
Analisis Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Ntb Syari'ah Cabang Bima

Sandra Wulansari¹, Mulyadin²

Program Studi Manajemen, STIE Bima, Nusa Tenggara Barat, Indonesia¹
Program Studi Manajemen, STIE Bima, Nusa Tenggara Barat, Indonesia²

E-mail: sandrawulansari67@gmail.com

Abstract: Job satisfaction is a positive attitude that involves the adjustment of employees to work conditions and situations, including wages, social conditions, physical conditions and psychological conditions. The purpose of this study was to determine the factors of job satisfaction of employees of PT. Bank NTB Syari'ah Bima Branch. The number of respondents in this study were 35 employees using purposive sampling technique. In this study job satisfaction will be measured by indicators, namely salary, promotion, co-workers and motivation. The data analysis method used is descriptive analysis with quantitative approach analysis tools with a Likert scale. The results of this study indicate that the employees of PT. Bank NTB Syari'ah Bima Branch felt high job satisfaction. The highest indicator of job satisfaction felt by employees is the indicator of communication with co-workers, namely communication or information from superiors and coworkers regarding work tasks that are conveyed understandably and quite clearly, and the lowest indicators of job satisfaction felt by employees are indicators of motivation and procedures. work, namely the existence of various company regulations that can complicate the work. But it can be categorized from all existing indicators that employee job satisfaction has been met. Thus, it is recommended to PT Bank NTB Syari'ah Bima Branch to review again the procedures established in the company.

Keywords: Job Satisfaction

Abstrak: Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya upah, kondisi sosial kondisi fisik dan kondisi psikologis. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor kepuasan kerja karyawan PT. Bank NTB Syari'ah Cabang Bima. Jumlah responden pada penelitian ini adalah 35 karyawan dengan menggunakan teknik sampling purposive sampling. Dalam penelitian ini kepuasan kerja akan diukur dengan indikator yaitu gaji, promosi, rekan kerja dan motivasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dengan alat analisis pendekatan kuantitatif dengan skala likert. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Bank NTB Syari'ah Cabang Bima merasakan kepuasan kerja yang tinggi. Indikator tertinggi dalam kepuasan kerja yang dirasakan karyawan adalah indikator komunikasi dengan rekan kerja yaitu komunikasi atau informasi dari atasan maupun rekan kerja mengenai tugas-tugas kerja yang disampaikan dapat dimengerti dan cukup jelas, dan indikator terendah dalam kepuasan kerja yang dirasakan karyawan adalah indikator motivasi dan prosedur kerja yaitu adanya berbagai peraturan perusahaan yang dapat mempersulit pekerjaan. Tetapi dapat dikategorikan dari semua indikator yang ada bahwa kepuasan kerja pada karyawan sudah terpenuhi. Dengan demikian disarankan kepada PT Bank NTB Syari'ah Cabang Bima untuk mengkaji lagi mengenai prosedur yang ditetapkan di perusahaan.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Keberhasilan perusahaan sangat tergantung pada karyawan dimana karyawan merupakan asset perusahaan yang sangat berharga. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawannya, karena karyawan yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap emosional

yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2013). Karyawan akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila keinginan mereka telah terpenuhi.

Kepuasan kerja karyawan pada dunia perbankan perlu mendapatkan perhatian penuh. Hal ini karena bank merupakan lembaga keuangan yang sangat penting dalam perekonomian, dimana pelaku utama dalam dunia perbankan tersebut adalah karyawan yang mereka miliki. Pada Bank Nusa Tenggara Barat Kantor Cabang Bima sebagian dari kondisi-kondisi kondusif dalam menjaga kepuasan kerja karyawan itu juga sudah menjadi perhatian oleh Divisi Sumber Daya Manusia Human Resources and Development (HRD) nya. Namun dalam beberapa hal tertentu ternyata juga masih ditemukan kondisi yang kontradiktif, yang bila diamati, juga akan dapat berpotensi menurunkan bahkan mematikan motivasi dan semangat kerja.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku bagi karyawan tersebut, ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing karyawan. Oleh karena itu pihak manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja karyawan, karena hal ini mempengaruhi tingkat absensi, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah lainnya. Tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan turnover kecil maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerjanya turnover karyawan besar maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan kurang (Hasibuan, 2012).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan adalah kepemimpinan Wijono (2007). Faktor kepemimpinan memegang peran penting karena pemimpin yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi termasuk karyawan, untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin harus memahami setiap perilaku karyawan yang berbeda-beda. Karyawan dipengaruhi sedemikian rupa oleh pemimpin sehingga karyawan dapat memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien (Sutrisno, 2010). Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi karyawan melalui komunikasi langsung dan tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan. Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula dan pada gilirannya tujuan organisasi akan tercapai.

