

BAB IV

LAPORAN HASIL PENELITIAN

A. Penyajian Data

Setelah data yang diperlukan terkumpul dengan teknik wawancara, kuesioner, dan dokumenter, maka langkah selanjutnya adalah menyajikan data tentang analisis faktor-faktor kepuasan kerja karyawan BNI Syariah Cabang Banjarmasin.

Dalam penyajian ini penulis akan mengemukakan berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, sebagai berikut:

1. Kondisi atau keadaan kepuasan karyawan BNI Syariah Cabang Banjarmasin

Mengenai kondisi kepuasan kerja karyawan BNI Syariah Cabang Banjarmasin bisa diketahui dengan adanya faktor-faktor kepuasan kerja dan pendapat karyawan melalui kuesioner.

- a. Karakteristik Responden

Pengumpulan data dilakukan dengan pengumpulan data kuantitatif yaitu dengan menyebarkan kuesioner penelitian pada karyawan bank BNI Syariah Cabang Banjarmasin sebanyak 38 lembar. Penyerahan kuesioner tersebut diajukan mulai tanggal 14 November 2018. Pengumpulan kuesioner yang telah terisi diakhiri tanggal 23 November 2018. Kemudian, hasil jawaban kuesioner dirangkum dan dianalisis dengan aplikasi SPSS 22 *for window*.

Profil responden secara umum meliputi: jenis kelamin, usia, tahun angkatan dan jurusan dengan menggunakan *Microsoft Excel 2010*:

1). Jenis kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	%
Perempuan	19	50%
Laki-Laki	19	50%
Jumlah	38	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2018 (Data diolah)

Tabel di atas, menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 19 orang responden dengan persentase 50%. Sedangkan responden yang berjenis kelamin laki-laki hanya 19 orang responden dengan persentase 50%.

2). Status

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Status	Frekuensi	%
Menikah	29	76,3%
Belum Menikah	9	23,7%
Jumlah	38	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2018 (Data diolah)

Tabel di atas, menunjukkan bahwa yang berstatus menikah sebanyak 29 orang responden dengan persentase 76,3%. Sedangkan responden yang berstatus belum menikah hanya 9 orang responden dengan persentase 23,7%.

3). Usia

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	%
< 26 Tahun	8	21,1%
26-30 Tahun	17	44,7%
31-35 Tahun	6	15,8%
36-40 Tahun	1	2,6%
> 40 Tahun	6	15,8%
Jumlah	38	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2018 (Data diolah)

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang berusia <26 tahun sebanyak 8 orang dengan persentase 21,1%, 26-30 tahun sebanyak 17 orang dengan prosentase 44,7%, 31-35 tahun sebanyak 6 orang dengan prosentase 15,8%, 36-40 tahun sebanyak 1 orang dengan prosentase 2,6%, dan usia > 40 tahun sebanyak 6 orang dengan prosentase 15,8%.

4). Masa Kerja

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	%
< 1 Tahun	5	13,1%
1 - 3 Tahun	5	13,1%
4 - 6 Tahun	17	44,7%
7- 9 Tahun	5	13,1%
> 10 Tahun	6	16,%
Jumlah	38	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2018 (Data diolah)

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja < 1 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase 13,1%, masa kerja 1-3 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase 13,1%, masa kerja 4-6 tahun sebanyak 17 orang dengan persentase 44,7%, masa kerja 7-9 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase 13,1%, dan masa kerja > 10 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase 16%.

b. Data Skor Kuesioner dan Hasil Uji Data

Data Kuesioner ini menggunakan skala likert dengan penilaian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.5 Skor Penilaian Kuesioner

Penilaian	Skor Nilai
Tidak Puas	1
Kurang Puas	2
Netral	3
Puas	4
Sangat Puas	5

Sumber: Hasil Penelitian 2018 (Data diolah)

1) Hasil Uji Validitas

Hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel dimana $df = n - 2$ dengan sig 5%. Jika $r_{tabel} < r_{hitung}$ maka valid. Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 38 maka nilai r tabel dapat diperoleh melalui *r product moment pearson* dengan df (*degree of freedom*) = $n - 2$, jadi $df = 38 - 2 = 36$, maka $r_{tabel} = 0,2709$. Berikut hasil dari uji validitas :

Tabel 4.6 Nilai uji validitas

Faktor	Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Gaji	X 1	0,604	0,2709	valid
	X 2	0,506	0,2709	valid
	X 3	0,288	0,2709	valid
	X 4	0,527	0,2709	valid
Rekan Kerja	X 5	0,457	0,2709	valid
	X 6	0,525	0,2709	valid
	X 7	0,362	0,2709	valid
	X 8	0,382	0,2709	valid
Karakteristik Pekerjaan	X 9	0,362	0,2709	valid
	X 10	0,294	0,2709	valid
	X 11	0,506	0,2709	valid
	X 12	0,604	0,2709	valid
	X 13	0,569	0,2709	valid
Promosi	X 14	0,376	0,2709	valid
	X 15	0,358	0,2709	valid
	X 16	0,294	0,2709	valid
	X 17	0,382	0,2709	valid
	X 18	0,527	0,2709	valid
Supervisi	X 19	0,376	0,2709	valid
	X 20	0,527	0,2709	valid
	X 21	0,506	0,2709	valid
	X 22	0,554	0,2709	valid
Kebijakan Perusahaan	X 23	0,554	0,2709	valid
	X 24	0,308	0,2709	valid
	X 25	0,308	0,2709	valid
	X 26	0,279	0,2709	valid
	X 27	0,554	0,2709	valid
Spiritual	X 28	0,527	0,2709	valid
	X 29	0,294	0,2709	valid
	X 30	0,282	0,2709	valid
	X 31	0,283	0,2709	valid

Sumber: Hasil Penelitian 2018 (Data diolah)

2) Uji Reliabilitas

Tabel 4.7 Nilai uji reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,717	31

Sumber: Hasil Penelitian 2018 (Data diolah)

Dapat dilihat nilai Cronbach's Alpha di atas, jika nilai Alpha $> 0,60$ maka item-item pernyataan dari setiap variabel dalam penelitian ini adalah reliabel.

c. Hasil jawaban responden

1) Gaji

Dari keterangan karyawan bidang HRD diketahui apabila pekerjaan karyawan memuaskan akan mendapatkan bonus tahunan tetapi hal tersebut belum dapat dipastikan karena syarat untuk mendapatkan bonus tergantung dari penilaian pihak Kantor BNI Pusat bukan dari pihak BNI Syariah Cabang Banjarmasin dan apabila karyawan bekerja lembur, lembur yang dimaksud ialah ketika karyawan bekerja sudah pada waktu yang ditetapkan kemudian ada tambahan pekerjaan maka 3 jam setelahnya bisa dikatakan karyawan tersebut bekerja lembur dan kemudian akan mendapatkan uang tambahan lembur. Untuk mengetahui pendapat karyawan apakah faktor gaji memuaskan mereka atau tidak maka caranya ialah dengan memberikan pertanyaan melalui angket dan berikut hasil jawaban responden mengenai faktor gaji:

