan ada lima dimensi kerja yang menunjukkan karakteristik yang paling penting dari sebuah pekerjaan dimana seorang dapat memiliki respon yang efektif. Kelima dimensi kerja tersebut antara lain pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, penyeliaan/supervisi, teman kerja.²²

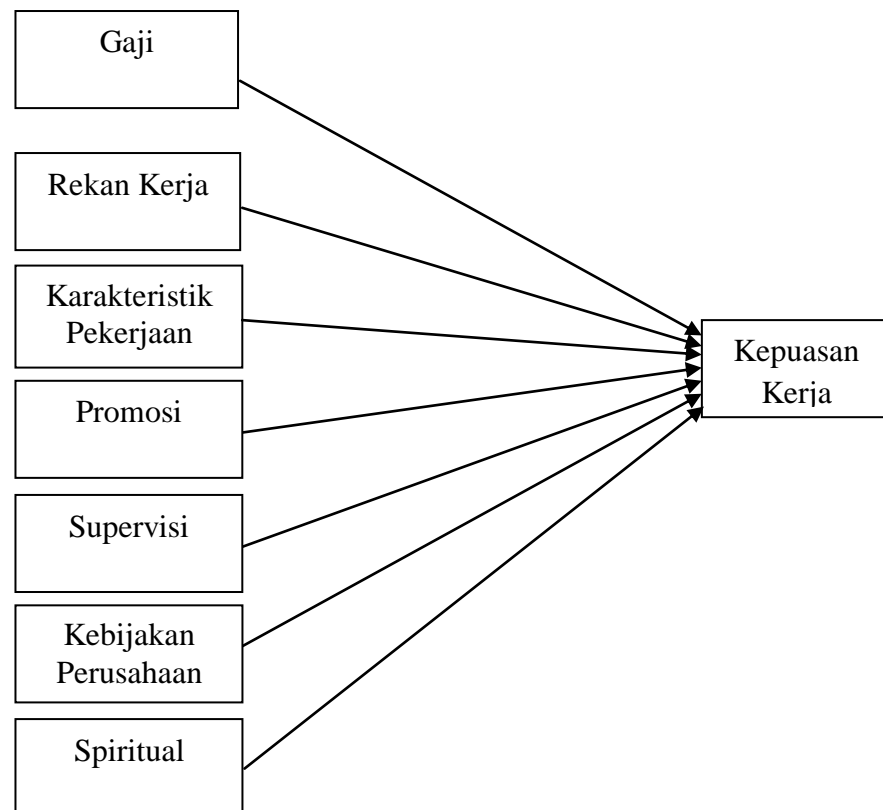
Penulis menambahkan dua dimensi yang mana sesuai dengan permasalahan penelitian yang penulis angkat yaitu pertama mengenai

²¹<https://kbbi.web.id>(22 Desember 2017)

²²Noermijati, *op. cit.*, hlm. 35-36

disiplin waktu yang bisa dikatakan merupakan bagian dari sebuah dimensi kebijakan perusahaan. Kedua mengenai spiritual dalam hal ini maksudnya ialah kebiasaan *religius* atau pun konsep syariah yang diterapkan pada kantor bank BNI Cabang Banjarmasin. Sehingga indikator yang penulis gunakan berjumlah tujuh. Model kerangka pemikiran yang penulis gunakan pun tentu saja berdasarkan teori, namun pada penelitian ini penulis hanya mengambil model kerangka pemikirannya saja dari Paul E. Spector karena aspek kepuasan kerja dari teorinya berjumlah sembilan sedangkan penulis aspek kepuasan kerja berjumlah tujuh. Berikut kerangka pemikiran :

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran



Sumber : Paul E Spector 1997. *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences*. Thousand Oaks, California: Sage

G. Kajian Pustaka

Agar menghindari kesalahpahaman dan memperjelas permasalahan yang penulis angkat, maka diperlukan kajian pustaka untuk membedakan penelitian ini dengan penelitian yang telah ada. Seperti penelitian dibawah ini:

1. Raudatul Jannah (1201150134) Mahasiswa IAIN Antasari Banjarmasin Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam Jurusan Ekonomi Syariah dengan judul “ *Analisis Kepuasan Kerja Karyawan yang Pernah Bekerja pada Hotel Non-Syariah dan Hotel Syariah (Studi Deskriptif pada Hotel Q-Grand Dafam Syariah Banjarbaru)*”²³

