



**DETERMINAN KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT BANK SYARIAH
MANDIRI**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-
Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Perbankan Syariah*

Oleh

**IRA WIDYA PUTRI
NIM. 16 401 00086**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN**

2021



**DETERMINAN KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT BANK SYARIAH
MANDIRI**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Perbankan Syariah*

Oleh

**IRA WIDYA PUTRI
NIM. 16 401 00086**

PEMBIMBING I

**Dr. Budi Gautama Siregar, S.Pd., M.M.
NIP. 19790720 201101 1 005**

PEMBIMBING II

**Nurdia Izzah, S.E., M.Si.
NIP. 19900122 201801 2 003**

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN**

2021

Hai : Lampiran Skripsi
a.n. **Ira Widya Putri**
Lampiran : 6 (Enam) Eksemplar

Padangsidempuan, 29 Desember 2020
Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Padangsidempuan
Di-
Padangsidempuan

Assalamu'alaikumWr.Wb.

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. **Ira Widya Putri** yang berjudul "**Determinan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Mandiri**". Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang ilmu Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan.

Untuk itu, dalam waktu yang tidak berapa lama kami harapkan saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang munaqosyah.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya dari Bapak/Ibu kami ucapkan terimakasih.

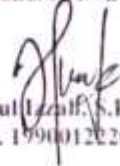
Wassalamu'alaikumWr.Wb.

PEMBIMBING I



Dr. Budi Gautama Siregar, S.Pd., M.M.
NIP. 19790720 201101 1 005

PEMBIMBING II



Nurul Izzah, S.E., M. Si.
NIP. 19900122201801 2 003

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, saya yang bertanda tangan dibawah ini;

Nama : **IRA WIDYA PUTRI**
NIM : 16 401 00086
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
JudulSkripsi : **Determinan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Mandiri**

Dengan ini menyatakan bahwa saya menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing, dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan Kode Etik Mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tahun 2014 tentang Kode Etik Mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan, yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 29 Desember 2020
Pembuat Pernyataan,



Ira Widya Putri
NIM. 16 401 00086

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan, saya yang bertandatangan di bawahini:

Nama : IRA WIDYA PUTRI
Nim : 16 401 00086
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **"Determinan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Mandiri"**. Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidempuan
Pada tanggal : 29 Desember 2020
Yang Menyatakan,



Ira Widya Putri
NIM. 16 401 00086



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan H T. Rizal Nurdin Km 4,5 Silitang Padangsidimpuan, 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

NAMA : IRA WIDYA PUTRI
NIM : 16 401 00086
FAKULTAS/JURUSAN : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah
JUDUL SKRIPSI : Determinan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Mandiri

Ketua

Nofinawati, S.E.I., M.A.
NIP. 19821116 201101 2 003

Sekretaris

Hamni Fadilah Nasution, M. Pd.
NIP. 19830317 201801 2 001

Anggota

Nofinawati, S.E.I., M.A.
NIP. 19821116 201101 2 003

Hamni Fadilah Nasution, M. Pd.
NIP. 19830317 201801 2 001

Rini Hayati Lubis, M.P.
NIP. 19870413 201903 2 011

Aliman Syahuri Zein, M.E.I.
NIDN. 2028048201

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah

Di : Padangsidimpuan
Hari/Tanggal : Rabu/10 Februari 2021
Pukul : 13.30 s/d 17.00 WIB
Hasil/Nilai : 71,75 (B)
Index Prestasi Kumulatif : 3,67
Predikat : Pujian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpuan 22733
Telp. (0634) 22080 Fax. (0634) 24022

PENGESAHAN

**JUDUL SKRIPSI : DETERMINAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PT BANK SYARIAH MANDIRI**

**NAMA : IRA WIDYA PUTRI
NIM : 16 401 00086**

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas
Dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Perbankan Syariah

Padangsidimpuan, 7 Juni 2021



Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si
NIP. 19780818 200901 1 015

ABSTRAK

Nama : Ira Widya Putri
NIM : 16 401 00086
Judul Skripsi : Determinan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri

Fluktuasi yang terjadi pada jumlah karyawan di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua, yang mana ini mengindikasikan adanya ketidakpuasan pada karyawan. Fluktuasi yang terjadi diakibatkan beberapa karyawan yang mengajukan *resign* dengan beberapa alasan serta pemberhentian karyawan akibat tidak tercapainya target. Dimana kepuasan kerja ini berhubungan imbalan yang diterima dalam kerja, kerja sama antar karyawan, situasi kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Maka penelitian ini menggunakan lingkungan kerja, kompetensi dan pengembangan karir sebagai variabel independen dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Adapun tujuannya untuk mengetahui apakah ada pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.

Pembahasan penelitian ini didukung oleh teori para ahli yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yaitu yang berhubungan dengan unsur-unsur pola kebijakan, pimpinan organisasi, kondisi kerja, alat kerja dan tenaga kerja. Sementara kompetensi merupakan suatu tahapan keadaan tertentu dalam tingkat kecerdasan seseorang. Dan pengembangan karir adalah pengembangan diri yang yang diterapkan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir serta pengembangan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sampel 17 karyawan PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua. Teknik pengumpulan data dengan studi kepustakaan, wawancara, dokumentasi dan angket. Teknik analisis data meliputi uji instrumen (uji validitas, uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, uji hipotesis (uji koefisien determinasi (R^2), uji t, uji F). Untuk mempermudah proses analisis data penelitian ini maka dibantu dengan program *SPSS* versi 23.

Hasil uji t menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, tidak terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan, dan terdapat pengaruh antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara simultan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja, kompetensi, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,626 atau 63%, dimana pengaruh variabel lingkungan kerja, kompetensi, dan pengembangan karir terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 0,626 atau 63%. Sedangkan sisanya sebesar 0,374 atau 37% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir

KATA PENGANTAR



Assalaamu 'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah, puji syukur kita sampaikan ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untaian shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada insan mulia Nabi Besar Muhammad SAW, figur seorang pemimpin yang patut dicontoh dan diteladani, pencerah dunia dari kegelapan beserta keluarga dan para sahabatnya.

Skripsi ini berjudul: “**Determinan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Mandiri**”, ditulis untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Ilmu Perbankan Syariah di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpuan.

Skripsi ini disusun dengan bekal ilmu pengetahuan yang terbatas dan jauh dari kesempurnaan, sehingga tanpa bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak, maka sulit bagi peneliti untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa syukur, peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL., selaku Rektor IAIN Padangsidimpuan, Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang M.Ag., selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak

Dr.Anhar M.A., selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Bapak Dr. H. Sumper Mulia Harahap M.Ag., selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

2. Bapak Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Bapak Drs. Kamaluddin M.Ag., selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Dr. H. Arbanur Rasyid, M.A selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Ibu Nofinawati, S.EI., M.A., selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah dan Ibu Hamni Fadlilah, M.Pd selaku Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.
4. Bapak Dr. Budi Gautama Siregar, S. Pd., M.M., selaku pembimbing I dan Ibu Nurul Izzah, S.E., M. Si., selaku pembimbing II, yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan, dan petunjuk yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah SWT membalas setiap kebaikan kedua beliau.
5. Bapak Yusri Fahmi M.Hum., selaku Kepala Perpustakaan serta pegawai perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Bapak serta Ibu dosen IAIN Padangsidimpuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuandandorongan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidimpuan.
7. Teristimewa kepada Ayahanda Abbas Malay dan Ibunda tercinta Sri Hartini yang selama ini telah membimbing, mendukung dan tiada henti-hentinya memberikan semangat kepada peneliti dalam pengerjaan skripsi ini. Beliau selalu mendoakan agar penulisan skripsi ini berjalan dengan lancar sesuai yang diharapkan.
8. Linda Sri Apriani, Fitri Marselina, Nila Octaviani, Agus Basri Kurniawan, selaku kakak dan adik peneliti yang turut menyemangati peneliti dalam mengerjakan skripsi ini, dan kepada saudara-saudari serta keluarga lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang turut mendo'akan selama proses perkuliahan dan penulisan skripsi ini.
9. Sahabat-sahabat peneliti yaitu Nur Ihsan Hasibuan, Heni Mutiara, Risca Armitha Tambunan, Deni Amiyanti Lubis, Saina Lukita Gucci, Sisi Harianti, anggota dari kos Pak David yaitu, Rika, Marnida, Elli, yang selalu membantu, memberikan dukungan serta semangat kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Teman-teman Perbankan Syariah3 angkatan 2016, teman-teman seperjuangan KKL Kelompok 21 yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu yang selalu memberikan semangat dan motivasi kepada peneliti selama proses perkuliahan dan penyusunan penulisan skripsi ini.

11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan studi dan melakukan penelitian sejak awal hingga selesainya skripsi ini.

Akhirnya peneliti mengucapkan rasa syukur yang tak terhingga kepada Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang ada pada peneliti sehingga tidak menutup kemungkinan bila skripsi ini masih banyak kekurangan.

Akhir kata, dengan segala kerendahan hati peneliti mempersembahkan karya ini, semoga bermanfaat bagi pembaca dan peneliti.

Wassalaamu'alaikum Wr. Wb

Padangsidempuan, Desember 2020
Peneliti,

IRA WIDYA PUTRI
NIM. 16 401 00086

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

A. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak di lambangkan	Tidak di lambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ħa	ħ	ha(dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Kadan ha
د	Dal	D	De
ذ	žal	ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	es
ش	Syin	Sy	esdan ye
ص	šad	š	s (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	žā	ž	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	..’	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	..’..	Apostrof

ي	Ya	Y	Ye
---	----	---	----

B. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

1. Vokal Tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
— /	fathah	A	A
— /	Kasrah	I	I
— و	ḍommah	U	U

2. Vokal Rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf.

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
...ي	fathah dan ya	Ai	a dan i
و.....	fathah dan wau	Au	a dan u

3. Maddah adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
..... ا.....	fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis atas
..... ي	Kasrah dan ya	ī	I dan garis di bawah
و.....	ḍommah dan wau	ū	u dan garis di atas

C. Ta Marbutah

Transliterasi untuk Ta Marbutah ada dua:

1. *Ta Marbutah* hidup yaitu *Ta Marbutah* yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dan dommah, transliterasinya adalah /t/.
2. *Ta Marbutah* mati yaitu *Ta Marbutah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya *Ta Marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka *Ta Marbutah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

D. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau *tasydid* yang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda *tasydid*. Dalam transliterasi ini tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

E. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu : ﻻ . Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*.

1. Kata sandang yang diikuti huruf *syamsiah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.

2. Kata sandang yang diikuti huruf *qamariah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

F. Hamzah

Dinyatakan di depan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu diletakkan di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

G. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim*, mau pun *huruf*, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

H. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf capital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf capital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf capital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf capital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal capital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf capital tidak dipergunakan.

I. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslitbang Lektor Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin*. Cetakan Kelima. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektor Pendidikan Agama, 2003.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL/SAMPUL

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	vi
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah	7
D. Definisi Operasional Variabel	8
E. Rumusan Masalah	10
F. Tujuan Penelitian	10
G. Manfaat Penelitian	11
H. Sistematika Pembahasan	11

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori	13
1. Kepuasan Kerja Karyawan	13
a. Pengertian Kepuasan Kerja	13
b. Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja	14
c. Islam dan Kepuasan Kerja	16
2. Lingkungan Kerja	17
a. Pengertian Lingkungan Kerja	17
b. Macam-macam Lingkungan Kerja	18
c. Faktor-faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja	20
3. Kompetensi	21

a.	Pengertian Kompetensi	21
b.	Karakteristik Kompetensi	22
c.	Manfaat Penggunaan Kompetensi	23
4.	Pengembangan Karir	24
a.	Pengertian Pengembangan Karir	24
b.	Faktor-faktor Pengembangan Karir	25
c.	Manfaat Pengembangan Karir	26
5.	Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja	27
6.	Hubungan Kompetensi dengan Kepuasan Kerja	28
7.	Hubungan Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja	29
B.	Penelitian Terdahulu	30
C.	Kerangka Pikir	39
D.	Hipotesis	40

BAB III METODE PENELITIAN

A.	Lokasi dan Waktu Penelitian	41
B.	Jenis Penelitian	41
C.	Populasi dan Sampel	41
1.	Populasi	41
2.	Sampel	41
D.	Instrumen Pengumpulan Data	42
1.	Studi Kepustakaan	42
2.	Wawancara	42
3.	Dokumentasi	43
4.	Angket	43
E.	Uji Validitas dan Reliabilitas	45
1.	Uji Validitas	45
2.	Uji Reliabilitas	45
F.	Analisis Data	46
1.	Pengujian Asumsi Klasik	46
a.	Uji Normalitas	46
b.	Uji Multikoleniaritas	46
c.	Uji Heteroskedastisitas	47
2.	Analisis Regresi Linier Berganda	47
3.	Uji Hipotesis	48
a.	Koefisien Determinasi	48
b.	Uji t	48
c.	Uji F	49

BAB IV HASIL PENELITIAN

A.	Deskripsi Umum Objek Penelitian	50
1.	Gambaran Umum Objek Penelitian	50
a.	Sejarah PT Bank Syariah Mandiri	50
b.	Visi dan Misi PT Bank Syariah Mandiri	52
c.	<i>Shared Values</i>	53

d. Ruang Lingkup Bidang Usaha	54
e. Struktur Organisasi	54
f. Tugas dan Tanggungjawab	56
2. Gambaran Umum Responden	58
B. Analisis Hasil Penelitian	59
1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	59
a. Uji Validitas	59
b. Uji Reliabilitas	61
2. Uji Asumsi Klasik	62
a. Uji Normalitas	62
b. Uji Multikolinearitas	63
c. Uji Heteroskedastisitas	64
3. Analisis Regresi Linear Berganda	65
4. Uji Hipotesis	67
a. Uji Determinasi (R^2)	67
b. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)	68
c. Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji f)	69
C. Pembahasan Hasil Penelitian	70
D. Keterbatasan Penelitian	77

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	78
B. Saran	79

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Data Jumlah Karyawan di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.....	2
Tabel I.2	Definisi Operasional Variabel	8
Tabel II.1	Penelitian Terdahulu	30
Tabel III.1	Skala Likert.....	44
Tabel III.2	Indikator Lingkungan Kerja	44
Tabel III.3	Indikator Kompetensi	43
Tabel III.4	Indikator Pengembangan Karir.....	43
Tabel III.5	Indikator Kepuasan Kerja	43
Tabel III.6	Tingkat Koefisien Determinasi dan Kekuatan Pengaruh ..	47
Tabel IV.1	Data Responden Berdasarkan Usia	58
Tabel IV.2	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
Tabel IV.3	Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)	59
Tabel IV.4	Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X2)	60
Tabel IV.5	Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X3).....	60
Tabel IV.6	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	61
Tabel IV.7	Hasil Uji Realiabilitas	62
Tabel IV.8	Hasil Uji Normalitas	63
Tabel IV.9	Hasil Uji Multikolinearitas	64
Tabel IV.11	Hasil Uji Determinasi.....	67
Tabel IV.12	Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t).....	68
Tabel IV.13	Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Kerangka Pikir	39
Gambar IV.1	Struktur Organisasi PT Bank Syariah Mandiri Kantor · Cabang Pembantu Gunung Tua	55
Gambar IV.2	Hasil Uji Heteroskedastisitas	65

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Daftar Riwayat Hidup
- Lampiran 2 : Permohonan Kesediaan Menjadi Pembimbing
- Lampiran 3 : Permohonan Surat Riset
- Lampiran 4 : Balasan Surat Riset
- Lampiran 5 : Lembar Validasi Kuesioner
- Lampiran 6 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 7 : Dokumentasi Penyebaran Angket
- Lampiran 8 : Data Angket
- Lampiran 9 : Hasil Olahan Data Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepuasan kerja adalah sikap seorang karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dimana kepuasan kerja ini berhubungan imbalan yang diterima dalam kerja, kerja sama antar karyawan, situasi kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya merupakan sejumlah sikap khusus individu terhadap hubungan sosial individu, penyesuaian diri individu, dan faktor-faktor dalam pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapi oleh seorang karyawan.¹

Timbulnya sikap atau tingkah laku negatif yang berakibat pada frustrasi disebabkan tidak tercapainya kepuasan psikologis sehingga tidak adanya kepuasan kerja. Sedangkan karyawan yang bekerja dengan penuh semangat, bekerja dengan baik, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang lain disebabkan tercapainya kepuasan kerja.²

Berdasarkan data yang diperoleh oleh peneliti yaitu jumlah keseluruhan karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua, ditemukan bahwa kepuasan karyawan belum sepenuhnya terpenuhi. Hal ini ditunjukkan dari jumlah seluruh karyawan yang menggambarkan fluktuasi. Di bawah ini berupa tabel data jumlah karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.

¹Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 74.

²Edy Sutrisno, hlm. 75.

Tabel I.1
Data Jumlah Karyawan di PT Bank Syariah Mandiri
Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua

No	Tahun	Jumlah Seluruh Karyawan (Jiwa)
1.	2013	33
2.	2014	34
3.	2015	32
4.	2016	18
5.	2017	20
6.	2018	22
7.	2019	23
8.	2020	17

Sumber: BSM KCP Gunung Tua

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa data jumlah karyawan di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua mengalami fluktuasi. Dimana dari tahun 2013 hingga tahun 2014 jumlah karyawan mengalami kenaikan. Kemudian dari tahun 2014 hingga tahun 2016 mengalami penurunan yang sangat drastis. Pada tahun 2016 hingga tahun 2019 jumlah karyawan mengalami kenaikan. Kemudian pada tahun 2020 jumlah karyawan mengalami penurunan kembali, yang mana ini dapat mengindikasikan adanya ketidakpuasan karyawan di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.

Fluktuasi yang terjadi pada data jumlah karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua diakibatkan beberapa karyawan diketahui mengajukan *resign*. Pengajuan *resign* yang dilakukan karyawan diakibatkan beberapa faktor yaitu karena telah menikah, pindah domisili dan juga beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan keahlian karyawan. Adapun sebagian karyawan diberhentikan oleh perusahaan diakibatkan tidak tercapainya target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Oleh karena itu, peneliti melakukan wawancara dengan salah seorang karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua. Dalam wawancara tersebut, Bapak Amir Hamzah Harahap selaku *Micro Financing Analyst* mengatakan:

Hubungan antara karyawan dan pimpinan terjalin dengan baik, dengan sistem menemui langsung karyawan saat bekerja yang berbeda dengan pimpinan sebelumnya dimana setiap urusan kerja, karyawan harus menemui pimpinan langsung ke ruangnya. Sama halnya juga hubungan antara karyawan atau rekan kerja yang terjalin dengan baik. Dari sistem pemberian gaji telah sesuai dengan tanggungjawab yang telah dibebankan kepada karyawan. Namun, keterampilan ataupun kemampuan yang dimiliki karyawan untuk jabatan sekarang masih terbilang kurang. Dari sistem pengembangan karirnya, bank menerapkan *training banking* setiap tahunnya untuk mengembangkan kemampuan para karyawannya. Dimana *training banking* yang diterapkan sesuai dengan posisi yang diduduki oleh karyawan, yang dilaksanakan selama 15 hari kerja untuk karyawan tetap. Bagi karyawan yang akan menaiki jabatan akan mengikuti ujian dengan 3 tahap yaitu ujian online, diberangkatkan ke Jakarta selama 2 minggu, serta melakukan ujian penelitian setelah kembali ke bank. Kemudian dari prestasi yang telah dicapai selama bekerja, Pak Amir telah di promosikan dari jabatan yang sebelumnya sebagai *Marketing Support* menjadi *Micro Financing Sales*.³ Selanjutnya lingkungan kerja, adapun lingkungan kerja menurut

Nitisemito dalam jurnal Mukti Wibowo merupakan “segala hal yang ada disekeliling para pekerja yang akan memengaruhi segala tanggungjawab yang akan dijalankan.”⁴Kompetensi, adapun kompetensi menurut Wibowo dalam jurnal Yopi Yunsepa adalah “suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan

³Amir Hamzah Harahap, selaku Micro Financing Analyst, 20 April 2020.

⁴Mukti Wibowo, dkk., “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang)” Volume 16, no. 1 (November 2014): hlm. 3.

tersebut.”⁵Selain kompetensi, pengembangan karir juga mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan kepuasan karyawan. Pengembangan karir menurut Hasibuan dalam jurnal Akhwanul Akhmal adalah “status, hak dan kewajiban yang lebih besar akibat dari perpindahan yang membuat tanggungjawab menjadi lebih besar lagi.”⁶

Berdasarkan pendapat Keith Davis, dkk., menyatakan bahwa:

Sesuatu yang berhubungan dengan kondisi dirinya maupun pekerjaannya yang timbul dari perasaan diri pegawai merupakan kepuasan kerja. Adapun yang menyangkut dengan kondisi dirinya antara lain, pendidikan, kemampuan, kondisi kesehatan, umur. Sedangkan yang berhubungan dengan pekerjaan meliputi mutu pengawasan, struktur organisasi perusahaan, jenis pekerjaan, penempatan kerja, hubungan antar karyawan, kesempatan pengembangan karir, upah yang diterima.⁷

Ada beberapa faktor penentu apakah seorang karyawan merasa puas atau tidak dalam suatu perusahaan yaitu lingkungan kerja, kompetensi, dan pengembangan karir. Baik berupa lingkungan kerja yang memadai, kompetensi yang adil dan pengembangan karir yang layak dari perusahaan berharap karyawan merasa puas. Dengan dilakukannya penelitian maka terbukti bahwa lingkungan kerja, kompetensi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari hasil diatas dapat membuktikan kebenaran dari hipotesis yang

⁵Yopi Yunsepa, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik SOGM pada PT Perkebunan Minanga Ogan Region Sumsel-Lampung” Volume 3 No. 1 (Februari 2018): hlm. 44.

⁶Akhwanul Akhmal, dkk, “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” Volume 07, no. 01 (2018): hlm. 21.

⁷Anggun Tri Indriastusi, “Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Bank BNI Syariah Wilayah Semarang)” (Skripsi, IAIN Salatiga, 2017), hlm. 58.

menyatakan bahwa lingkungan kerja, kompetensi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.⁸

Penelitian yang dilakukan oleh Siti Khuzaimah menyatakan bahwa:

Secara simultan lingkungan kerja, kompetensi, dan pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.⁹

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Syaiful Bahri dan Yuni Chairatun Nisa menyatakan bahwa:

Berdasarkan penelitian yang dilakukan diperoleh kesimpulan bahwa secara parsial pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Belawan, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Belawan. Secara simultan pengembangan karir dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Belawan.¹⁰

Kemudian hasil penelitian oleh Kenny Yulianto menyatakan bahwa:

Pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan secara simultan pengembangan karir dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.¹¹

Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh Yopi Yunsepa menyatakan bahwa:

⁸Siti Khuzaimah, "Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru Februari," *Jurnal JOM Fekon* Volume 4, no. 1 (2017): hlm. 676.