Tabel 4.8 Hasil jawaban responden mengenai gaji

Kategori	Frekuensi	%
Tidak Puas	0	0%
Kurang Puas	0	0%
Netral	19	12,5%
Puas	109	71,7%
Sangat Puas	24	15,8%
Jumlah	152	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2018 (Data diolah)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat pernyataan tentang faktor gaji untuk 4 pertanyaan yang dijawab 38 responden menyatakan sangat puas sebanyak 24 (15,8%), dan yang menyatakan puas ada 109 (71,7%) dan netral ada 19 (12,5%). Dengan demikian untuk faktor gaji, kondisi atau keadaan kepuasan kerja karyawan BNI Syariah Cabang Banjarmasin dapat dikatakan memuaskan.

2) Rekan Kerja

Dari keterangan karyawan bidang HRD karyawan BNI Syariah Cabang Banjarmasin bekerja sesuai unit yang ditentukan dan penentuan tersebut berdasarkan posisi pekerjaannya bukan berdasarkan usia karyawan ataupun masa kerja karyawan. Untuk mengetahui pendapat karyawan apakah faktor rekan kerja memuaskan mereka atau tidak maka caranya ialah dengan memberikan pertanyaan melalui angket dan hasil berikut jawaban responden mengenai faktor rekan kerja:

Tabel 4.9 Hasil jawaban responden mengenai rekan kerja

Kategori	Frekuensi	%
Tidak Puas	0	0%
Kurang Puas	0	0%
Netral	14	9,2%
Puas	98	64,5%
Sangat Puas	40	26,3%
Jumlah	152	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2018 (Data diolah)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat pernyataan tentang faktor rekan kerja untuk 4 pertanyaan yang dijawab 38 responden menyatakan sangat puas sebanyak 40 (26,3%), dan yang menyatakan puas ada 98 (64,5%) dan netral ada 14 (9,2%). Dengan demikian untuk faktor rekan kerja, kondisi atau keadaan kepuasan kerja karyawan BNI Syariah Cabang Banjarmasin dapat dikatakan memuaskan.

3) Karakteristik Pekerjaan

Dari keterangan karyawan bidang HRD, semua karyawan ditempatkan posisi pekerjaannya sesuai dengan pendidikan dan keahlian karyawan, kriteria pendidikan untuk karyawan BNI Syariah Cabang Banjarmasin minimal pendidikan terakhirnya D3 dan jurusannya pun berbagai macam jurusan terkecuali jurusan ilmu kedokteran, kebidanan dan keperawata, serta nilai IPK minimal 3.00 (skala 4.00). Untuk mengetahui pendapat karyawan apakah faktor karakteristik pekerjaan memuaskan mereka atau tidak maka caranya ialah dengan memberikan pertanyaan melalui angket dan berikut hasil jawaban responden mengenai faktor karakteristik pekerjaan:

Tabel 4.10 Hasil jawaban responden mengenai karakteristik pekerjaan

Kategori	Frekuensi	%
Tidak Puas	0	0%
Kurang Puas	0	0%
Netral	18	9,5%
Puas	119	62,6%
Sangat Puas	53	27,9%
Jumlah	190	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2018 (Data diolah)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat pernyataan tentang faktor karakteristik pekerjaan untuk 5 pertanyaan yang dijawab 38 responden menyatakan sangat puas sebanyak 53 (27,9%), dan yang menyatakan puas ada 119 (62,6%) dan netral ada 18 (9,5%). Dengan demikian untuk faktor karakteristik pekerjaan, kondisi atau keadaan kepuasan kerja karyawan BNI Syariah Cabang Banjarmasin dapat dikatakan memuaskan.

4) Promosi

Dari keterangan karyawan bidang HRD, kebijakan promosi untuk Untuk karyawan BNI Syariah Cabang Banjarmasin memang ada namun mengenai persyaratan ataupun kriteria promosi ditentukan oleh pihak kantor pusat. Oleh karena itu sulit mengetahui pendapat karyawan apakah faktor promosi memuaskan mereka atau tidak. Jadi untuk mengetahui pendapat karyawan ialah dengan cara memberikan pertanyaan melalui angket dan berikut hasil jawaban responden mengenai faktor promosi:

Tabel 4.11 Hasil jawaban responden mengenai promosi

Kategori	Frekuensi	%
Tidak Puas	0	0%
Kurang Puas	0	0%
Netral	3	1,6%
Puas	121	63,7%
Sangat Puas	66	34,7%
Jumlah	190	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2018 (Data diolah)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat pernyataan tentang faktor promosi untuk 5 pertanyaan yang dijawab 38 responden menyatakan sangat puas sebanyak 66 (34,7%), dan yang menyatakan puas ada 121 (63,7%) dan netral ada 3 (1,6%). Dengan demikian untuk faktor promosi, kondisi atau keadaan kepuasan kerja karyawan BNI Syariah Cabang Banjarmasin dapat dikatakan memuaskan.

5) Supervisi

Menurut keterangan salah satu karyawan BNI Syariah Cabang Banjarmasin yakni dibidang HRD mengenai supervisi biasanya bentuk pengawasannya selalu mengecek kembali pekerjaan karyawan apabila pekerjaannya telah selesai, karena supervisor dibagi sesuai unit yang ada maka supervisor tersebut hanya melakukan pengecekan pada unit itu saja. Untuk mengetahui pendapat karyawan apakah faktor supervisi memuaskan mereka atau tidak maka caranya ialah dengan memberikan pertanyaan melalui angket dan berikut hasil jawaban responden mengenai faktor supervisi:

Tabel 4.12 Hasil jawaban responden mengenai supervisi

Kategori	Frekuensi	%
Tidak Puas	0	0%
Kurang Puas	0	0%
Netral	12	7,9%
Puas	100	65,8%
Sangat Puas	40	26,3%
Jumlah	152	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2018 (Data diolah)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat pernyataan tentang faktor supervisi untuk 4 pertanyaan yang dijawab 38 responden menyatakan sangat puas sebanyak 40 (26,3%), dan yang menyatakan puas ada 100 (65,8%) dan netral ada 12 (7,9%). Dengan demikian untuk faktor supervisi, kondisi atau keadaan kepuasan kerja karyawan BNI Syariah Cabang Banjarmasin dapat dikatakan memuaskan.