Penelitian ini menggunakan penelitian lapangan (*field research*) bersifat deskriptif dan dianalisis secara kualitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mekanisme atau penerapan manajemen berbasis syariah pada hotel Q-Grand Dafam Syariah dan meneliti tentang persepsi kepuasan kerja karyawan yang pernah bekerja pada hotel non-syariah sebelumnya dan sekarang. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang pernah bekerja di hotel nonsyariah dan hotel syariah rata-rata merasa lebih puas atau nyaman bekerja di hotel syariah yang disebabkan oleh beberapa faktor, seperti: pendapatan gaji yang lebih tinggi daripada hotel sebelumnya bagi mereka yang merasa sudah sesuai dengan

²³Raudatul Jannah, judul “ *Analisis Kepuasan Kerja Karyawan yang Pernah Bekerja pada Hotel Non-Syariah dan Hotel Syariah (Studi Deskriptif pada Hotel Q-Grand Dafam Syariah Banjarbaru)*” (Skripsi, Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam, IAIN Antasari, 2016) idr.uin-antasari.ac.id/3766/2/AWAL.pdf (2 September 2017).

pengharapan yang diinginkan; tidak ada penjualan bir atau sejenisnya yang dapat memabukkan.

Persamaan skripsi ini dengan penulis teliti adalah sama-sama meneliti tentang kepuasan kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini yaitu skripsi ini menggunakan metode penelitian pendekatan kualitatif sedangkan penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Perbedaan selanjutnya terletak pada subjeknya yang mana peneliti terdahulu memilih karyawan yang pernah bekerja dan yang sekarang masih bekerja sedangkan yang akan penulis teliti memilih karyawan yang masih bekerja.

2. Etri Gusmarany (2016) Mahasiswa Universitas Lampung Bandar Lampung Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik dengan judul *“Faktor-Faktor Yang Menentukan Kepuasan Kerja Pada Karyawan SMA Yayasan Al-Kautsar Bandar Lampung”*.²⁴

Penelitian dari skripsi ini bersifat deskriptif dan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui untuk mengetahui faktor-faktor apa sajakah yang menentukan kepuasan kerja pada karyawan SMA Yayasan Al-Kautsar Bandar Lampung. Hasil dari penelitian ini menyebutkan bahwa faktor pengembangan diri, faktor kompensasi, faktor keterlibatan kerja,

²⁴Etri Gusmarany, “Faktor-Faktor Yang Menentukan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Sma Yayasan Al-Kautsar Bandar Lampung” (Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Lampung Bandar Lampung, 2016)<http://digilib.unila.ac.id/21429/5/SKRIPSI%20TANPA%20BAB%20PEMBAHASAN.pdf> (22 Juli 2017).

faktor pengawasan tugas dan faktor promosi bagi karyawan Yayasan SMA Al-Kautsar dikatakan cukup tinggi.

Persamaan skripsi ini dengan penelitian yang akan penulis teliti adalah sama-sama berjudul analisis faktor-faktor penentu kepuasan kerja karyawan dan metode penelitian yang digunakan pun sama yaitu dengan pendekatan kuantitatif dan dianalisis dengan analisis faktor. Perbedaan penelitian terletak pada objek penelitian dan indikator yang digunakan. Untuk indikator peneliti sebelumnya menggunakan lima variabel yaitu kompensasi, hubungan antar rekan kerja, peluang untuk berkembang/promosi, karakteristik pekerjaan, dan pengawasan. Sedangkan yang penulis akan teliti menggunakan tujuh variabel yaitu gaji, karakteristik pekerjaan, rekan kerja, promosi, supervisi, kebijakan perusahaan dan spiritual. Selain itu skripsi ini melakukan pengolahan data dengan *SPSS 16.0* sedangkan penulis menggunakan *SPSS 22.0*

3. Rici Lumentut (2016) Mahasiswa Universitas Sam Ratulangi Manado Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen dengan judul *Analisis Faktor Faktor Penentu Kepuasan Kerja Pegawai Bank Sulutgo*.²⁵

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa faktor faktor penentu kepuasan kerja pegawai Bank Sulutgo dan hasil penelitian

²⁵Rici Lumentut, “Analisis Faktor Faktor Penentu Kepuasan Kerja Pegawai Bank Sulutgo” (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado, 2016) <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/viewFile/10906/10496> (20 Juni 2018)

Kepemimpinan belum mempengaruhi secara signifikan. Penilaian kinerja belum mempengaruhi secara signifikan. Karir belum mempengaruhi secara signifikan. Iklim kerja belum mempengaruhi secara signifikan. Pelatihan dan pengembangan belum mempengaruhi secara signifikan. Motivasi kerja belum mempengaruhi secara signifikan. Remunerasi belum mempengaruhi secara signifikan. Kebijakan organisasi belum mempengaruhi secara signifikan.