⁹Siti Khuzaimah, hlm. 677.

¹⁰Syaiful Bahri dan Yuni Chairatun Nisa, "Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis* Volume 18, no. 1 (2017): hlm. 15.

¹¹Kenny Yulianto Kurniawan, "Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Parit Padang Global," *Jurnal Agora* Volume 3, no. 2 (2015): hlm. 119.

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pabrik SOGM PT Minanga Ogan Region Sumsel-Lampung. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pabrik SOGM PT Minanga Ogan Region Sumsel-Lampung. Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pabrik SOGM PT Minanga Ogan Region Sumsel-Lampung. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pabrik SOGM PT Minanga Ogan Region Sumsel Lampung.¹²

Serta penelitian yang dilakukan oleh Anggun Tri Indriastuti menyatakan bahwa:

Adapun hasil dari penelitian menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BNI Syariah wilayah Semarang. Sedangkan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BNI Syariah wilayah Semarang.¹³

Oleh karena itu, PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua harus selalu memperhatikan dan meningkatkan lingkungan kerja, memberikan peluang dalam meningkatkan kompetensi dan terus mengawasi pengembangan karir agar kepuasan kerja karyawan meningkat dan selanjutnya akan berpengaruh terhadap tujuan perusahaan. Dari latar belakang masalah diatas maka peneliti tertarik membahas judul **“Determinan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri.**

¹²Yopi Yunsepa, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik SOGM pada PT Perkebunan Minanga Ogan Region Sumsel-Lampung,” *Jurnal Ecoment Global* Volume 3, no. 1 (Februari 2018): hlm. 51.

¹³Anggun Tri Indriastuti, “Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Bank BNI Syariah Wilayah Semarang),” 2017, hlm. 93.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti mengidentifikasi, beberapa masalah yang muncul dari judul tersebut:

1. Terjadinya fluktuasi pada data jumlah karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.
2. Lingkungan kerja pada PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua masih belum begitu baik sehingga kepuasan kerja karyawan dinilai masih rendah.
3. Kompetensi pada PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua masih dianggap rendah karena penempatan kerja yang tidak sesuai dengan keterampilan karyawan.
4. Pengembangan karir pada PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua yang masih perlu ditingkatkan lagi agar kepuasan karyawan meningkat

C. Batasan Masalah

Melihat luasnya cakupan masalah mengenai determinan kepuasan kerja karyawan, maka peneliti membatasi yang akan diteliti yaitu pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua. Peneliti melakukan pembatasan masalah untuk menghindari meluasnya pokok permasalahan. Dan supaya pembahasan dapat dibahas lebih mendalam dan tuntas.

D. Definisi Operasional Variabel

Untuk menghindari kesalahfahaman istilah yang digunakan dalam penelitian ini, akan diuraikan definisi operasional variabel untuk menjelaskan beberapa istilah sebagai berikut:

Tabel I.2
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Lingkungan Kerja (X ₁)	Lingkungan Kerja menurut Nuraini adalah “segala hal yang berpengaruh terhadap tugas yang dibebankan yang ada di lingkungan sekitar pekerja.” ¹⁴ Maka lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah kondisi lingkungan kerja di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.	<ul style="list-style-type: none"> • Struktur kerja; • Tanggungjawab kerja; • Perhatian dan dukungan pemimpin; • Kerjasama antara kelompok; • Kelancaran komunikasi.¹⁵ 	Ordinal
2.	Kompetensi (X ₂)	Kompetensi adalah keterampilan dan pengetahuan untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. ¹⁶ Maka kompetensi dalam penelitian ini adalah tingkat penguasaan terhadap tugas yang dibebankan sehingga mengacu pada penilaian.	<ul style="list-style-type: none"> • Konsep diri; • Pengetahuan; • Keterampilan; • Sifat; • Motif.¹⁷ 	Ordinal

¹⁴Siti Khuzaimah, “Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru Februari,” hlm. 670.

¹⁵Siti Khuzaimah, hlm. 671.

¹⁶Siti Khuzaimah, hlm. 670.

¹⁷Siti Khuzaimah, hlm. 670.

3.	Pengembangan Karir (X ₃)	Hadari Nawawi menyatakan bahwa “usaha untuk mengembangkan kemampuan seorang pekerja yang dilakukan secara berkala dan bersifat formal merupakan pengembangan karir.” ¹⁸ Maka pengembangan karir dalam penelitian ini adalah tingkat layak tidaknya pengembangan karir yang dijalankan oleh PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.	<ul style="list-style-type: none"> • Pengalaman; • Pendidikan; • Prestasi; • Sikap atasan dan rekan sekerja; • Faktor nasib.¹⁹ 	Ordinal
4.	Kepuasan Kerja (Y)	Robbins menyatakan bahwa “kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan berdasarkan berapa banyak penghargaan yang mereka terima dan jumlah yang seharusnya mereka terima.” ²⁰ Maka kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah seberapa besar tingkat dalam menyikapi jumlah yang diterima dari hasil pekerjaan karyawan di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.	<ul style="list-style-type: none"> • Pekerjaan itu sendiri; • Gaji; • Rekan sekerja; • Atasan; • Promosi; • Lingkungan kerja.²¹ 	Ordinal

¹⁸Widya Parimita, dkk., “Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi,” *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)* Volume 6, no. 1 (2015): hlm. 334.

¹⁹Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2009, hlm. 166.

²⁰Cici Astrika, “Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Johan Sentosa Bangkinang,” *Jurnal JOM Fekon* Volume 4, no. 1 (Februari 2017): hlm. 486.

²¹Badeni, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 44.

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, dapat diketahui rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua ?
2. Apakah kompetensi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua ?
3. Apakah pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua ?
4. Apakah lingkungan kerja, kompetensi, dan pengembangan karir memiliki pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua ?

F. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.

3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompetensi, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.

G. Kegunaan Penelitian

Peneliti berharap hasil penelitian mampu memberi manfaat dan kegunaan baik bagi peneliti, bank dan pihak lainnya.

1. Bagi Peneliti

Untuk pengembangan wawasan keilmuan dan untuk menerapkan teori-teori yang didapatkan selama di bangku perkuliahan.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak bank dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

3. Bagi Institut Perguruan Tinggi

Hasil penelitian diharapkan bisa menambah pembendaharaan perpustakaan IAIN Padangsidempuan dan memberikan informasi bagi peneliti selanjutnya.

H. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam penelitian skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN, yang berisi tentang alasan yang melatarbelakangi munculnya judul penelitian ini, identifikasi masalah yang menjelaskan seluruh aspek yang berhubungan dengan masalah dalam objek penelitian, batasan masalah yang membatasi ruang lingkup permasalahan, definisi operasional variabel, penelitian mendefinisikan variabel yang digunakan dalam penelitian, selanjutnya rumusan masalah, peneliti merumuskan permasalahan penelitian yang dilakukan, tujuan penelitian, dan kegunaan penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI, yang memuat tentang teori atau konsep yang dapat mendukung masalah yang dikaji, teori yang digunakan sebagai landasan penelitian yakni membahas tentang teori-teori kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja, kompetensi, pengembangan karir, penelitian terdahulu, kerangka pikir, serta hipotesis yang menjadi jawaban sementara terhadap masalah penelitian berdasarkan hasil kajian teori.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN, di dalamnya membahas tentang lokasi penelitian dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel penelitian, instrumen pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, dan analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN, berisi gambaran umum objek penelitian, gambaran umum responden, menjabarkan hasil analisis data yang diolah serta membahas hasil penelitian yang telah diolah.

BAB V PENUTUP, membahas mengenai kesimpulan dan saran yang merupakan langkah akhir dalam penelitian

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Kepuasan Kerja Karyawan

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang besar untuk karyawan ataupun perusahaan. Dimana untuk karyawan kepuasan kerja akan menciptakan kesenangan tersendiri terhadap pekerjaan. Sedangkan untuk perusahaan kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap perubahan sikap dan tingkah laku karyawan serta peningkatan dalam produksi. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi maupun diubah oleh beberapa faktor yang datang dari dalam ataupun dari luar lingkungan, sehingga kepuasan kerja sangat sulit untuk didefinisikan karena bukan termasuk keadaan yang tetap.²²

Menurut Tiffin dalam buku Edy Sutrisno menyatakan bahwa, “kepuasan kerja memiliki kaitan yang erat dengan sikap dari seorang karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, kerjasama pimpinan dengan sesama karyawan serta situasi kerja.”²³

Wexley dan Yuki dalam buku Suwatno dan Donni Juni Priansa berpendapat:

Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang menjadi bahan evaluasi terhadap hal-hal yang berbeda dari suatu pekerjaan. Dari berbagai macam pengalaman yang menyenangkan

²²Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 263.

²³Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 76.

maupun tidak menyenangkan dapat menggambarkan bagaimana sikap seseorang terhadap pekerjaan itu sendiri serta harapan-harapan mengenai pengalaman mendatang.²⁴

Koesmono dalam Brahmasari dan Suprayetno berpendapat bahwa:

Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial di tempat kerja dan sebagainya.

T. Hani Handoko menambahkan dalam jurnal Aswadi Lubis dimana:²⁵

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Dari beberapa penjelasan para ahli diatas mengenai kepuasan kerja, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan bagaimana individu menyikapi pekerjaannya yang dimana dapat dipengaruhi oleh situasi-situasi baik dari dalam maupun dari luar lingkungan pekerjaan serta dari karakteristik individu itu sendiri.

b. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Ada beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan, yang dimana faktor ini akan memberikan dampak

²⁴Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, hlm. 263.

²⁵Aswadi Lubis, "Pengaruh Budaya Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Administrasi IAIN Padangsidimpuan," *Jurnal Penelitian Ilmu-ilmu Sosial dan Keislaman* Vol. 2 No. 2 (Desember 2016): hlm. 164.

terhadap kepuasan karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Kita dapat mengetahui tingkat kepuasan seseorang dengan cara menanyakan bagaimana sikap seseorang terhadap beberapa aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri.

Robbins menyebutkan bahwa “faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah upah, kondisi kerja, keamanan kerja, mutu pengawasan, teman sekerja, jenis pekerjaan, dan kesempatan karyawan untuk maju.”²⁶

Adapun faktor yang memengaruhi kepuasan kerja menurut Hasibuan dalam Himawan Chandra Hadinata yaitu balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasa dan lingkungan pekerjaan, dan sikap pimpinan.²⁷

Kepuasan kerja menurut Robbins dalam Ega Praja Rimata diukur dengan menggunakan lima indikator sebagai berikut.²⁸

- 1) Kepuasan dengan gaji, yaitu upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama.

²⁶Aswadi Lubis, “Kepuasan Kerja dilihat dari Iklim Organisasi,” *Yurisprudentia* Vol. 1, No. 1 (Juni 2015): hlm. 3.

²⁷Himawan Chandra Hadinata, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompesasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Genteng Massokka Kebumen, Jawa Tengah, (Program Studi Manajemen-Jurusan Manajemen akultas Ekonomi Universitas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, 2014), hlm. 14.

²⁸Ega Praja Rimata, “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia Yogyakarta,” *Program Studi Manajemen-Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*, 2014, hlm. 11.