6) Kebijakan Perusahaan

Menurut keterangan salah satu karyawan BNI Syariah Cabang Banjarmasin yakni dibidang HRD mengenai kebijakan perusahaan terkait jam kerja, kebanyakan karyawan telah terbiasa dengan adanya jam kerja karyawan melebihi dari jam kerja yang telah ditetapkan (setiap hari & bukan ketika akhir bulan saja) yang mana pada aturan kebijakan perusahaan mewajibkan karyawannya datang pada pukul 08.00 WITA sampai dengan pukul 17.15 WITA, namun berdasarkan hasil wawancara dikatakan biasanya mereka datang pukul 07.30 atau 07.15 WITA bahkan pukul 07.00 WITA pada hari Jum'at dikarenakan adanya jadwal kerohanian terlebih dahulu sebelum beraktivitas. Ketika pulang pun dikatakan ada beberapa yang pulang sesuai pada waktunya namun ada beberapa yang pulang melebihi waktunya seperti pulang pukul 17.30 atau 18.00

WITA bahkan ada juga yang menunda pulang setelah adzan maghrib berkumandang.

Selain mengenai jam kerja, peraturan tata tertib lainnya seperti mengenakan pakaian berdasarkan hari dan posisi pekerjaan karyawan, apabila karyawan *frontliner* diwajibkan memakai seragam yang telah ditetapkan oleh pihak BNI Syariah Cabang Banjarmasin berbeda dengan posisi karyawan back office yang mana seragamnya tidak ditentukan oleh pihak BNI Syariah Cabang Banjarmasin namun seragam yang dikenakan tentu saja harus tetap rapi. Kebijakan perusahaan selanjutnya ialah mengenai pelanggaran tata tertib apabila karyawan melakukan pelanggaran maka akan ditegur terlebih dahulu secara lisan namun apabila melakukan pelanggaran dan kemudian mendapat teguran sebanyak tiga kali secara lisan maka akan ada teguran secara tertulis yaitu dengan memberika surat pernyataan alasan mengapa melanggar peraturan.

Untuk mengetahui pendapat karyawan apakah faktor kebijakan perusahaan memuaskan mereka atau tidak maka caranya ialah dengan memberikan pertanyaan melalui angket dan berikut hasil jawaban responden mengenai faktor kebijakan perusahaan:

Tabel 4.13 Hasil jawaban responden mengenai kebijakan perusahaan

Kategori	Frekuensi	%
Tidak Puas	0	0%
Kurang Puas	0	0%
Netral	76	40%
Puas	98	51,6%
Sangat Puas	16	8,4%
Jumlah	190	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2018 (Data diolah)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat pernyataan tentang faktor kebijakan perusahaan untuk 5 pertanyaan yang dijawab 38 responden menyatakan sangat puas sebanyak 16 (8,4%), dan yang menyatakan puas ada 98 (51,6%) dan netral ada 76 (40%). Dengan demikian untuk faktor kebijakan perusahaan, kondisi atau keadaan kepuasan kerja karyawan BNI Syariah Cabang Banjarmasin dapat dikatakan memuaskan meskipun jawaban netral hampir sebanding nilai frekuensi ataupun prosentasenya..

7) Spiritual

Menurut keterangan salah satu karyawan BNI Syariah Cabang Banjarmasin yakni dibidang HRD mengenai kegiatan spiritual di BNI Syariah biasanya setiap sore kamis selalu diadakan tausyiah rutin atau pengajian tahsin yang mana pada tausyiah atau pengajian tahsin tersebut mengundang uduztad ataupun uduztadzah sebagai pengisi ceramah dan sebulan sekali biasanya pihak BNI Syariah Cabang Banjarmasin mendatangkan anak yatim. Selain itu setiap harinya melakukan doa bersama sebelum semua karyawan memulai aktivitas atau disaat breafing.

Untuk mengetahui pendapat karyawan apakah faktor spiritual memuaskan mereka atau tidak maka caranya ialah dengan memberikan pertanyaan melalui angket dan berikut hasil jawaban responden mengenai faktor spiritual:

Tabel 4.14 Hasil jawaban responden mengenai spiritual

Kategori	Frekuensi	%
Tidak Puas	0	0%
Kurang Puas	0	0%
Netral	11	7,2%
Puas	114	75 %
Sangat Puas	27	17,8%
Jumlah	152	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2018 (Data diolah)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat pernyataan tentang faktor spiritual untuk 4 pertanyaan yang dijawab 38 responden menyatakan sangat puas sebanyak 27 (17,8%), dan yang menyatakan puas ada 114 (75%) dan netral ada 11 (7,2%). Dengan demikian untuk faktor spiritual, kondisi atau keadaan kepuasan kerja karyawan BNI Syariah Cabang Banjarmasin dapat dikatakan memuaskan.

2. Urutan faktor kepuasan kerja karyawan BNI Syariah Cabang Banjarmasin

Urutan faktor kepuasan kerja karyawan BNI Syariah Cabang Banjarmasin dapat diketahui dari hasil angket atau kuesioner yang telah dibagikan pada seluruh karyawan yang ada di Kantor BNI Syariah Cabang Banjarmasin yang kemudian dianalisis oleh penulis dengan menggunakan analisis faktor:

Hasil Uji Analisis Faktor

a. Uji *KMO* dan *Bartlett's Test*

Tabel 4.15 Nilai *KMO* dan *Bartlett's Test of Sphericity*

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,188
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	477,726
	Df	351
	Sig.	,000

Sumber: Hasil Penelitian 2018 (Data diolah)

Berdasarkan pengujian tahap awal maka diperoleh *KMO Measure of Sampling Adequacy (MSA)* adalah 0,188 dengan nilai *KMO-MSA* < 0,5 maka variabel belum bisa diprediksi dan tidak bisa dianalisis lebih meskipun dari tabel diatas memiliki nilai sig 0.000 (<0.05) yang dapat dipercaya 100 persen bahwa antarvariabel terdapat korelasi. Oleh karena itu dilakukan eliminasi variabel agar perolehan nilai *KMO-MSA* lebih dari 0,5 sehingga hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.16 Nilai *KMO* dan *Bartlett's Test of Sphericity*

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,510
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	214,951
	Df	136
	Sig.	,000

Sumber: Hasil Penelitian 2018 (Data diolah)

Berdasarkan hasil eliminasi variabel didapatkan nilai KMO-MSA memiliki indeks $0,510 > 0,5$ dengan ini menunjukkan bahwa analisis faktor layak dilakukan dan nilai sig $0.000 (< 0.05)$ sehingga kita dapat percaya 100 persen bahwa antarvariabel terdapat korelasi dan proses dapat dilanjutkan.

b. Pengukuran *Measure Of Sampling Adequacy* (MSA)

Pada *image matrices* bagian *anti image correlation* dapat dilihat variabel-variabel yang terbentuk setelah uji MSA adalah sebagai berikut :