Skripsi ini memiliki persamaan dengan skripsi penulis yang diteliti sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan judulnya yaitu Analisis Faktor-Faktor Penentu Kepuasan Kerja Pegawai hanya tempatnya saja yang berbeda, selain tempatnya skripsi ini menggunakan metode statistik analisis regresi berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh independen variabel terhadap dependen variabel dengan formulasi regresi berganda. Sedangkan metode statistik yang penulis gunakan ialah metode statistik analisis faktor bertujuan untuk mengetahui hasil persentase masing-masing variabel yang sebelumnya telah diekstrak faktor agar mengetahui apakah jumlah variabel yang penulis gunakan sudah memadai atau belum karena dalam prosedurnya bisa saja variabel yang awalnya penulis gunakan berjumlah tujuh dapat berkurang atau tetap karena tahap ekstrak faktor. Jumlah variabel yang digunakan berbeda yaitu ada delapan yakni: kepemimpinan, penilaian kinerja, karir, iklim, pelatihan dan

pengembangan, remunerasi, dan kebijakan organisasi sedangkan penulis menggunakan tujuh variabel yaitu gaji, karakteristik pekerjaan, rekan kerja, promosi, supervisi, kebijakan perusahaan dan spiritual.

H. Sistematika Penulisan

Penyusunan skripsi ini terdiri dari 5 (lima) bab, dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, yaitu berisi latar belakang masalah yang memaparkan tentang kerangka dasar pemikiran yang melatar belakangi permasalahan yang akan diteliti. Permasalahan yang telah tergambarkan dari latar belakang masalah akan diteliti dengan dirumuskannya dalam rumusan masalah. Setelah itu dari rumusan masalah, maka ditetapkan tujuan penelitian yang merupakan hasil yang diinginkan. Signifikansi penelitian merupakan kegunaan hasil penelitian. Supaya tujuan penelitian ini tidak melenceng dari tujuan yang ingin dicapai, maka penulis membuat definisi operasional untuk membatasi istilah-istilah dalam penelitian ini. Untuk memudahkan dalam penulisan ini maka juga dibuat kajian pustaka, serta terdapat sistematika penulisan.

Bab II Landasan teori yang menerangkan, menguraikan, dan menginformasikan pengertian dari kepuasan kerja dan menyebutkan faktor-faktor kepuasan kerja menurut beberapa ahli.

Bab III Metode penelitian, yang berisi jenis dan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini, desain penelitian yang memaparkan bagaimana proses penelitian ini dilaksanakan dan dimana tepatnya lokasi yang akan diteliti. Kemudian populasi dan sampel yang dipilih dalam penelitian ini menjadi sumber informasi yang digali, setelah itu dibuat sumber data yang berisikan data-data apa saja yang diperlukan dan siapa-siapa yang menjadi sumber datanya, untuk proses bagaimana data itu dikumpulkan maka dituangkan dalam teknik pengumpulan dan pengolahan data, setelah data terkumpul kemudian data tersebut dianalisis yang proses analisisnya dituangkan dalam teknik analisis data.

Bab IV Laporan penelitian yang berisi gambaran umum perusahaan, laporan hasil penelitian dan analisis data, dalam bab ini akan disajikan gambaran umum tentang kepuasan kerja karyawan, metode-metode analisis yang akan dilakukan selama penelitian serta hasil dari penelitian tersebut.

Bab V Penutup, terdiri dari simpulan dan saran. Simpulan merupakan telaah ringkas terhadap pembahasan dari analisis sebelumnya. Adapun saran merupakan gagasan penulis dan sebagai bahan pertimbangan pihak-pihak yang berkepentingan, dalam rangka agar dapat lebih meningkatkan hasil yang akan dicapai