- 2) Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, yaitu sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.
- 3) Kepuasan dengan promosi, yaitu kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi.
- 4) Kepuasan dengan sikap atasan, yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan.
- 5) Kepuasan dengan rekan kerja, yaitu sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dan secara sosial mendukung tugas rekan kerja lainnya.

c. Islam dan Kepuasan Kerja

Ada tiga hal dalam Islam yang dalam kehidupan dapat dikaitkan dengan masalah yang muncul dalam bekerja terkhusus dalam kepuasan kerja. Sabar, syukur, dan ikhlas merupakan tiga sikap yang jika diterapkan dalam setiap pekerjaan dengan hasil yang diterima maka akan memberikan kepuasan tersendiri. Bekerja dengan ikhlas, sabar, dan syukur dapat memberikan nilai tersendiri bagi setiap individu. Penjelasan ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam Al-Qur'an Surah Ibrahim ayat 7:

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ^ص وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ ﴿٥٨﴾

Artinya:”Dan tatkala Tuhan kamu memaklumkan: “Sesungguhnya demi, jika kamu bersyukur pasti Aku tambah kepada kamu dan jika kamu kufur sesungguhnya siksa-Ku amat pedih.”²⁹

Ayat diatas menerangkan bahwa Allah akan melimpahkan nikmat yang bertambah apabila seseorang itu selalu bersyukur akan hasil diterima. Sebaliknya Allah akan menurunkan siksa-Nya kepada orang-orang yang kufur akan nikmat yang diberikan kepadanya. Penggalan ayat terakhir dipahami hanya sekedar ancaman. Namun tidak menutup kemungkinan akan terhindar dari siksa duniawi untuk orang-orang yang mengkufuri nikmat-Nya. Bahkan Allah akan menambah nikmat-Nya hanya untuk mengulur kedurhakaan hamba-Nya.³⁰

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Martoyo dalam jurnal Cici Astrika menjelaskan bahwa

Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan dibentuk oleh suatu manajemen karena sangat dibutuhkan oleh para tenaga kerjanya. Perilaku karyawan dapat terbentuk dari lingkungan yang memiliki pengaruh yang begitu kuat. Adapun unsur-unsur yang terdiri dari pola kebijakan, pimpinan organisasi, kondisi kerja, alat kerja dan tenaga kerja termasuk ke dalam lingkungan

²⁹Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Bandung: Diponegoro, 2005), hlm. 204.

³⁰M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an* (Jakarta: Lentera Hati, 2002), hlm. 22.

kerja yang sangat penting dalam lingkungan pengendalian manajemen terpadu.³¹

Sebuah manajemen harus memperhatikan lingkungan kerja karena menjadi faktor yang sangat penting dalam perusahaan. Meskipun lingkungan kerja tidak melakukan kegiatan produksi dalam sebuah organisasi, namun lingkungan kerja berpengaruh langsung kepada para karyawan yang melakukan proses produksi tersebut. Keadaan lingkungan kerja dapat digolongkan baik atau sesuai, jika seorang karyawan mampu melakukan pekerjaan secara aman, sehat, optimal dan nyaman. Dalam selang waktu yang lama kesesuaian lingkungan kerja akan dapat terlihat.

b. Macam-macam Lingkungan Kerja

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti dalam jurnal Mukti Wibowo adalah “seluruh faktor atau kondisi yang ada disekeliling lokasi kerja yang akan berpengaruh terhadap karyawan baik secara langsung ataupun tidak langsung.”³²

Sedangkan pengertian lingkungan kerja fisik menurut Nitisemito dalam jurnal Mukti Wibowo yaitu “seluruh yang ada disekeliling karyawan, yang mampu memberikan pengaruh

³¹Cici Astrika, “Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Johan Sentosa Bangkinang,” hlm. 488.

³²Mukti Wibowo, dkk., “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang),” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Volume 16, no. 1 (November 2014): hlm. 3.

terhadap karyawan dalam melaksanakan segala tugas yang diberikan.”³³

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik mengandung seluruh yang ada disekeliling lokasi kerja karyawan baik yang memengaruhi secara langsung maupun secara tidak langsung dalam melaksanakan segala tugas yang diberikan. Umumnya adalah faktor fisik ataupun benda yang berwujud seperti segala peralatan kantor yang digunakan saat melakukan tugas kerja hingga desain kantor.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti dalam jurnal Astadi Pangarso dan Vidi Ramadhayanti lingkungan kerja non fisik yaitu “segala hal yang berlangsung berkaitan tentang hubungan antara sesama rekan kerja maupun hubungan atasan dengan bawahan.”³⁴

Sedangkan menurut Wursanto dalam jurnal Astadi Pangarso dan Vidi Ramadhayanti adalah ”lingkungan kerja non fisik merupakan segala sesuatu yang berhubungan dengan segi psikis dari lingkungan kerja.”³⁵

Dari penjelasan para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah seluruh bagian dari

³³Mukti Wibowo, dkk., hlm. 3.

³⁴Astadi Pangarso dan Vidi Ramadhayanti, “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom Bandung,” *Jurnal Kinerja* Volume 19, no. 1 (2015): hlm. 176.

³⁵Astadi Pangarso dan Vidi Ramadhayanti, hlm. 177.

lingkungan kerja yang berhubungan dengan perilaku setiap individu seperti tata cara berkomunikasi serta hubungan antara karyawan dan pimpinan. Lingkungan kerja non fisik adalah bagian dari lingkungan kerja yang tidak boleh diabaikan oleh manajemen.

c. Faktor-faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito kepuasan kerja karyawan mampu diukur dari aspek lingkungan kerja non fisik yang terdiri dari 5 poin, yaitu:³⁶

- 1) Struktur kerja, yaitu memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 2) Tanggungjawab kerja, yaitu seberapa besar para pekerja memahami tanggungjawab terhadap pekerjaan yang dibebankan serta bertanggungjawab terhadap perbuatan mereka.
- 3) Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu seberapa besar para karyawan mendapatkan perhatian, pengarahan, keyakinan serta sikap menghargai dari seorang pimpinan.
- 4) Kerjasama antar kelompok, yaitu seberapa besar para karyawan memiliki kerjasama yang baik diantara kelompok kerja.
- 5) Kelancaran komunikasi, yaitu seberapa besar para karyawan memiliki komunikasi yang baik, lancar, terbuka antara sesama rekan kerja maupun dengan pimpinan.

³⁶Cici Astrika, "Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Johan Sentosa Bangkinang," hlm. 488.

3. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Kemampuan seorang individu dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik dan benar serta mempunyai kelebihan yang didasari pada hal-hal yang berhubungan dengan keahlian, pengetahuan, dan sikap merupakan pengertian dari kompetensi.³⁷

Robert J. Stenberg menjelaskan dalam buku Mohammad Faisal Amir bahwa “kompetensi merupakan suatu tahapan keadaan tertentu dalam tingkat kecerdasan seseorang, dimana terdapat tiga tahap kecerdasan yang bergerak secara berulang yaitu kemampuan, kompetensi dan kepakaran.”³⁸

Dapat disimpulkan kompetensi merupakan gabungan antara keterampilan, pengetahuan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang dibutuhkan demi tercapainya keberhasilan dalam suatu pekerjaan. Keberhasilan yang dapat diukur dengan menerapkan standar yang telah ditentukan, dan kemampuan yang dapat dikembangkan berdasarkan pengembangan dan pelatihan.³⁹

³⁷Emron Edison, dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm.142.

³⁸Mohammad Faisal Amir, *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan: Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015), hlm. 99.

³⁹Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 36.

b. Karakteristik Kompetensi

Menurut Spencer and Spencer dalam buku Edy Sutrisno menjelaskan ada lima karakteristik yang ada dalam kompetensi, yaitu:⁴⁰

1) Motivasi

Keadaan dimana seseorang berpikir secara konsisten sehingga mampu menghasilkan sebuah tindakan yang membangun.

2) Watak

Watak merupakan suatu hal yang menggambarkan seseorang untuk bersikap ataupun bagaimana merespon sesuatu dengan cara tertentu seperti dalam hal kontrol diri, stres, ketabahan maupun percaya diri.

3) Konsep Diri

Konsep diri merupakan nilai-nilai yang dimiliki seseorang yang bisa diukur dengan tes terhadap responden untuk mengetahui apa yang menarik bagi seseorang untuk melakukan sesuatu serta bagaimana nilai yang dimiliki oleh seseorang.

4) Pengetahuan

Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks yaitu keahlian dari segi informasi yang dimiliki oleh seseorang dalam bidang tertentu.

⁴⁰Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 206.

5) Kemampuan

Kemampuan merupakan sesuatu yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan kegiatan tertentu secara fisik ataupun mental. Seperti contoh seorang programmer komputer membuat sebuah program yang berhubungan dengan sistem informasi manajemen sumber daya manusia.

c. Manfaat Penggunaan Kompetensi

Konsep kompetensi telah digunakan dalam berbagai bidang dari manajemen sumber daya manusia meskipun yang paling sering adalah pada pengembangan dan pelatihan, rekrutmen dan seleksi, dan sistem imbalan. Konsep kompetensi ini semakin banyak diterapkan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai alasan, yaitu:⁴¹

- 1) Harapan dan standar kerja yang akan dicapai menjadi jelas.
- 2) Menjadi alat untuk melakukan seleksi terhadap karyawan.
- 3) Sistem produktivitas menjadi maksimal.
- 4) Menjadi dasar dalam pengembangan sistem remunerasi (imbalan).
- 5) Memudahkan penyesuaian terhadap perubahan yang terjadi.
- 6) Menyeimbangkan antara perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

⁴¹Edy Sutrisno, hlm. 208.

4. Pengembangan Karir

a. Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Komang,dkk., yang dikutip dalam jurnal Kenny Yulianto Kurniawan pengembangan karir adalah “pengembangan diri yang yang diterapkan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir serta pengembangan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja.”⁴²

Penetapan karir seorang karyawan adalah rencana awal untuk jenjang karirnya. Di sinilah waktu yang perlu dipertimbangkan oleh karyawan mengenai pengembangan diri tergantung kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Departemen Sumber Daya Manusia dapat juga membantu pengembangan diri karyawan dalam organisasi yang berkaitan dengan sistem yang baik.⁴³

Jadi, tanpa adanya pengembangan karir yang sistematis dan programatis sebaik apapun suatu rencana karir yang telah dirancang oleh pekerja sejalan dengan tujuan karir yang wajar, rencana tersebut tidak akan berjalan.

⁴²Kenny Yulianto Kurniawan, “Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Parit Padang Global,” 2015, hlm. 115.

⁴³Ambar Teguh, dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), hlm. 227.

b. Faktor-faktor Pengembangan Karir

Menurut Priansa dalam jurnal Mawadha dan Hesty ada lima faktor yang memengaruhi tingkat karir seorang karyawan yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, yaitu:⁴⁴

1) Sikap atasan dan rekan kerja

Karir seorang karyawan akan baik jika selalu menjaga diri, menjaga hubungan yang baik kepada seluruh karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Menjaga hubungan baik antara sesama rekan kerja maupun terhadap atasan.

2) Pengalaman

Sesuatu yang berhubungan dengan tingkat (senior) seorang karyawan. Akan tetapi, dalam mempromosikan para senior tidak hanya memperhatikan pengalaman saja namun juga memperhatikan kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang.

3) Pendidikan

Pendidikan biasanya menjadi faktor syarat untuk mendapatkan sebuah jabatan, seperti contoh syarat menjadi dosen minimal harus berpendidikan sarjana. Semakin tinggi pendidikan seseorang maka akan semakin baik, ataupun orang yang berpendidikan lebih tinggi memiliki pemikiran yang lebih baik pula.