Tabel 4.17 Nilai Anti Image Matrices Correlation

Variabel	Nilai MSA	Nilai Standar minimum
VAR00003	0,51	0,5
VAR00004	0,53	0,5
VAR00007	0,536	0,5
VAR00008	0,532	0,5
VAR00013	0,57	0,5
VAR00014	0,561	0,5
VAR00015	0,546	0,5
VAR00017	0,527	0,5
VAR00018	0,748	0,5
VAR00020	0,50	0,5

VAR00021	0,551	0,5
VAR00023	0,571	0,5
VAR00024	0,628	0,5
VAR00025	0,698	0,5
VAR00028	0,527	0,5
VAR00029	0,5	0,5
VAR00030	0,51	0,5

Sumber: Hasil Penelitian 2018 (Data diolah)

Dari tabel Uji MSA diatas menunjukkan bahwa tidak terdapat variabel yang memiliki nilai MSA dibawah 0,5 dan terbentuklah suatu variabel yang memiliki nilai *loading* > 0,5.

c. Proses *factoring* atau ekstraksi

Proses *factoring* atau ekstraksi adalah proses pemisahan variabel-variabel yang memenuhi korelasi dari nilai MSA, dimana suatu variabel dikatakan berkorelasi jika nilai MSA lebih besar 0,5.

Berikut jumlah variabel yang akan diekstraksi .:

Tabel 4.18 Kontribusi variabel hasil ekstraksi.

Communalities		
	Initial	Extraction
VAR00003	1	0,614
VAR00004	1	0,748
VAR00007	1	0,694
VAR00008	1	0,761
VAR00013	1	0,662
VAR00014	1	0,817
VAR00015	1	0,795
VAR00017	1	0,795
VAR00018	1	0,864
VAR00020	1	0,807
VAR00021	1	0,876
VAR00023	1	0,763
VAR00024	1	0,7
VAR00025	1	0,526
VAR00028	1	0,705
VAR00029	1	0,768
VAR00030	1	0,739

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Sumber: Hasil Penelitian 2018 (Data diolah)

Tabel 4.18 menunjukkan semua varian dapat menjelaskan variabel sesuai dengan besarnya nilai pada bagian kolom *extraction* lebih dari 0,5 karena syarat nilai *communalities* $> 0,5$. Angka pada kolom-kolom ini selalu bernilai positif (+), untuk VAR00003 *extraction* menunjukkan angka 0,614, angka tersebut dapat diartikan bahwa sekitar 61,4 % varians dari variabel VAR00003 dapat dijelaskan oleh faktor yang nantinya terbentuk, untuk VAR00004 *extraction* menunjukkan angka 0,748 hal ini berarti sekitar 74,8 % varians dari variabel VAR00004 dapat dijelaskan oleh faktor yang nantinya terbentuk, untuk VAR00007 *extraction* menunjukkan angka 0,694 hal ini berarti sekitar 69,4% varians dari variabel VAR00007 dapat dijelaskan oleh faktor yang nantinya terbentuk, untuk variabel VAR00008, *extraction* menunjukkan angka 0,761 hal ini berarti bahwa sekitar 76,1 % varians dari variabel VAR00008 dapat dijelaskan oleh faktor yang nantinya terbentuk. Demikian seterusnya untuk variabel-variabel yang lainnya.

Selanjutnya dari Tabel 4.19 akan menunjukkan hasil ekstraksi yang lebih spesifik, terlihat pada nilai *Eigenvalue* lebih besar atau sama dengan 1,0.

Tabel 4.19 Hasil Spesifik Ekstraksi

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
	1	3,238	19,045	19,045	3,238	19,045
2	2,772	16,308	35,353	2,772	16,308	35,353
3	1,643	9,664	45,017	1,643	9,664	45,017
4	1,403	8,254	53,272	1,403	8,254	53,272
5	1,350	7,939	61,211	1,350	7,939	61,211
6	1,154	6,786	67,996	1,154	6,786	67,996
7	1,074	6,320	74,316	1,074	6,320	74,316
8	,818	4,813	79,129			
9	,730	4,293	83,422			
10	,655	3,850	87,272			
11	,599	3,523	90,795			
12	,430	2,527	93,322			
13	,355	2,090	95,413			
14	,287	1,691	97,104			
15	,237	1,395	98,498			
16	,205	1,205	99,704			
17	,050	,296	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

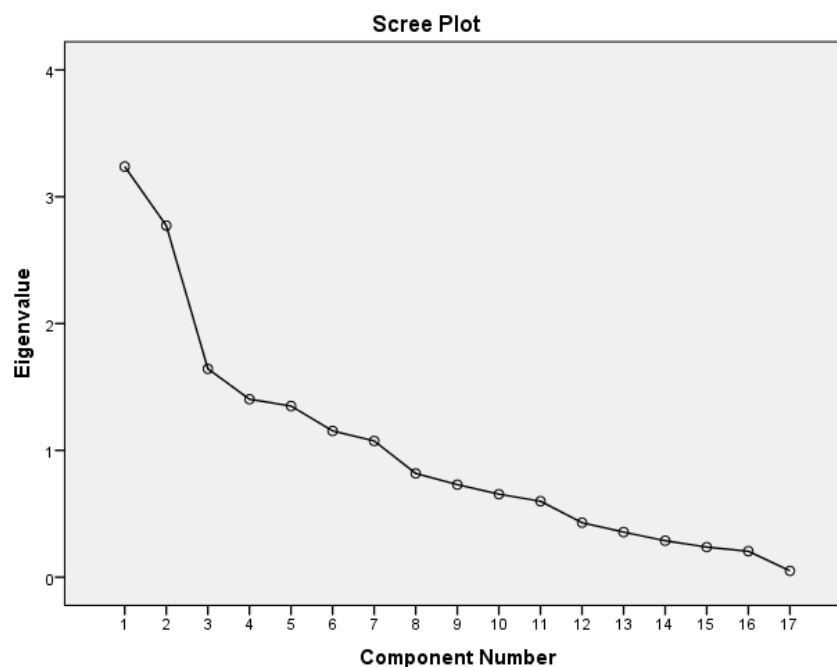
Sumber: Hasil Penelitian 2018 (Data diolah)

Pada tabel 4.19 dari 17 variabel hasil ekstraksi, terbentuk 7 *component* yang mana semua *component* memiliki nilai *eigen* > 1 misalkan pada kolom Total, *component* 1 = 3,238 > 1. *component* yang memiliki nilai *eigen* yang kurang dari 1 (yaitu *component* 8-17) tidak digunakan dalam menghitung faktor yang terbentuk, sehingga faktor yang digunakan hanya sampai pada *component* 7 atau faktor 7.