Salah satu tugas pemimpin adalah menempatkan karyawan yang sesuai dengan pekerjaan yang tepat. Karyawan diberikan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Ketidaktepatan pemimpin dalam menempatkan karyawan yang sesuai dengan pekerjaan yang tepat akan berakibat pada kurangnya semangat kerja dan pada akhirnya terjadi ketidakpuasan karyawan (Bangun, 2012).

Berdasarkan hasil penelitian di Bank NTB Syari'ah Cabang Bima, ditemui ketidakpuasan karyawan akibat distribusi (penempatan) tenaga pimpinan yang kurang tepat saat dilakukannya reorganisasi dan intensitas ekspansi bisnis yang laju. Keluhan ketidakpuasan karyawan sebagai berikut: semakin tidak jelasnya jenjang karir, beberapa pegawai yang naik jabatan pada posisi strategis tanpa dilakukan seleksi yang cukup sehingga pegawai yang kompeten tidak memiliki jabatan strategis, terdapat pegawai yang kurang ahli pada bidangnya menduduki jabatan strategis, jabatan strategis diberikan oleh top manajemen didominasi oleh pegawai yang berasal dari divisi/grup tertentu dan tidak merata, sehingga pada divisi tertentu banyak pegawainya yang mendapatkan jabatan strategis sementara kaderisasi di divisi/grup lain kurang berjalan. Bangun (2012) menyebutkan akibat dari kesalahan seleksi dalam menempatkan karyawan pada posisi yang kurang tepat, akan berdampak pada rendahnya prestasi kerja, tingginya tingkat turnover dan absensi karyawan.

Keterkaitan antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan pernah dibuktikan oleh Setyawan (2005), kepuasan pegawai dikaitkan dengan sejauh mana pimpinan senior menunjukkan etika dan integritasnya sebagai pemimpin, pimpinan menengah bergantung pada metode inspirasional dari pemotivasian serta kerjasama dengan pegawai lainnya. Secara empiric penelitian Setyawan (2005) menyimpulkan bahwa kualitas kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai

Faktor kedua yang mempengaruhi kepuasan adalah motivasi dalam diri karyawan. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi dalam diri setiap karyawan tidak sama, hal ini dapat dilihat pada tujuan yang ingin dicapai dimana karyawan dapat

dikatakan memiliki motivasi jika menunjukkan adanya kebutuhan psikologi yang besar untuk bergaul, kebutuhan yang besar untuk bersaing dan menerima tantangan sehingga karyawan akan merasa terlibat langsung dengan pekerjaan artinya karyawan akan memiliki motivasi tinggi apabila memiliki tanggungjawab yang besar dalam pekerjaan (As'ad, 2012).

As'ad (2012) menyimpulkan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu: Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, bakat, keterampilan, ketentraman kerja, sikap kerja. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antara sesama karyawan dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda jenis dan unit kerjanya. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan karyawan yang meliputi jenis pekerjaan, waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang suhu dan lain-lain. Faktor kompensasi finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan dan kesejahteraan karyawan yang meliputi gaji, jaminan sosial, tunjangan dan lain-lain.

PT. Bank NTB Syari'ah atau Bank NTB Syari'ah adalah sebuah bank syari'ah di Indonesia. Bank ini didirikan pada 5 Juli 1964 dan berkantor pusat di Mataram. Berdasarkan ketentuan peraturan Daerah No.6 Tahun 1963 Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Nusa Tenggara Barat telah meresmikan mulai beroperasinya BPD NTB pada tanggal 5 Juli 1964. Dengan bertitik tolak kepada maksud dan tujuan pendirian Bank NTB Syari'ah telah diarahkan untuk menyediakan pembiayaan bagi pelaksanaan usaha-usaha pembangunan daerah dalam rangka Pembangunan Nasional. Sejalan dengan diberlakukannya Undang-Undang No.14 Tahun 1967 tanggal 30 Desember 1967 tentang pokok-pokok perbankan telah diadakan penyempurnaan peraturan pendiriannya melalui peraturan daerah Nomor 1 tahun 1974.