⁴⁴Mawadha Kestari Prety Diawati dan Hesty Sugesti, "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus di PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Cirebon" Volume 1, No. 1 (Januari 2015): hlm 37.

4) Prestasi

Pengaruh prestasi dalam menetapkan jenjang karir akan sesuai standar untuk mendapatkan jabatan tertentu. Prestasi dapat dilihat dari hasil akumulasi pendidikan, pengalaman, dan lingkungan kerja.

5) Faktor Nasib

Adanya faktor nasib yang juga memengaruhi harus kita yakini adanya, karena dalam kenyataannya terkadang ada yang berprestasi tetapi tidak pernah mendapatkan peluang untuk dipromosikan.

c. Manfaat Pengembangan Karir

Adapun manfaat dari pengembangan karir adalah sebagai berikut:⁴⁵

- 1) Kesadaran akan perlunya klasifikasi tugas atau pekerjaan akan meningkat.
- 2) Menjadi masukan dalam perencanaan program pengembangan organisasi.
- 3) Karyawan menjadi terbantu dalam menyusun strategi pengembangan.
- 4) Mengikuti program-program pengembangan yang dipilih secara selektif.

⁴⁵Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2015), hlm. 168.

- 5) Memudahkan perusahaan dalam pemanfaatan potensi dari karyawan.
- 6) Memudahkan perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.
- 7) Memudahkan dalam sistem mempromosikan karyawan.
- 8) Memudahkan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- 9) Dapat meningkatkan loyalitas karyawan serta mampu mengurangi *turn over*.

5. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja merupakan seluruh yang ada disekeliling para pekerja yang mampu mempengaruhi diri pribadi dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan. Menurut Robbins dan Judge yang dikutip dalam jurnal Astadi Pangarso dan Vidi Ramadhayanti menyatakan bahwa, “tingkat kepuasan kerja seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, dimana hal ini akan berpengaruh terhadap keseluruhan kinerja karyawan yang bersangkutan.”⁴⁶

Dalam penelitian Astadi Pangarso dan Vidi Ramadhanti “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi pada Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja

⁴⁶Astadi Pangarso dan Vidi Ramadhayanti, “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom Bandung,” hlm. 175.

non fisik terhadap kepuasan kerja dosen tetap Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung.”⁴⁷

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa adanya keterkaitan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan yaitu jika lingkungan kerja ditingkatkan maka kepuasan kerja karyawan pun akan meningkat.

6. Hubungan Kompetensi dengan Kepuasan Kerja

Kompetensi merupakan keahlian maupun kemampuan yang dimiliki seseorang untuk dapat melakukan ataupun melaksanakan suatu pekerjaan.⁴⁸ Menurut Ruky yang dikutip dari buku Edy Sutrisno menyatakan bahwa "kompetensi merupakan suatu hal yang terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang berguna dalam melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan.”⁴⁹

Dalam penelitian Siti Khuzaimah “Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru secara parsial variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.”⁵⁰

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan kerja karyawan. Karena

⁴⁷Astadi Pangarso dan Vidi Ramadhayanti, hlm. 189.

⁴⁸Syamsir Torang, *Organisasi & Manajemen* (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 53.

⁴⁹Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 209.

⁵⁰Siti Khuzaimah, “Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru Februari,” hlm. 677.

pada umumnya, seorang karyawan menyukai pekerjaannya karena ia memiliki keterampilan di bidang tersebut. Jika keterampilan yang dimilikinya rendah, maka akan timbul rasa rendah diri dan ketidakpuasan. Jadi kepuasan kerja karyawan dapat meningkat apabila kompetensi yang dimiliki karyawan juga meningkat.

7. Hubungan Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja

Pengembangan karir merupakan pengembangan kemampuan kerja seseorang sehingga prestasi kerja juga meningkat dalam hal mendapatkan karir yang diinginkan. Proses pengembangan karir yang didukung oleh perusahaan diharapkan mampu menghasilkan timbal balik juga dari karyawan yaitu berupa prestasi kerja. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang mampu dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan standar sebuah perusahaan. Pengembangan karir sangat berguna bagi seorang karyawan, karena jika kemampuan yang dimiliki tinggi maka hasil yang diperoleh juga akan memberikan kepuasan kepada diri karyawan dan perusahaan. Oleh karena itu pengembangan karir diharapkan mampu mencapai tingkat kepuasan yang lebih tinggi.⁵¹

Dalam penelitian Riyan Nugraha dan Dede Abdul Rozak “Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Persepsional pada Karyawan PT. Bank Bukopin

⁵¹Kenny Yulianto Kurniawan, “Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Parit Padang Global,” 2015, hlm. 115.

Cabang Tasikmalaya bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.”⁵²

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat diketahui bahwa adanya hubungan antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja yaitu jika pengembangan karir meningkat maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah sebagai sumber bahan referensi peneliti dalam melakukan penelitian, dan juga untuk membedakan penelitian ini dengan penelitian yang lain. Ada beberapa penelitian terdahulu yang tercantum di bawah, yaitu:

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Akhwanul Akhmal, Fitriani Laia, Rury Aditya Sari (Jurnal Bisnis Administrasi, Politeknik LP3I Medan, 2018) ⁵³	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.	Pengembangan karir berpengaruh positif sebesar 29,4% terhadap kepuasan kerja pada perkebunan Tanjung Morawa.
2	Octo Bayu Putra Wongkar (Jurnal EMBA, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas Sam	Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja	Secara simultan lingkungan kerja, pelatihan, dan pemberdayaan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

⁵²Riyan Nugraha dan Dede Abdul Rozak, “Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Persepsional pada Karyawan PT. Bank Bukopin Cabang Tasikmalaya,” *journal of management review* Volume 1, no. 1 (Januari 2017): hlm. 31.

⁵³Akhwanul Akhmal, dkk, “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan,” hlm. 21. <https://www.ejurnal.plm.ac.id/index.php/BIS-A/article/view/Akmal>. Diakses pada tanggal 13 Oktober 2020.

	Ratulangi Manado, 2018) ⁵⁴	Karyawan pada PT. Bank Sulutgo	Sedangkan secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan pemberdayaan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3	Yopi Yunsepa (Jurnal Ecoment Global, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE), 2018) ⁵⁵	Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik SOGM pada PT Perkebunan Minanga Ogan Region Sumsel-Lampung	Secara simultan lingkungan kerja, komunikasi, kompetensi, dan kompensasi berpengaruh signifikan. Sedangkan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
4	Cici Astrika (Jurnal JOM Fekon, Faculty Of Economic Riau	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap	Adapun pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja sebesar 46,1%. Sedangkan sisanya dipengaruhi

⁵⁴Octo Bayu Putra Wongkar, dkk, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bank Sulutgo" Vol. 6 No. 4 (September 2018): hlm. 3338-3347.<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21333>. Diakses pada tanggal 13 Oktober 2020

⁵⁵Yopi Yunsepa, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik SOGM pada PT Perkebunan Minanga Ogan Region Sumsel-Lampung" Volume 3 No. 1 (Februari 2018): hlm. 44. <https://www.neliti.com/id/publications/287459/pengaruh-lingkungan-kerja-komunikasi-kompensasi-dan-kompensasi-terhadap-kepuasan>. Diakses pada tanggal 14 Oktober 2020.

	<i>University, Pekanbaru, Indonesia, 2017)</i> ⁵⁶	Kepuasan Kerja Karyawan PT Johan Sentosa Bangkinang.	oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.
5	Riyan Nugraha dan Dede Abdul Rozak (Journal of Management Review, Universitas Galuh Ciamis, 2017) ⁵⁷	Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Persepsional pada Karyawan PT Bank Bukopin Cabang Tasikmalaya.	Secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan secara simultan budaya organisasi dan pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
6	Siti Khuzaimah (Jurnal JOM Fekon, Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia, 2017) ⁵⁸	Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru.	Secara simultan pengembangan karir, kompetensi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
7	Syaiful Bahri dan Chairatun Nisa (Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas	Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Secara simultan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang

⁵⁶Cici Astrika, "Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Johan Sentosa Bangkinang" Vol. 4 No. 1 (Februari 2017): hlm. 484-494. <https://www.neliti.com/id/publications/132846/pengaruh-pengembangan-karir-dan-lingkungan-kerja-terhadap-kepuasan>. Diakses pada tanggal 14 Oktober 2020

⁵⁷Riyan Nugraha dan Dede Abdul Rozak, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Persepsional pada Karyawan PT. Bank Bukopin Cabang Tasikmalaya" Vol. 1 No. 1 (5 Januari 2017): hlm. 25-31. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreview/article/view/510>. Diakses pada tanggal 14 Oktober 2020.

⁵⁸Siti Khuzaimah, "Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru," hlm. 667-679. <https://www.neliti.com/id/publications/126020/pengaruh-pengembangan-karir-kompetensi-dan-pengembangan-kerja-terhadap-kepuasan-kerja>. Diakses pada tanggal 14 Oktober 2020

	Muhammdiyah Sumatera Utara, 2017) ⁵⁹		Belawan. Sedangkan secara simultan pengembangan karir dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Belawan.
8	Astadi Pangarso dan Vidi Rahmadhyanti (Jurnal Kinerja, Universitas Telkom, 2015) ⁶⁰	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi pada Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung.	Adapun kontribusi lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja dosen tetap diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 38,8%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang diteliti yaitu sebesar 61,2%.
9	Kenny Yulianto Kurniawan (Jurnal Agora, Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra, 2015) ⁶¹	Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Parit Padang Global.	Secara simultan pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
10	Widya Parimita (Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI), Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta, 2015) ⁶²	Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi.	Secara simultan pengembangan karir dan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi.
11	Mukti Wibowo,	Pengaruh	Secara parsial lingkungan fisik

⁵⁹Syaiful Bahri dan Yuni Chairatun Nisa, "Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," hlm. 9-15. <https://www.researchgate.net/publications/327383576-Pengaruh-Pengembangan-Karir-dan-Motivasi-Kerja-Terhadap-Kepuasan-Kerja-Karyawan>. Diakses pada tanggal 14 Oktober 2020

⁶⁰Astadi Pangarso dan Vidi Ramadhyanti, "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi pada Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung," hlm. 172-191. <https://ojs.uajy.ac.id/index.php/kinerja/article/view/543>, diakses pada tanggal 14 Oktober 2020

⁶¹Kenny Yulianto Kurniawan, "Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Parit Padang Global" Vol. 3 No. 2. (2015). <https://www.neliti.com/id/publications/36430/pengaruh-pengembangan-karir-dan-kompensasi-terhadap-kepuasan-kerja-karyawan>. Diakses pada tanggal 14 Oktober 2020

⁶²Widya Parimita, dkk., "Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi" Vol. 6 No. 1 (2015): hlm. 326-351. <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jrmsi/article/view/539>. Diakses pada tanggal 14 Oktober 2020

	Mochammad Al Musadieq Gunawan, dan Eko Nurtjahjono (Jurnal Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang, 2014) ⁶³	Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang).	berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan lingkungan non fisik juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan secara simultan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
12	Anggun Tri Indriastuti (Skripsi, Program Studi S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga, 2017) ⁶⁴	Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Bank BNI Syariah wilayah Semarang).	Secara parsial kompensasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan pengembangan karir berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank BNI Syariah wilayah Semarang.