Pada kolom % of Variance dapat diketahui yaitu dengan cara (total variabel faktor 1 atau nilai eigen faktor 1 ÷ jumlah variabel x 100 %), *component 1* adalah $(3,238/17 \times 100\% = 19,403)$ nilai faktor tersebut menjelaskan total varian yang ada, *component 2* adalah $(2,772/17 \times 100\% = 16,308)$ nilai faktor tersebut menjelaskan total varian yang ada, *component 3* adalah $(1,643/17 \times 100\% = 9,664)$ nilai faktor tersebut menjelaskan total varian yang ada, *component 4* adalah $(1,403/17 \times 100\% = 8,254)$ nilai faktor tersebut menjelaskan total varian yang ada, *component 5* adalah $(1,350/17 \times 100\% = 7,939)$ nilai faktor tersebut menjelaskan total varian yang ada, *component 6* adalah $(1,154/17 \times 100\% = 6,786)$ nilai faktor tersebut menjelaskan total varian yang ada, *component 7* adalah $(1,074/17 \times 100\% = 6,320)$ nilai faktor tersebut menjelaskan total varian yang ada.

Sehingga jumlah ketujuh *component* sebesar $19,403\% + 16,308\% + 9,664\% + 8,254\% + 7,939\% + 6,786\% + 6,320\% = 74,316\%$ yang dapat dijelaskan ketujuh faktor tersebut terhadap variabel yang digunakan, sisa varian yang ada tidak dapat dijelaskan oleh variabel tersebut.

Selain dari tabel total varian, terdapat pula grafik yang menjelaskan dasar perhitungan dalam menentukan jumlah faktor, terlihat pada grafik *Scree Plot*.

Gambar 4.1 Diagram Scree Plot

Sumber: Hasil Penelitian 2018 (Data diolah)

Berdasarkan diagram *scree plot* yang tersaji dalam gambar 4.2 menunjukkan bahwa setelah faktor yang kedua besaran *eigenvalue* menurun cukup tajam sampai ke faktor 3 dan jumlah faktor atau *component* yang baik adalah 7 yang mana varian yang lain (8-17) tidak memenuhi kriteria karena titik *eigenvalue* dibawah 1.

Tabel 4.20 Nilai *Component Matrix*

	Component Matrix ^a						
	Component						
	1	2	3	4	5	6	7
VAR00003	0,367	0,243	0,716	0,014	-0,097	0,106	0,188
VAR00004	-0,448	-0,126	-0,24	0,586	0,077	-0,447	-0,231
VAR00007	-0,535	-0,159	0,593	0,153	0,321	-0,028	0,073
VAR00008	0,394	-0,161	-0,332	-0,357	-0,151	-0,213	0,53
VAR00013	0,091	0,184	-0,413	-0,175	0,542	0,392	-0,219
VAR00014	-0,49	0,497	-0,126	0,038	-0,258	0,027	0,206
VAR00015	0,519	-0,534	0,289	0,197	0,171	-0,203	-0,015
VAR00017	-0,088	0,856	0,033	0,179	0,144	-0,016	0,107
VAR00018	0,069	-0,521	0,353	0,008	0,257	0,225	0,094
VAR00020	-0,373	0,022	0,236	-0,367	-0,577	0,068	-0,16
VAR00021	0,044	-0,172	-0,206	0,51	-0,043	0,115	0,668
VAR00023	0,808	0,263	0,027	-0,057	0,039	0,181	0,007
VAR00024	0,614	0,289	0,171	-0,04	-0,049	-0,379	-0,16
VAR00025	-0,723	-0,288	0,06	-0,249	0,148	0,31	0,165
VAR00028	-0,251	0,83	0,276	0,104	0,106	-0,03	0,112
VAR00029	0,414	0,189	-0,084	0,433	-0,097	0,519	-0,14
VAR00030	-0,015	0,291	-0,027	-0,381	0,593	-0,301	0,178

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 7 components extracted.

Sumber: Hasil Penelitian 2018 (Data diolah)

Tabel diatas menunjukkan seberapa besar sebuah variabel berkorelasi dengan faktor yang akan dibentuk. Dari hasil komponen faktor masih sulit menentukan posisi yang tepat terhadap variabel.

Faktor matriks sebelum dilakukan proses rotasi masih memperlihatkan nilai suatu faktor dengan faktor lain yang tidak berbeda terlalu jauh. Penentuan variabel manifest yang membentuk faktor dipilih dari bobot faktor dengan nilai lebih dari 0,5. Misalnya variabel VAR00003 dengan nilai *loading* faktor pada komponen 3 adalah 0,716

karena nilai tersebut lebih dari nilai standar yaitu 0,5 maka nilai loading tersebut merupakan penentu variabel manifest yang membentuk faktor. Namun pada variabel VAR00007 dengan nilai *loading* faktor pada komponen 1 adalah -0,535 sedangkan pada komponen 3 adalah 0,593. Hal ini akan membuat rancu apakah variabel VAR00007 akan dimasukkan dalam faktor 1 atau 3. Sama halnya yang terjadi pada variabel VAR00014 yang memiliki nilai *loading* atau nilai korelasi pada faktor 1 sampai faktor 7 semuanya tidak memenuhi syarat karena nilai *loading* kurang dari 0,5.

Oleh sebab itu untuk menyelesaikan persoalan tersebut digunakan metode Rotasi Faktor untuk mendapatkan muatan faktor yang optimum, harus dilakukan proses rotasi terhadap faktor-faktor kesamaan sehingga diperoleh solusi akhir yang terbaik dan dapat mengelompokkan variabel-variabel awal ke dalam beberapa faktor.

d. Proses Rotasi faktor

Rotasi faktor akan memperjelas posisi sebuah variabel tanpa dengan melihat nilai *loading* terbesar tanpa melihat (+) dan (-), berikut hasil dari Rotasi faktor.

Tabel 4.21 Rotated Component Matrix

	Rotated Component Matrix ^a						
	Component						
	1	2	3	4	5	6	7
VAR00003	0,06	-0,021	-0,885	0,239	-0,114	-0,02	0,139
VAR00004	0,045	0,348	0,654	0,353	-0,288	-0,042	0,058
VAR00007	-0,059	-0,367	-0,023	0,741	-0,212	0,246	0,055
VAR00008	-0,163	0,094	0,216	-0,71	-0,124	0,299	0,277
VAR00013	0,054	-0,071	0,035	-0,067	0,848	0,036	-0,073
VAR00014	0,713	-0,262	-0,081	-0,052	-0,162	-0,027	0,022
VAR00015	-0,721	0,374	0,047	0,16	-0,117	0,036	0,214
VAR00017	0,798	0,256	0,077	0,22	0,171	0,088	0,115
VAR00018	-0,559	-0,21	0,236	0,301	0,008	0,021	0,146
VAR00020	0,172	-0,326	0,14	-0,078	-0,462	-0,145	-0,546
VAR00021	0,001	-0,138	-0,036	-0,124	-0,124	-0,166	0,846
VAR00023	-0,063	0,609	0,493	-0,184	0,282	-0,149	0,082
VAR00024	-0,007	0,775	0,147	-0,062	-0,074	0,115	-0,132
VAR00025	-0,019	-0,871	0,012	0,173	0,007	0,155	-0,064
VAR00028	0,155	0,137	0,156	0,389	0	0,803	0,008
VAR00029	0,063	0,273	0,18	0,049	0,312	-0,669	0,204
VAR00030	0,168	0,09	0,083	0,034	0,312	0,75	0,003

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 21 iterations.