Bank NTB Syari'ah menghargai sumber daya manusia yang ada sebagai aset dan modal utama keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan industri perbankan yang semakin kompetitif. Bank NTB Syari'ah menginginkan agar sumber daya manusia di perusahaan menjadi yang profesional dan berkualitas tinggi, karena sumber daya manusia yang berkualitas merupakan aspek penting dalam mempertahankan keunggulan kompetitif dan mendukung strategi bisnis Bank NTB Syari'ah. Karyawan tetap pada Bank NTB Syari'ah berjumlah 34 pada tahun 2022 berdasarkan data yang diterima dari perusahaan. Kepuasan kerja karyawan di dalam perusahaan dipengaruhi oleh beberapa aspek, diantaranya yaitu penghargaan, komunikasi, rekan kerja, balas jasa, kondisi pekerjaan, sifat pekerjaan, organisasi, peraturan organisasi, gaji, perkembangan pribadi, promosi, pengakuan, keamanan, dan supervise. Spector dalam Andi Rindiyantika dan Nurul Safitri (2016).

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan sebelumnya dapat diketahui betapa pentingnya promosi jabatan, rekan kerja dan gaji serta kepemimpinan yang efektif dan motivasi tinggi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan Bank NTB Syari'ah. Oleh karena itu akan dilakukan penelitian mengenai Analisis Faktor Faktor Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank NTB Syari'ah Cabang Bima. Sehingga tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja karyawan pada PT Bank NTB Syari'ah Cabang Bima.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini termasuk penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif yaitu suatu metode dalam penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independent) tanpa membuat perbandingan (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Suliyanto (2018), penelitian kuantitatif adalah penelitian yang didasarkan pada data kuantitatif dimana data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan. Jenis penelitian ini digunakan karena mempermudah penulis dalam penelitian dan data cenderung dalam bentuk angka. Pendekatan kuantitatif mementingkan adanya variabel-variabel sebagai obyek penelitian dan variabel tersebut didefinisikan dalam operasional variable masing-masing. Instrumen pada penelitian ini adalah kuesioner. Pengukuran data jawaban responden menggunakan lima alternatif jawaban Skala Likert yaitu sangat tidak setuju dengan skor 1, tidak setuju dengan skor 2, ragu-ragu dengan skor 3, setuju dengan skor 4, dan sangat setuju dengan skor 5. Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner selanjutnya dianalisis dengan menggunakan metode deskriptif, metode ini bertujuan untuk memberikan deskripsi mengenai subjek penelitian berdasarkan data. Data diperoleh ditabulasi dengan menyusun ke dalam tabel kemudian dihitung persentasenya, selanjutnya dianalisis dan diinterpretasikan. Jumlah Populasi sebanyak 50 orang karyawan pada PT. Bank Syari'ah NTB Cabang Bima yang terdiri dari 35 karyawan kontrak dan 15 karyawan tetap, Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini

sebanyak 35 karyawan kontrak dan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling.

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif

Berdasarkan olah data hasil SPSS didapatkan demografi responden yang tertera pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Data Responden

Karakteristik Responden	Persentase (%)
Jenis Kelamin	
Laki-Laki	53%
Perempuan	47%
Umur	
17-30	23%
31-40	38%
40-50	28%
>50	11%

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden pada penelitian ini yaitu 35 orang responden dengan klasifikasi 53% berjenis kelamin laki-laki dan 47% berjenis kelamin perempuan. Pada bagian umur terdapat 23% berumur 17-30 tahun, 28% berumur 31-40, 38% berumur antara 40-50 dan 11% berumur >50 tahun. Dengan demikian rata-rata responden pada penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki dengan rata-rata umur 31-40 tahun. Untuk mengetahui nilai tertinggi dan nilai minimum serta nilai rata-rata dari jawaban responden adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Semangat Kerja	35	22	50	4259	45.94	3.811
Valid N (listwise)	35					

Sumber: Output SPSS, Diolah, 22

Hasil analisis pada tabel output di atas menjelaskan bahwa:

1. Jumlah data (N) variabel kepuasan kerja melalui faktor pemberian gaji, promosi, motivasi dan hubungan kerja/rekan kerja pada PT. Bank NTB Syari'ah Cabang Bima adalah 35 orang responden dan semua instrumen dinyatakan valid. Ini berarti, tidak ada data yang tidak valid/hilang (*missing*).
2. Nilai minimum atau terendah dari variabel kepuasan kerja karyawan melalui kepuasan kerja melalui faktor pemberian gaji, promosi, motivasi dan hubungan kerja/rekan kerja pada PT. Bank NTB Syari'ah Cabang Bima adalah sebesar 22,00%. Sedangkan nilai maksimum atau nilai tertinggi dari variabel kepuasan kerja karyawan melalui kepuasan kerja melalui faktor pemberian gaji, promosi, motivasi dan hubungan kerja/rekan kerja pada PT. Bank NTB Syari'ah Cabang Bima adalah sebesar 50,00% dengan nilai rata-rata (mean) 42,59%.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Item-item pertanyaan dapat dikatakan valid jika memiliki *factor loading* lebih dari 0,30. Hasil uji validitas dapat disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel Kepuasan Kerja	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Xp1	0,411	0,300	Valid
Xp2	0,405	0,300	Valid
Xp3	0,373	0,300	Valid
Xp4	0,417	0,300	Valid
Xp5	0,536	0,300	Valid
Xp6	0,545	0,300	Valid
Xp7	0,477	0,300	Valid
Xp8	0,542	0,300	Valid
Xp9	0,416	0,300	Valid
Xp10	0,576	0,300	Valid
Xp11	0,345	0,300	Valid