Berdasarkan tabel di atas ada persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini, yaitu:

1. Penelitian ini mempunyai kesamaan dengan penelitian terdahulu oleh Akhwanul Akhmal, dkk., yaitu sama-sama meneliti pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan perbedaan terletak pada variabel X lainnya yang diteliti dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja dan kompetensi. Perbedaan juga terletak pada

⁶³Mukti Wibowo, dkk, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," hlm.1-9. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/661>. Diakses pada tanggal 14 Oktober 2020

⁶⁴Anggun Tri Indriastuti, "Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Bank BNI Syariah Wilayah Semarang)," (Skripsi, IAIN Salatiga, 2017), hlm. 58. <http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id>. Diakses pada tanggal 14 Oktober 2020

lokasi yang diteliti, yang dimana penelitian terdahulu berlokasi di Perkebunan Tanjung Morawa sedangkan pada penelitian ini berlokasi di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.

2. Penelitian ini mempunyai kesamaan dengan penelitian terdahulu oleh Octo Bayu Putra Wongkar, dkk., yaitu sama-sama meneliti lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan perbedaan terletak pada variabel X lainnya yang tidak diteliti yaitu pelatihan dan pemberdayaan SDM. Perbedaan juga terletak pada lokasi yang diteliti, yang mana penelitian terdahulu berlokasi di PT Bank Sulutgo sedangkan pada penelitian ini berlokasi di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.
3. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan peneliti terdahulu oleh Yopi Yunsepa yaitu sama-sama meneliti lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel X lainnya yang tidak diteliti yaitu komunikasi dan kompensasi. Perbedaan juga terletak pada lokasi yang diteliti, yang mana pada penelitian terdahulu berlokasi di PT Perkebunan Minanga Ogan Region Sumsel-Lampung sedangkan pada penelitian ini berlokasi di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.
4. Penelitian ini ada kesamaan dengan penelitian terdahulu oleh Cici Astrika yaitu sama-sama meneliti pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada penambahan variabel X pada penelitian ini

yaitu kompetensi. Perbedaan juga terletak pada lokasi yang diteliti, yang mana pada penelitian terdahulu berlokasi di PT Johan Sentosa Bangkinang sedangkan pada penelitian ini berlokasi di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.

5. Penelitian ini ada kesamaan dengan penelitian terdahulu oleh Riyan Nugraha dan Dede Abdul Rozak yaitu sama-sama meneliti pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan perbedaan terletak di variabel X lainnya yang diteliti. Penelitian terdahulu meneliti budaya organisasi, sedangkan penelitian ini meneliti lingkungan kerja dan kompetensi. Perbedaan juga terletak pada lokasi yang diteliti, yang mana pada penelitian terdahulu berlokasi di PT Bank Bukopin Cabang Tasikmalaya sedangkan pada penelitian ini berlokasi di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.
6. Penelitian ini mempunyai kesamaan dengan penelitian terdahulu oleh Siti Khuzaimah yaitu sama-sama meneliti pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak di lokasi yang diteliti. Penelitian terdahulu meneliti di PT. Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru, sedangkan dalam penelitian ini lokasi penelitiannya di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.
7. Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syaiful Bahri dan Chairatun Nisa yaitu sama-sama meneliti pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja

karyawan. Sedangkan perbedaan terletak di variabel X lainnya yang diteliti. Penelitian terdahulu meneliti motivasi kerja, sedangkan penelitian ini meneliti lingkungan kerja dan kompetensi. Perbedaan juga terletak pada lokasi yang diteliti, yang dimana pada penelitian terdahulu berlokasi di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Belawan sedangkan pada penelitian ini berlokasi di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.

8. Penelitian mempunyai kesamaan dengan penelitian terdahulu oleh Astadi Pangarso dan Vidi Rahmadhyanti yaitu sama-sama meneliti pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada penambahan variabel X pada penelitian ini yaitu kompetensi dan pengembangan karir. Perbedaan juga terletak pada lokasi yang diteliti, yang mana pada penelitian terdahulu berlokasi di Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung sedangkan pada penelitian ini berlokasi di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.
9. Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kenny Yulianto Kurniawan yaitu sama-sama meneliti pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan perbedaan terletak di variabel X lainnya yang diteliti. Penelitian terdahulu meneliti kompensasi, sedangkan pada penelitian ini meneliti lingkungan kerja dan kompetensi. Perbedaan juga terletak pada lokasi yang diteliti, yang mana pada penelitian terdahulu berlokasi di PT

Parit Padang Global sedangkan pada penelitian ini berlokasi di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.

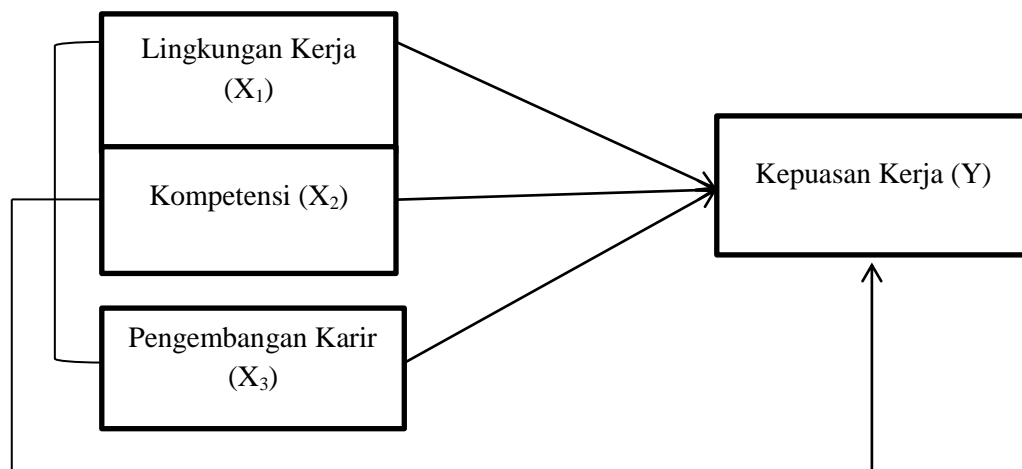
10. Penelitian ini ada kesamaan dengan penelitian terdahulu oleh Widya Parimita yaitu sama-sama meneliti pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan perbedaan terletak di variabel X lainnya yang diteliti. Penelitian terdahulu meneliti motivasi, sedangkan pada penelitian ini meneliti lingkungan kerja dan kompetensi. Perbedaan juga terletak pada lokasi yang diteliti, yang mana pada penelitian terdahulu berlokasi di PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi sedangkan pada penelitian ini berlokasi di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.
11. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu oleh Mukti Wibowo, dkk., yaitu sama-sama meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel lainnya yang diteliti, yaitu penelitian ini meneliti kompetensi dan pengembangan karir. Perbedaan juga terletak pada lokasi yang diteliti, yang mana pada penelitian terdahulu berlokasi di PT Telekomunikasi Indonesia Tbk, Kandatel Malang sedangkan pada penelitian ini berlokasi di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.
12. Penelitian ini ada kesamaan dengan penelitian terdahulu oleh Anggun Tri Indriastuti yaitu sama-sama meneliti pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan

perbedaannya terletak pada variabel X lainnya yang diteliti. Penelitian terdahulu meneliti kompensasi dan komitmen organisasi, sedangkan pada penelitian ini meneliti kompetensi. Perbedaan juga terletak pada lokasi yang diteliti, yang mana pada penelitian terdahulu berlokasi di Bank BNI Syariah wilayah Semarang sedangkan pada penelitian ini berlokasi di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.

C. Kerangka Pikir

Dalam penelitian yang berjudul determinan kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri, digambarkan kerangka pikir sebagai berikut.

Gambar II.1
Kerangka Pikir Penelitian



Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa secara parsial lingkungan kerja dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan, kemudian secara parsial kompetensi dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan, dan secara parsial pengembangan karir juga dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kemudian secara simultan juga terlihat bahwa lingkungan kerja (variabel X₁), kompetensi (variabel X₂), dan pengembangan karir (variabel

X₃) dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan (variabel Y). Dengan kata lain semakin meningkatnya lingkungan kerja, kompetensi, dan pengembangan karir maka akan meningkat juga kepuasan kerja karyawan.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan hasil sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya berbentuk kalimat pertanyaan.⁶⁵ Adapun hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah

H₁ : Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.

H₂ : Kompetensi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.

H₃ : Pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.

H₄ : Lingkungan kerja, kompetensi, dan pengembangan karir memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.

⁶⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 93.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian yang akan diteliti adalah PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua. Penelitian ini mulai dilaksanakan pada bulan Februari 2020 sampai dengan Januari 2021.

B. Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian guna menggambarkan ataupun menguraikan suatu keadaan menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan tentang apa yang ingin diketahui.⁶⁶

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang digunakan oleh peneliti untuk diteliti dan akhirnya ditarik kesimpulan.⁶⁷ Adapun populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 17 orang karyawan yang berada di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat

⁶⁶Sandu Siyoto dan Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), hlm. 9.

⁶⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, hlm. 115.

mewakili populasinya.⁶⁸ Adapun penelitian menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh. Sampel jenuh adalah suatu teknik penentuan sampel jika seluruh anggota populasi diambil sebagai sampel. Hal ini sering sekali digunakan jika jumlah populasi sedikit, yaitu kurang dari 30 orang. Adapun sampel dalam penelitian yaitu 17 orang karyawan yang berada di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.

D. Instrumen Pengumpulan Data

Adapun instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Studi Kepustakaan

Dalam penelitian ini, studi kepustakaan yang digunakan bersumber dari skripsi, jurnal, dan buku-buku yang berkaitan dengan penelitian ini.

2. Wawancara

Wawancara merupakan kegiatan untuk mendapatkan informasi atau data untuk tujuan pengumpulan data awal penelitian. Dimana untuk mendapatkan informasi dan data terkait variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini, yaitu dengan melakukan tanya jawab baik secara langsung ataupun tidak langsung bertatap muka dengan responden. Adapun responden yang dimaksud adalah salah satu karyawan di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.

⁶⁸Sugiyono, hlm. 116.

Adapun pertanyaan peneliti mengenai hubungan antara karyawan dengan pimpinan, proses pemberian gaji, tingkat keterampilan yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan, pendidikan yang diberikan dalam proses pengembangan karir, prestasi yang telah dicapai, dan hubungan antar rekan kerja.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah catatan yang sudah berlaku, baik berbentuk tulisan contohnya catatan harian, sejarah kehidupan, peraturan dan lain-lain, dan gambar atau karya seni dari seseorang. Dokumentasi dilakukan untuk membuktikan bahwa penelitian ini benar-benar dilaksanakan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dan melakukan perekaman saat sesi wawancara.

4. Angket

Angket atau kuesioner merupakan suatu cara yang dilakukan dengan memberikan beberapa pernyataan maupun pertanyaan tertulis kepada responden untuk di jawab.⁶⁹ Angket ini disebarkan kepada seluruh karyawan dengan penyebaran 17 kuesioner yang akan dijawab oleh responden. Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode tertutup dengan menyediakan alternatif jawaban bagi responden.

Adapun skala pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert merupakan skala yang digunakan untuk

⁶⁹Sugiyono, hlm. 199.

mengukur sikap, persepsi dan pendapat seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.⁷⁰

Adapun kisi-kisi angket berdasarkan penelitian adalah sebagai berikut.