Sumber: Hasil Penelitian 2018 (Data diolah)

Hasil rotasi pada Tabel 4.14 *Rotated Component Matrix* menunjukkan bahwa semua variabel memiliki kelompok faktor, variabel VAR00007 dan VAR00014 yang sebelumnya belum jelas berada pada faktor berapa, setelah melakukan rotasi variabel VAR00007 berada pada kelompok faktor 4 yang memiliki nilai *loading* sebesar (0, 741) sedang VAR00014 berada pada kelompok faktor 1 yang memiliki nilai *loading* sebesar (0,713).

Variabel		Component						
		1	2	3	4	5	6	7
VAR00021	Terbantu dengan pengawasan yang ada							0,846
VAR00023	Kebijakan mengenai waktu kerja kantor		0,609					
VAR00024	Kebijakan mengenai masa cuti		0,775					
VAR00025	Kebijakan mengenai cara pakaian		0,871					
VAR00028	Merasa tenteram dengan adanya rutinitas religius						0,803	
VAR00029	Rutinitas yang religius berdampak positif terhadap pekerjaan						0,669	
VAR00030	Merasa lebih aman bekerja dengan konsep Syariah						0,75	

Sumber: Hasil Penelitian 2018 (Data diolah)

Keterangan:

Component 1: Faktor promosi memiliki 4 variabel pembentuk yaitu (VAR00014, VAR00015, VAR00017,VAR00018)

Component 2: Faktor kebijakan perusahaan memiliki 3 variabel pembentuk yaitu (VAR00023,VAR00024,VAR00025)

Component 3: Faktor gaji memiliki 2 variabel pembentuk yaitu (VAR00003,VAR00004)

Component 4: Faktor rekan kerja memiliki 2 variabel pembentuk yaitu (VAR00007, VAR00008)

Component 5: Faktor karakteristik pekerjaan memiliki 1 variabel pembentuk yaitu (VAR00009)

Component 6: Faktor spiritual memiliki 2 variabel pembentuk yaitu (VAR00028, VAR00029, VAR00030)

Component 7: Faktor supervisi memiliki 2 variabel pembentuk yaitu (VAR00020, VAR00021)

Setelah memperoleh faktor-faktor berdasarkan analisis, maka dari keterangan diatas telah diketahui urutan faktor kepuasan kerja karyawan BNI Syariah cabang Banjarmasin.

Tabel 4. 23 Urutan Faktor Kepuasan Kerja

Urutan	Faktor-Faktor	Nilai
1	Promosi	19,05%
2	Kebijakan Perusahaan	16,31%
3	Gaji	9,66%
4	Rekan Kerja	8,25%
5	Karakteristik Pekerjaan	7,94%
6	Spiritual	6,79%
7	Supervisi	6,32%

Sumber: Hasil Penelitian 2018 (Data diolah)

Faktor 1 yaitu promosi memiliki memiliki nilai *eigenvalue* sebesar 3,238 dan mempunyai pengaruh sebesar 19,045% dari variansi total, artinya faktor ini mampu menjelaskan sebesar 19,045% dari keseluruhan variabel *manifest* dengan 4 variabel didalamnya yaitu promosi yang ada saat ini, promosi bagi yang bekerja dengan baik, kesempatan mengembangkan keahlian, tingkat kemajuan yang dicapai

dan dari keempat variabel tersebut *loading* yang tertinggi ialah variabel kesempatan mengembangkan keahlian dengan nilai *loading* 0,798. Faktor ini merupakan faktor dengan urutan pertama yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan BNI Syariah Cabang Banjarmasin.

Faktor 2 yaitu kebijakan perusahaan memiliki memiliki nilai *eigenvalue* sebesar 2,772 dan mempunyai pengaruh sebesar 16,308% dari variansi total, artinya faktor ini mampu menjelaskan sebesar 16,308% dari keseluruhan variabel *manifest* dengan 3 variabel didalamnya yaitu kebijakan mengenai waktu kerja kantor, kebijakan mengenai masa cuti, kebijakan mengenai cara pakaian dan dari ketiga variabel tersebut *loading* yang tertinggi ialah variabel kebijakan mengenai cara pakaian dengan nilai *loading* 0,871. Faktor ini merupakan faktor dengan urutan kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan BNI Syariah Cabang Banjarmasin.

Faktor 3 yaitu gaji memiliki memiliki nilai *eigenvalue* sebesar 1,643 dan mempunyai pengaruh sebesar 9,664% dari variansi total, artinya faktor ini mampu menjelaskan sebesar 9,664% dari keseluruhan variabel *manifest* dengan 2 variabel didalamnya yaitu ketepatan waktu penerimaan gaji dan besaran gaji yang diterima dari kedua variabel tersebut *loading* yang tertinggi ialah variabel Ketepatan waktu penerimaan gajidengan nilai *loading* 0,885. Faktor ini

merupakan faktor dengan urutan ketiga yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan BNI Syariah Cabang Banjarmasin.

Faktor 4 yaitu rekan kerja memiliki memiliki nilai *eigenvalue* sebesar 1,403 dan mempunyai pengaruh sebesar 8,254% dari variansi total, artinya faktor ini mampu menjelaskan sebesar 8,254% dari keseluruhan variabel *manifest* dengan 2 variabel didalamnya yaitu saling bekerjasama dengan tim dan kompetisi yang ada dari kedua variabel tersebut *loading* yang tertinggi ialah variabel Saling bekerjasama dengan tim dengan nilai *loading* 0,741. Faktor ini merupakan faktor dengan urutan keempat yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan BNI Syariah Cabang Banjarmasin.

Faktor 5 yaitu karakteristik pekerjaan memiliki memiliki nilai *eigenvalue* sebesar 1,350 dan mempunyai pengaruh sebesar 7,939% dari variansi total, artinya faktor ini mampu menjelaskan sebesar 7,939% dari keseluruhan variabel *manifest* dengan 1 variabel yaitu pekerjaan saat ini dan nilai *loading*nya 0,848. Faktor ini merupakan faktor dengan urutan kelima yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan BNI Syariah Cabang Banjarmasin.