Sumber: Data Primer diolah SPSS v. 23, 2022

Hasil uji validitas dari setiap pernyataan yang diajukan dalam kuesioner kepada responden menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid karena nilai *r product moment* > *r* tabel pada taraf signifikansi 5% dan Item-item pertanyaan memiliki *factor loading* lebih dari 0,30, maka seluruh item pertanyaan variabel penelitian dinyatakan valid. Ini berarti, tidak ada data yang tidak valid/hilang (*missing*). Dengan demikian seluruh jumlah indikator dari variabel Kepuasan kerja karyawan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap kepuasan kerja menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program *SPSS 23.0*. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien *r* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Variabel Kepuasan Kerja	0,618	> 0,600	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah SPSS v. 23, 2022

Hasil uji reliabilitas variabel Kepuasan Nasabah Melalui Kualitas Pelayanan pada Bank Bias Cabang Bima diperoleh nilai *Cronbach Alpha* > 0.6 hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel penelitian adalah reliable atau layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini. Dengan demikian data yang diperoleh dalam penelitian ini layak digunakan pada analisa selanjutnya.

Uji One-Sample Test

Untuk menguji hipotesis deskriptif satu variabel (univariabel), maka digunakan *t-test one sampel*. Hasil uji hipotesis variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil One-Sample Test

One-Sample Test						
	Test Value = 75					
	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Kepuasan Kerja	70.150	34	.000	45.193	43.88	46.50

Sumber: Data Primer diolah SPSS v. 23, 2022

Berdasarkan dari tabel 4. diatas hasil uji *one sample test* dapat diketahui t_{hitung} 70,150 dari t_{tabel} 1,690 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($70.150 > 1,690$) berarti hipotesis yang diajukan dapat diterima. Berdasarkan hasil analisis dan pengolahan data terhadap variabel kepuasan kerja karyawan melalui kepuasan kerja melalui faktor pemberian gaji, promosi, motivasi dan hubungan kerja/rekan kerja pada PT. Bank NTB Syari'ah Cabang Bima pada tabel ouput 5 menunjukkan t-hitung bernilai positif yaitu sebesar 70,150 dan lebih besar dari nilai t-tabel ($70,150 > 1,690$) dengan taraf signifikan sebesar 0.000 dengan alpha 5% ($0,000 > 0,05$). Dengan demikian bahwa kepuasan kerja karyawan melalui kepuasan kerja melalui faktor pemberian gaji, promosi, motivasi dan hubungan kerja/rekan kerja pada PT. Bank NTB Syari'ah Cabang Bima secara keseluruhan tergolong baik yang artinya hipotesis yang diajukan pada penelitian ini dapat diterima yaitu faktor gaji, promosi, motivasi dan hubungan kerja/rekan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank NTB Syariah Cabang Bima.

PEMBAHASAN

Karyawan PT. Bank NTB Syari'ah Cabang Bima merasakan kepuasan dalam bekerja yang tinggi. Hasil penelitian menunjukan faktor pertama yang menyebabkan kepuasan kerja tersebut adalah gaji dengan tingkat kepuasan sebesar 8,15% dengan kategori "Puas". Tingkat kepuasan kerja karyawan pada perusahaan ini merupakan ada pada indikator komunikasi yang mana berbagai informasi yang diberikan dari atasan ke bawahan dan komunikasi antar rekan kerja terjalin dengan baik. Penelitian yang dilakukan oleh Anton Budi Santoso (2013) Universitas Widyatama, dengan judul "Analisis Kepuasan Kerja Pegawai PT Bank "X" Bandung", berdasarkan hasil penelitiannya diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja dari pegawai yang bekerja diperusahaan ini sudah berada pada kategori yang digolongkan tinggi, yang mana aspek penentu kepuasan kerja yang memiliki nilai rata - rata presentase tertinggi dalam penelitian ini terletak pada komunikasi, sedangkan untuk aspek penentu kepuasan kerja yang memiliki nilai presentase terendah ada pada prosedur promosi perusahaan.