Tabel III.1
Skala Likert

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Tabel III.2
Indikator Variabel

Variabel	Indikator	Nomor Soal
Lingkungan Kerja (X ₁)	1. Struktur kerja	8
	2. Tanggungjawab kerja	4,5
	3. Perhatian dan dukungan pemimpin	3,7
	4. Kerjasama antar kelompok	1,2
	5. Kelancaran komunikasi	6
Kompetensi (X ₂)	1. Konsep diri	5
	2. Pengetahuan	1
	3. Keterampilan	2
	4. Sifat	3,4
	5. Motif	6
Pengembangan Karir (X ₃)	1. Sikap atasan dan rekan sekerja	4
	2. Pengalaman	8
	3. Pendidikan	1,2,3
	4. Prestasi	6,7
	5. Faktor nasib	5
Kepuasan Kerja (Y)	1. Pekerjaan itu sendiri	8
	2. Gaji	1,2,3,7
	3. Rekan sekerja	6
	4. Atasan	9
	5. Promosi	5
	6. Lingkungan kerja	4

⁷⁰Sugiyono, hlm. 132.

E. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk memperlihatkan bagaimana sebuah alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas menunjukkan apakah ada pernyataan-pernyataan pada kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena tidak relevan. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan r tabel *product moment*.⁷¹

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka hal ini menunjukkan item-item pernyataan tersebut valid.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka hal ini menunjukkan item-item pernyataan tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang jika digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.⁷² Suatu kusioner dikatakan *reliable* jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,60$. Jika nilai *cronbach alpha* $< 0,60$ maka pernyataan-pernyataan yang digunakan untuk variabel tersebut tidak *reliable*.⁷³

⁷¹Syofian Siregar, *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian* (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hlm. 162.

⁷²Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, hlm. 172.

⁷³Toha Anggoro, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Universitas Terbuka, 2007), hlm. 36-38.

F. Analisis Data

1. Pengujian Asumsi Klasik

Hasil dari koefisien regresi dapat digunakan untuk alat prediksi yang baik dan tidak bisa jika sesuai dengan asumsi yang disebut dengan asumsi klasik. Untuk menghasilkan korelasi yang baik harus sesuai dengan asumsi-asumsi yang ditetapkan untuk memenuhi uji asumsi normalitas dan bebas dari multikoleniaritas, heteroskedastisitas. Pengujian asumsi klasik dengan menggunakan SPSS versi 23.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas diterapkan guna menunjukkan apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk menguji hipotesis bila datanya berskala ordinal, interval atau rasio.⁷⁴ Dalam penelitian ini digunakan uji *one sample kolmogrov-smirnov* dengan menggunakan taraf signifikan lebih besar dari 10 persen atau 0,1.⁷⁵

1) Apabila $\text{sig} > 0,1$ maka distribusi data bersifat normal.

2) Apabila $\text{sig} < 0,1$ maka distribusi data tidak normal.

b. Uji Multikoleniaritas

Uji multikoleniaritas adalah uji untuk menunjukkan ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linear berganda. Jika nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,1 maka terjadi multikoleniaritas pada data yang

⁷⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, hlm. 326.

⁷⁵Dwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS* (Yogyakarta: Mediaksara, 2008), hlm. 28.

diuji. Multikolinearitas dapat dilihat dari VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai $VIF > 10$ maka artinya terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.⁷⁶

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji untuk menunjukkan ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu terdapat ketidaksamaan varians dan residual untuk seluruh pengamatan pada model regresi. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Suatu model regresi dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas apabila pada *scatterplot* regresi tidak membentuk pola tertentu, seperti menyebar ke atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.⁷⁷

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda merupakan analisis guna meramalkan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel bebas. Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$KK = \alpha + \beta_1 LK + \beta_2 KP + \beta_3 PK + e$$

Keterangan:

KK : Kepuasan Kerja

α : Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien Regresi Berganda

⁷⁶Duwi Priyanto, *SPSS 22: Pengelola Data Terpadu* (Yogyakarta: ANDI, 2014), hlm. 36.

⁷⁷Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23* (Semarang: Badan Penerbit Undip, 2013), hlm. 154.

- LK : Lingkungan Kerja
 KP : Kompetensi
 PK : Pengembangan Karir
 e : Tingkat Kesalahan (eror)

3. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan uji guna mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1), maka ketetapanya dikatakan semakin baik. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel bebas adalah besar terhadap variabel terikat.⁷⁸

b. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Maka digunakan tingkat signifikansi 0,1. Setelah t_{hitung} diperoleh, maka untuk menginterpretasikan hasilnya maka berlaku ketentuan sebagai berikut:⁷⁹

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Artinya masing-masing variabel bebas berpengaruh terhadap perubahan nilai variabel terikat.

⁷⁸Setiawan dan Dwi Endah Kusriani, *Ekonometrika* (Yogyakarta: Andi Offset, 2010), hlm. 654.

⁷⁹Mudrajat Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi*, (Jakarta: Erlangga, 2009), hlm. 144.

2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Artinya masing-masing variabel bebas tidak berpengaruh terhadap perubahan nilai variabel terikat.

c. Uji F

Uji yang menunjukkan apakah ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut.⁸⁰

1) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis diterima, artinya lingkungan kerja, kompetensi dan pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

2) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesis ditolak, artinya lingkungan kerja, kompetensi dan pengembangan karir tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

3) Jika nilai Sig. $< 0,1$ maka hipotesis diterima.

⁸⁰Imam Ghazali dan Dwi Ratmono, *Analisis Multivariat dan Ekonometrika* (Semarang: Uversitas Diponegoro, 2013), hlm. 134.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Umum Objek Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Sejarah PT Bank Syariah Mandiri

Lahirnya Bank Syariah Mandiri pada tahun 1999 termasuk keberkahan semenjak terjadinya krismon tahun 1997-1998. Dari pemberitaan mengenai krismon pada Juli 1997 yang setelahnya terjadi juga krisis multi dimensi di bidang politik nasional, telah menyebabkan beberapa pengaruh negatif yang bersifat fatal terhadap seluruh bagian kehidupan masyarakat terutama dunia usaha. Dalam keadaan seperti ini, industri perbankan nasional yang lebih dominan oleh bank konvensional mengalami krisis yang luar biasa. Pemerintah kemudian melakukan kebijakan merestrukturisasi dan juga merekapitalisasi sebagian bank di Indonesia.⁸¹

Seperti bank konvensional yaitu PT Bank Susila Bakti juga mengalami dampak krisis. Sehingga PT Bank Susila Bakti melakukan upaya untuk merubah keadaan tersebut dengan melakukan penggabungan dengan bank-bank lain dan juga mengundang investor asing.

Pemerintah melakukan penggabungan diwaktu yang sama pada tanggal 31 Juli 1999 yaitu Bank Bumi Daya, Bank Exim, Bank

⁸¹<https://www.syariahamandiri.co.id/tentang-kami/sejarah>, 15 Juli 2020.

Dagang Negara, dan Bapindo menjadi satu Bank baru yang bernama PT Bank Mandiri (Persero). Penggabungan ini menetapkan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk sebagai pemilik mayoritas baru PT Bank Susila Bakti.

Selanjutnya PT Bank Mandiri melakukan konsolidasi serta membangun sebuah Tim Pengembangan Perbankan Syariah guna melakukan pengembangan layanan Perbankan Syariah di dalam perusahaan PT Bank Mandiri. Hal ini sebagai partisipasi disahkannya UU No. 10 tahun 1998 yang memberikan peluang Bank Umum dalam melakukan pelayanan transaksi syariah (*dual banking system*).

Berdasarkan SK Gubernur BI/No.1/24/KEP.BI/1999, Gubernur Bank Indonesia telah menetapkan pergantian kegiatan usaha Bank Susila Bakti menjadi Bank Umum Syariah. Menyusul pengakuan legal, PT Bank Syariah Mandiri secara resmi mulai beroperasi Senin 25 Rajab 1420 H/ 1 November 1999 berdasarkan Surat Keputusan Deputi Gubernur Senior Bank Indonesia No.1/1/KEP.DGS/.

Kegiatan operasional yang berlandaskan nilai-nilai rohani yang dipadukan dengan idealisme usaha membuat PT Bank Syariah Mandiri mulai berkembang. Salah satu kelebihan yang dimiliki Bank Syariah Mandiri selama perjalanannya di Perbankan Syariah yaitu gabungan antara idealisme usaha dan nilai-nilai rohani yang berjalan secara harmoni.

PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua pertama kali berdiri pada tahun 2010. Saat ini PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua dipimpin oleh Bapak Catur Wiyono.

b. Visi dan Misi PT Bank Syariah Mandiri

1) Visi

Visi PT Bank Syariah Mandiri yaitu : “Bank Syariah Terdepan dan Modern”

Bank Syariah Terdepan: Menjadi Bank Syariah yang unggul diantara pelaku industri Perbankan Syariah di Indonesia bidang *consumer, commercial, micro, SME (Small Medium Enterprises)*, dan *corporate*.

Bank Syariah Modern: Menjadi Bank Syariah dengan sistem layanan dan teknologi yang mutakhir dan melampaui keinginan nasabah.

2) Misi

Untuk mencapai visi PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua, maka Bank Syariah Mandiri menyusun misi sebagai berikut:

- a) Meningkatkan keuntungan di atas rata-rata industri yang saling berkesinambungan.
- b) Meningkatkan kualitas produk maupun layanan yang berbasis teknologi sehingga mampu melampaui keinginan

nasabah.

- c) Mengutamakan penghimpunan dana yang murah dan juga penyaluran pembiayaan dalam segmen real.
- d) Membangun bisnis berdasarkan nilai-nilai syariah universal.
- e) Membangun manajemen talenta dan juga lingkungan kerja yang sehat.
- f) Meningkatkan kepedulian kepada masyarakat dan juga lingkungan.

c. *Shared Values*

Setelah melewati beberapatahapan yang mengikutsertakan seluruh pegawai PT Bank Syariah Mandiri di pertengahan 2005, maka ditetapkan nilai-nilai perusahaan baru yang telah disepakati bersama oleh seluruh pegawai PT Bank Syariah Mandiri yang disebut juga dengan *Shared Values* atau disingkat dengan ETHIC, yaitu:

- 1) *Excellent* : Mencapai hasil yang mendekati sempurna.
- 2) *Teamwork* : Membangun lingkungan kerja yang saling bersinergi.
- 3) *Humanity* : Membangun kepedulian terhadap kemanusiaan dan juga lingkungan.
- 4) *Integrity* : Berperilaku terpuji, menjaga etika profesi, dan bermartabat.
- 5) *Customer Focus* : Membangun kesadaran tentang pentingnya

nasabah dan berupaya melampaui keinginan nasabah.

d. Ruang Lingkup Bidang Usaha

PT Bank Mandiri Syariah menerapkan prinsip-prinsip syariah dan prinsip operasional bank syariah sebagai berikut:

1) Prinsip PT Bank Syariah Mandiri

Adapun prinsip PT Bank Syariah Mandiri sebagai berikut :

- a) Prinsip syariah merupakan aturan perjanjian berdasarkan hukum Islam antara Bank dan pihak lain untuk penyimpanan atau pembiayaan kegiatan usaha.
- b) Bank Syariah adalah bank umum yang melakukan kegiatan usaha berdasar pada prinsip syariah dalam kegiatannya memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.