Faktor 6 yaitu spiritual memiliki memiliki nilai *eigenvalue* sebesar 1,074 dan mempunyai pengaruh sebesar 6,79% dari variansi total, artinya faktor ini mampu menjelaskan sebesar 6,79% dan mempunyai pengaruh dari keseluruhan variabel *manifest* dengan 3

variabel didalamnya yaitu merasa tenteram dengan adanya rutinitas religius, rutinitas yang religius berdampak positif terhadap pekerjaan dan merasa lebih aman bekerja dengan konsep Syariah dari ketiga variabel tersebut *loading* yang tertinggi ialah variabel merasa tenteram dengan adanya rutinitas religius dengan nilai *loading* 0,803. Faktor ini merupakan faktor dengan urutan keenam yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan BNI Syariah Cabang Banjarmasin.

Faktor 7 yaitu supervisi memiliki memiliki nilai *eigenvalue* sebesar 1,154 dan mempunyai pengaruh sebesar 6,32% dari variansi total, artinya faktor ini mampu menjelaskan sebesar 6,32% dari keseluruhan variabel *manifest* dengan 2 variabel didalamnya yaitu senang dengan pengawasan yang disiplin dan terbantu dengan pengawasan yang ada dari kedua variabel tersebut *loading* yang tertinggi ialah variabel terbantu dengan pengawasan yang ada dengan nilai *loading* 0,846. Faktor ini merupakan faktor tertinggi ketujuh yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan BNI Syariah Cabang Banjarmasin.

B. Analisis Data

1. Kondisi atau keadaan kepuasan karyawan BNI Syariah Cabang Banjarmasin

Dari hasil penelitian diatas tergambarakan kondisi atau keadaan kepuasan kerja karyawan BNI Syariah Cabang Banjarmasin bahwa ketujuh faktor yaitu faktor promosi, kebijakan perusahaan, gaji, rekan kerja, karakteristik pekerjaan,

supervisi dan spiritual benar adanya kepuasan kerja pada karyawan BNI Syariah Cabang Banjarmasin hal ini sesuai dengan beberapa teori yang sebelumnya telah dipaparkan pada Bab II seperti

Faktor gaji biasanya menjadi bahan utama untuk mengukur kepuasan seseorang ketika ia bekerja hasil kusioner mengenai gaji menyatakan bahwa karyawan BNI Syariah Cabang Banjarmasin merasa puas dengan prosentase jawaban sangat puas 15,8% dan puas a 71,7% hal ini sesuai dengan Teori Frederik Winslow Taylor yang mengemukakan bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik/biologisnya, berbentuk uang/barang dari hasil pekerjaannya yang mmana konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja giat, bilamana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya. Semakin banyak mereka berproduksi, semakin besar penghasilan mereka. Begitu juga yang dipaparkan oleh Frederick Herzberg dan A.H. Maslow di dalam teori mereka yang mencatatumkan gaji sebagai faktor kepuasan.

Rekan kerja merupakan salah satu dari lima faktor yang sering menjadi faktor pengukur kepuasan kerja, seperti teori kebutuhan yang dipelajari oleh David C. Mc. Clelland yaitu kebutuhan akan afiliasi (*n Af*) menjadi daya penggerak gairah bekerja karyawan karena setiap orang menginginkan hal-hal kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*), kebutuhan akan perasaan dihormasti, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*), kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*), kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participant*). Dengan hasil kuesioner mengenai jawaban faktor rekan

kerja karyawan BNI Syariah Cabang Banjarmasin 26,3% sangat puas dan jawaban 64,5% puas telah dipastikan bahwa kondisi atau keadaan kepuasan karyawan BNI Syariah Cabang Banjarmasin ialah memuaskan, artinya faktor rekan kerja memang benar menjadi penggerak gairah bekerja seperti yang dikatakan didalam teori David C. Mc. Clelland.

Adanya kepuasan kerja pada hasil kuesioner mengenai karakteristik pekerjaan menyatakan bahwa karyawan BNI Syariah Cabang Banjarmasin merasa puas dengan prosentase jawaban sangat puas 27,9% dan jawaban puas 62,6%, maka hal tersebut telah sesuai dengan Teori Frederick Herzberg mengenai faktor motivator karena menurut Herzberg beberapa kondisi kerja membentuk tingkat motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi. Namun jika kondisi ini (*Work it self/* pekerjaan itu sendiri) tidak ada, kondisi tersebut tidak membuktikan munculnya ketidakpuasan. Selain kondisi *Work it self/* pekerjaan itu sendiri, Herzberg juga menyebutkan 6 faktor motivasi lainnya yang membuktikan munculnya kepuasan yang mana penulis juga memasukkannya sebagai salah satu faktor kepuasan kerja yang penulis teliti yaitu promosi, di dalam teori Herzberg sebutannya ialah *Advancement/* kenaikan pangkat. Dari hasil kuesioner mengenai promosi menyatakan bahwa karyawan BNI Syariah Cabang Banjarmasin merasa puas dengan prosentase jawaban sangat puas 34,7%, dan puas 63,7% artinya faktor promosi juga telah membuktikan adanya kepuasan pada faktor ini dan bersesuaian dengan teori Herzberg.

Teori Frederick Herzberg menyebutkan *Maintenance factor* atau faktor pemeliharaan, beberapa kondisi sari suatu pekerjaan terutama menyebabkan

ketidakpuasan para pegawai bila kondisi tersebut tidak ada, Herzberg menyebutkan sepuluh faktor pemeliharaan/ *hygiene factor*, dua diantaranya ialah faktor supervisi dan kebijakan perusahaan. Namun dari hasil kuesioner jawaban yang didapat dari karyawan BNI Syariah Cabang Banjarmasin justru berbeda, dapat dilihat hasil jawaban untuk faktor supervisi yaitu sangat puas sebanyak 26,3% dan puas 65,8%, sementara untuk faktor kebijakan perusahaan yaitu sangat puas sebanyak 8,4%, puas 51,6% dan netral 40% meskipun jawaban sangat puas dibawah 10% dan jawaban netral hampir sebanding nilai frekuensi ataupun prosentasenya kondisi atau keadaan kepuasan kerja karyawan BNI Syariah Cabang Banjarmasin bisa dikatakan memuaskan. Jadi untuk 2 faktor ini memang tidak sesuai dengan teori Herzberg karena hasilnya memuaskan sedangkan Herzberg berpendapat bahwa faktor tersebut akan lebih potensial kalau kondisi tersebut tidak ada artinya jika hasil kuesioner yang didapat tidak memuaskan maka benar bahwa kondisi tersebut lebih baik tidak ada.