Faktor Gaji yang membuat kepuasan kerja puas, di karenakan hasil penelitian didapat nilai rata-rata gaji yaitu 8,15% dengan kategori "puas" sehingga sesuai dengan fenomena bahwa perusahaan memberikan gaji rutin dan tepat waktu kepada karyawan sehingga kepuasan kerja karyawan tinggi.

Faktor Promosi yang memiliki nilai 7,36 masuk dalam kategori puas, karyawan merasa senang dengan kesempatan untuk kenaikan karir yang diberikan oleh perusahaan. Faktor supervisi membuat kepuasan kerja karyawan puas. Hasil penelitian ini sesuai dengan fenomena bahwa kepuasan kerja tinggi disebabkan oleh pengawasan yang dilakukan oleh atasan pada bawahannya terjalin baik. Hal ini sejalan dengan pendapat (Brown & Ghiselli dalam Edy 2011) bahwa "Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui hubungan yang baik dari pemimpin kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa dirinya bagian yang penting di dalam organisasi kerja".

Karyawan merasa sangat diuntungkan dengan kebijakan-kebijakan tersebut, perusahaan memberikan penghargaan yang adil sesuai dengan prestasi kerja yang mampu dihasilkan karyawan, hubungan dan komunikasi antar rekan kerja juga terjalin dengan baik, selain itu pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawab disesuaikan dengan kemampuan karyawan.

Adapun faktor yang menyebabkan rendahnya nilai kepuasan kerja adalah motivasi dan prosedur kerja yang diterapkan dalam perusahaan yang terindikasi dari hasil jawaban kuesioner dengan nilai terendah sebesar 7,14 pada indikator prosedur. Hal ini berarti karyawan PT. Bank NTB Syari'ah Cabang Bima merasa tidak puas terhadap prosedur yang ada diperusahaan dibandingkan dengan indikator lainnya. Meskipun dapat disebut terendah tetapi dalam tingkat kepuasan

kerjanya tetap dikatakan puas, hanya saja tingkat kepuasan kerjanya kurang maksimal. Dilihat dari hasil jawaban kuesioner bahwa nilai pada pernyataan prosedur dapat mempermudah dalam mengerjakan pekerjaan tetapi nilainya kecil.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan yaitu karyawan PT. Bank NTB Syari'ah Cabang Bima merasakan kepuasan kerja yang tinggi. Indikator tertinggi dalam kepuasan kerja yang dirasakan karyawan adalah indikator komunikasi dengan rekan kerja yaitu komunikasi atau informasi dari atasan maupun rekan kerja mengenai tugas-tugas kerja yang disampaikan dapat dimengerti dan cukup jelas dan indikator terendah dalam kepuasan kerja yang dirasakan karyawan adalah indikator motivasi dan prosedur kerja yaitu adanya berbagai peraturan perusahaan yang dapat mempersulit pekerjaan. Tetapi dapat dikategorikan dari semua indikator yang ada bahwa kepuasan kerja pada karyawan sudah terpenuhi.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. 2012. Seri Ilmu Sumber Daya Manusia :Psikologi Industri. Edisi Keempat. Yogyakarta. Liberty.
- A.B. Santoso 2013. Analisis Kepuasan Kerja Pegawai Bank X Bandung. Bandung: Universitas Widyatama. Jurnal Forum Manajemen Indonesia (FMI), Vol. 5
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Brown & Ghiselli dalam Edy.S, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana.
- Edy Sutrisno, 2015, Manajemen Sumbe Daya Manusia. Jakarta. Kencana
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P , 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan keenam belas, Jakarta. PT.Bumi Aksara.
- Rindyantika, A dan Safitri,N, 2016. Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Job Satisfaction Survey. Jakarta: Universitas Indonesia. Jurnal FISIP UI, Vol.4, No.9.
- Mulyadi dan Johny Setiawan,.2005. Sistem Perencanaan Dan Pengendalian Manajemen, Sistem Pelipat Ganda, Kinerja Perusahaan, Jakarta. Rineka Cipta
- Rivai, V. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teorike Praktik. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Robbin, S.P. & Judge, T.A., 2015, Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasi. Jakarta : Salemba Empat
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif. Alfabeta, Bandung
- Suliyanto, 2018. Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi. Yogyakarta. Andi Offset.
- Wibowo, 2015. Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok. PT. Raja Grafindo Persada.
- Wijono, S. 2007. Kepuasan dan Stres Kerja. Salatiga. Widya Sari Press.