Menurut penulis teori Herzberg akan sesuai dengan hasil jawaban yang menunjukkan rasa ketidakpuasan dikarenakan faktor supervisi atau kebijakan perusahaan yang didapat karyawan memang tidak mendukung untuk mendapatkan kepuasan yang mana artinya faktor pemeliharaan pada perusahaan tersebut masih memerlukan perbaikan sedangkan apabila hasil jawaban yang didapat memuaskan seperti hasil jawaban karyawan BNI Syariah Cabang Banjarmasin artinya faktor pemeliharaan pada perusahaan tersebut tidak memerlukan perbaikan yang signifikan.

Berdasarkan hasil jawaban karyawan BNI Syariah Cabang Banjarmasin untuk faktor spiritual yaitu sangat puas sebanyak 17,8% dan puas 75% dinyatakan memuaskan hal ini sesuai dengan teori A.H. Maslow. Faktor spiritual memang sulit dijumpai sekilas pada kebanyakan teori yang membahas kepuasan kerja namun pada teori A.H. Maslow yaitu *Safety Needs* – kebutuhan akan keamanan, meliputi baik kebutuhan akan keamanan jiwa maupun kebutuhan akan keamanan harta, dapat dipahami secara makna bahwa kebutuhan akan keamanan jiwa dapat diartikan sebagai keamanan spiritual yang mana penulis terapkan pada kuesioner mengenai spiritual, contohnya pada kuesioner saya merasa lebih aman bekerja dengan konsep syariah yang dimaksudkan aman disini ialah terbebas dari riba.

2. Urutan faktor kepuasan kerja karyawan BNI Syariah Cabang Banjarmasin

Berdasarkan hasil analisis faktor, untuk urutan yang pertama ditempati oleh faktor promosi setelah dilakukannya ekstrak dan rotasi faktor menunjukkan bahwa diantara lima variabel yang diteliti dari responden bank BNI Syariah Cabang Banjarmasin ternyata ada empat variabel yang dapat dijadikan faktor promosi dalam menentukan kepuasan kerja karyawan pada bank BNI Syariah Cabang Banjarmasin, variabel tersebut ialah mengenai promosi yang ada saat ini, promosi bagi yang bekerja dengan baik, kesempatan mengembangkan keahlian, tingkat kemajuan yang dicapai. Singkatnya, dengan adanya promosi yang demikian maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

Berdasarkan hasil analisis faktor, untuk urutan yang kedua ditempati oleh faktor kebijakan perusahaan setelah dilakukannya ekstrak dan rotasi faktor

menunjukkan bahwa diantara lima variabel yang diteliti dari responden bank BNI Syariah Cabang Banjarmasin ternyata ada tiga variabel yang dapat dijadikan faktor kebijakan perusahaan dalam menentukan kepuasan kerja karyawan pada bank BNI Syariah Cabang Banjarmasin yaitu, kebijakan mengenai waktu kerja kantor, kebijakan mengenai masa cuti, kebijakan mengenai cara pakaian. Singkatnya, dengan adanya kebijakan perusahaan yang demikian artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

Berdasarkan hasil analisis faktor, untuk urutan yang ketiga ditempati oleh faktor gaji setelah dilakukannya ekstrak dan rotasi faktor menunjukkan bahwa diantara empat variabel yang diteliti dari responden bank BNI Syariah Cabang Banjarmasin ternyata ada dua variabel yang dapat dijadikan faktor gaji dalam menentukan kepuasan kerja karyawan pada bank BNI Syariah Cabang Banjarmasin yaitu, ketepatan waktu penerimaan gaji dan besaran gaji yang diterima. Artinya, dengan adanya ketepatan waktu dan besarnya gaji memberikan dampak puas bagi karyawan.

Berdasarkan hasil analisis faktor, untuk urutan yang keempat ditempati oleh faktor rekan kerja setelah dilakukannya ekstrak dan rotasi faktor menunjukkan bahwa diantara empat variabel yang diteliti dari responden bank BNI Syariah Cabang Banjarmasin ternyata ada dua variabel yang dapat dijadikan faktor rekan kerja dalam menentukan kepuasan kerja karyawan pada bank BNI Syariah Cabang Banjarmasin yaitu, saling bekerjasama dengan tim dan kompetisi yang ada. Artinya, karyawan merasa puas dengan adanya faktor rekan kerja yang saling bekerjasama dalam tim dan adanya kompetensi.

Berdasarkan hasil analisis faktor, untuk urutan yang kelima ditempati oleh faktor karakteristik pekerjaan setelah dilakukannya ekstrak dan rotasi faktor menunjukkan bahwa diantara lima variabel yang diteliti dari responden bank BNI Syariah Cabang Banjarmasin ternyata hanya ada satu variabel yang dapat dijadikan faktor karakteristik pekerjaan dalam menentukan kepuasan kerja karyawan pada bank BNI Syariah Cabang Banjarmasin yaitu, pekerjaan saat ini. Artinya, pekerjaan saat ini yang dipegang oleh setiap karyawan memang jelas merupakan faktor yang menentukan kepuasan kerja karyawan, karena berada di urutan kelima penulis berpendapat bahwa faktor karakteristik pekerjaan berupa pekerjaan saat ini bisa dikatakan kepuasan kerja karyawan bank BNI Syariah Cabang Banjarmasin ialah cukup puas.

Berdasarkan hasil analisis faktor, untuk urutan yang keenam ditempati oleh faktor spiritual setelah dilakukannya ekstrak dan rotasi faktor menunjukkan bahwa diantara empat variabel yang diteliti dari responden bank BNI Syariah Cabang Banjarmasin ternyata ada tiga variabel yang dapat dijadikan faktor dalam menentukan kepuasan kerja karyawan pada bank BNI Syariah Cabang Banjarmasin yaitu, merasa tenteram dengan adanya rutinitas religius, rutinitas yang religius berdampak positif terhadap pekerjaan dan merasa lebih aman bekerja dengan konsep Syariah. Singkatnya, dengan adanya faktor spiritual yang demikian artinya karyawan merasa puas. Walaupun berada pada urutan keenam bukan artinya karyawan bank BNI Syariah Cabang Banjarmasin tidak merasa puas terhadap faktor spiritual.

Berdasarkan hasil analisis faktor, untuk urutan yang ketujuh ditempati oleh faktor supervisi setelah dilakukannya ekstrak dan rotasi faktor menunjukkan bahwa diantara empat variabel yang diteliti dari responden bank BNI Syariah Cabang Banjarmasin ternyata ada dua variabel yang dapat dijadikan faktor supervisi dalam menentukan kepuasan kerja karyawan pada bank BNI Syariah Cabang Banjarmasin yaitu, senang dengan pengawasan yang disiplin dan terbantu dengan pengawasan yang ada. Artinya, karyawan merasa puas dengan faktor supervisi yang demikian.