2) Prinsip Operasional PT Bank Syariah Mandiri

Adapun prinsip Operasional PT Bank Syariah Mandiri sebagai berikut:

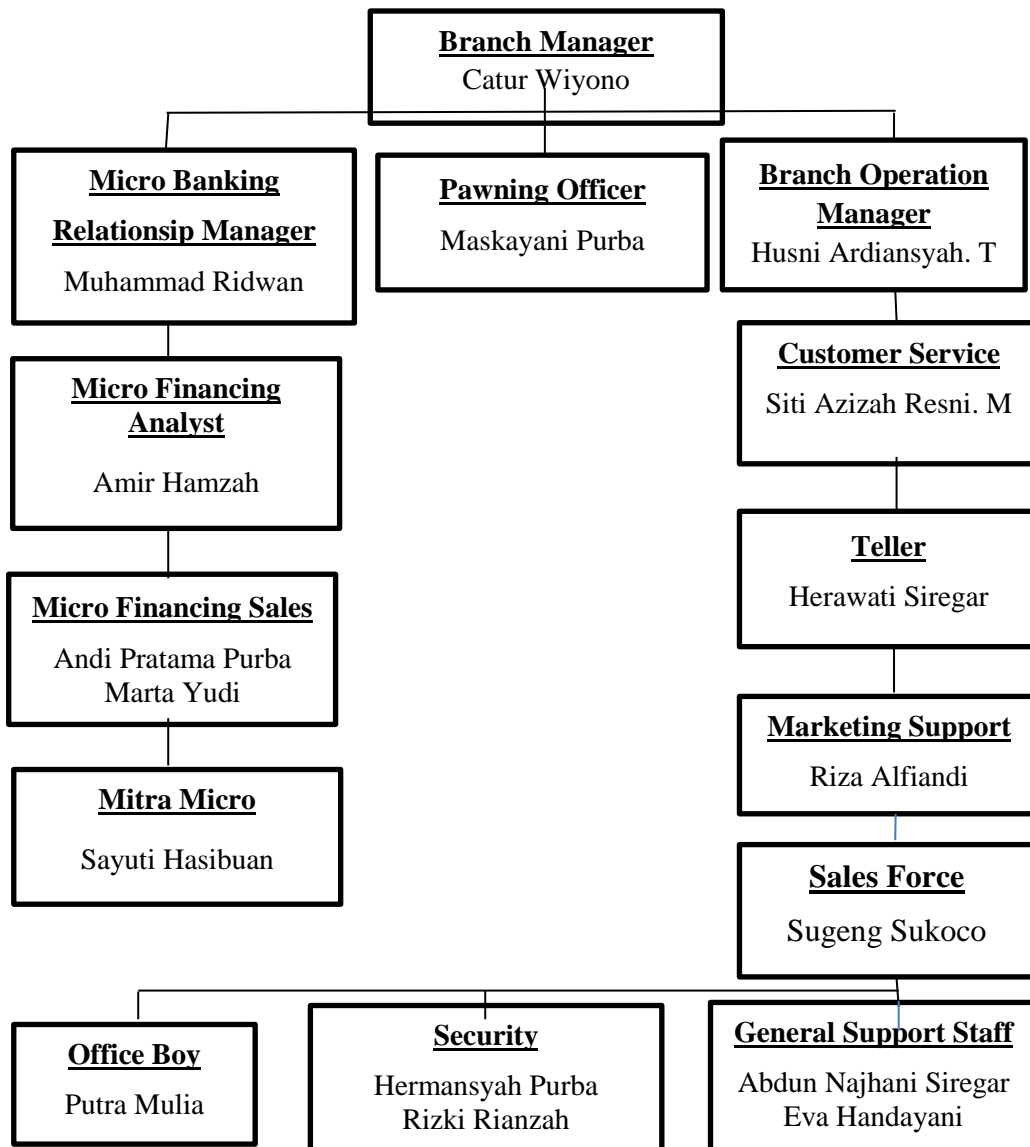
- a) Prinsip Keadilan
- b) Prinsip Keterbukaan
- c) Prinsip Kemitraan
- d) Univerealitas

e. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan sebuah kerangka kerja yang menunjukkan seluruh tugas dan wewenang setiap entitas guna mencapai tujuan perusahaan. Pada dasarnya berguna untuk mengatur

sebuah kelompok yang terdiri dari berbagai staf serta mengumpulkan keahlian yang ada secara keseluruhan untuk diarahkan kepada tujuan organisasi. Struktur organisasi pada PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar IV.1
Struktur Organisasi PT Bank Syariah Mandiri
Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua



Sumber: PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua, 2020

f. Tugas dan Tanggungjawab⁸²

- 1) *Branch Manager* tugasnya mengatur agar tercapainya target bidang bisnis pembiayaan, pendanaan, *contribution margin*, FBI, dan laba bersih.
- 2) *Branch Operation Manager* tugasnya mengatur terlaksananya ketentuan internal perusahaan dan peraturan perusahaan dalam bidang ketenagakerjaan kepada seluruh karyawan *Branch Office*.
- 3) *Customer Servise* tugasnya memberikan informasi kepada nasabah mengenai prodeuk dan jasa Bank Syariah Mandiri, keluhan nasabah serta *stok opname* kartu ATM, membuat laporan pembukaan dan penutupan rekening, dan lain sebagainya.
- 4) *Teller* tugasnya melakukan kegiatan transaksi tunai maupun non tunai sesuai dengan ketentuan.
- 5) *Marketing Support* tugasnya mengoptimalkan pemasaran dan penjulalan produk kepada calon nasabah, melakukan penilaian terhadap data dan informasi yang diperoleh dari nasabah dan melakukan penagihan terhadap nasabah yang jatuh tempo pembayaran angsuran atau telah lewat jatuh tempo.
- 6) *Sales Force* tugasnya mendokumentasikan *current file*, menerbitkan surat peringatan pembayaran kewajiban nasabah dan menyusun laporan fortfolio dan *profitability* nasabah, baik pembiayaan maupun pendanaan sesuai target.

⁸²Amir Hamzah Harahap, selaku Micro Financing Analyst, 20 April 2020.

- 7) *General Support Staff* tugasnya mengatur pendistribusian, mengelola pendanaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana kantor.
- 8) *Pawning Officer* tugasnya mengurus administrasi dalam pembiayaan gadai emas dan cicil emas, mengoptimalkan hubungan antara bank dengan nasabah dengan memberikan pelayanan yang baik dan menjaga kelancaran pembayaran serta melakukan penagihan kepada nasabah yang telat pembayarannya.
- 9) *Micro Banking Relationship Manager* tugasnya mengatur agar tercapainya target bisnis yaitu pendanaan, pembiayaan dan *fee based*.
- 10) *Micro Financing Analyst* tugasnya melakukan verifikasi usaha, memeriksa kelayakan usaha dan menilai agunan.
- 11) *Micro Financing Sales* tugasnya memastikan tercapainya target penjualan yang telah ditentukan.
- 12) *Mitra Micro* tugasnya melakukan *collection* sesuai dengan ketentuan operasi Bank Syariah Mandiri.
- 13) *Security* tugasnya menjaga keamanan didalam lingkungan kerja dan menjaga pengamanan terhadap nasabah sesuai standar layanan dan ketentuan yang telah ditetapkan.
- 14) *Office Boy* tugasnya menjaga kebersihan kantor, menjaga perlengkapan dan peralatan kantor serta membantu karyawan ketika dibutuhkan.

2. Gambaran Umum Responden

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 17 karyawan di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua. Berikut adalah gambaran umum responden berdasarkan penyebaran kuesioner, sebagai berikut:

Tabel IV.1
Data Responden Berdasarkan Usia

Kategori	Responden	Persentase (%)
20 –25	1	0,06
25–30	5	0,29
30–35	4	0,23
35 – 40	3	0,18
40 - 45	2	0,12
45 – 50	2	0,12
Total	17	100

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.1 di atas menunjukkan data responden berdasarkan usia pada PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua. Adapun usia responden yang tertinggi dalam penelitian ini adalah 25-30 tahun yakni sebanyak 5 orang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua yaitu berusia antara 25-30 tahun.

Tabel IV.2
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori	Responden	Persentase (%)
Laki-laki	13	0,76
Perempuan	4	0,24
Total	17	100

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.2 di atas menunjukkan data responden berdasarkan jenis kelamin pada PT Bank Syariah Mandiri Kantor

Cabang Pembantu Gunung Tua. Adapun jenis kelamin responden yang paling dominan adalah laki-laki sebanyak 13 orang, sedangkan perempuan sebanyak 4 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua berjenis kelamin laki-laki.

B. Analisis Hasil Penelitian

1. Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kesahihan instrument dalam pengumpulan data. Uji validitas menunjukkan apakah ada pernyataan-pernyataan pada kuesioner yang harus dibuang/diganti karena tidak relevan. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} .

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka hal ini menunjukkan item-item pernyataan tersebut valid.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka hal ini menunjukkan item-item pernyataan tersebut tidak valid.

Tabel IV.3
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,662	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $df = n-3 = 17-3 = 14$ pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,4973$	Valid
2	0,809		Valid
3	0,734		Valid
4	0,586		Valid
5	0,626		Valid
6	0,821		Valid
7	0,592		Valid
8	0,588		Valid

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel IV.3 di atas dapat diketahui hasil uji validitas pada variabel lingkungan kerja. Hasil data menunjukkan bahwa dari masing-masing item pernyataan yang telah disusun oleh peneliti memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang dijadikan adalah valid.

Tabel IV.4
Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X2)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,670	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $df = n-3 = 17-3 = 14$ pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,4973$	Valid
2	0,809		Valid
3	0,670		Valid
4	0,826		Valid
5	0,656		Valid
6	0,734		Valid

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel IV.4 di atas dapat diketahui hasil uji validitas pada variabel kompetensi. Hasil data menunjukkan bahwa dari masing-masing item pernyataan yang telah disusun oleh peneliti memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang dijadikan adalah valid.

Tabel IV.5
Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X3)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,884	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $df = n-3 = 17-3 = 14$ pada taraf signifikan 5 % sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,4973$	Valid
2	0,777		Valid
3	0,829		Valid
4	0,576		Valid
5	0,821		Valid
6	0,764		Valid
7	0,717		Valid
8	0,707		Valid

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel IV.5 di atas dapat diketahui hasil uji validitas pada variabel pengembangan karir. Adapun hasil data menunjukkan bahwa dari masing-masing item pernyataan yang telah disusun oleh peneliti memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang dijadikan adalah valid.

Tabel IV.6
Hasil Uji Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,766	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $df = n-3 = 17-3 = 14$ pada taraf signifikan 5 % sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,4973$	Valid
2	0,922		Valid
3	0,580		Valid
4	0,516		Valid
5	0,620		Valid
6	0,613		Valid
7	0,720		Valid
8	0,767		Valid
9	0,581		Valid

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel IV.6 di atas dapat diketahui hasil uji validitas pada variabel kepuasan kerja. Adapun hasil data menunjukkan bahwa dari masing-masing item pernyataan yang telah disusun oleh peneliti memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang dijadikan adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Suatau konstruk atau variabel dapat dikatakan *reliable* jika nilai *cronbach alpha* $> 0,60$. Jika nilai *cronbach alpha* $< 0,60$ maka pernyataan-pernyataan yang digunakan untuk variabel tersebut tidak *reliable*.

Tabel IV.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item
Lingkungan Kerja (X1)	0,795	8
Kompetensi (X2)	0,816	6
Pengembangan Karir (X3)	0,889	8
Kepuasan Kerja (Y)	0,854	9

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji diatas menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* untuk variabel lingkungan kerja adalah $0,795 > 0,60$ sehingga variabel lingkungan kerja dapat dikatakan *reliable*. Kemudian variabel kompetensi adalah $0,816 > 0,60$ sehingga variabel kompetensi dapat dikatakan *reliable*. Selanjutnya variabel pengembangan karir adalah $0,889 > 0,60$ sehingga variabel pengembangan karir dapat dikatakan *reliable*. Kemudian variabel kepuasan kerja adalah $0,854 > 0,60$ sehingga variabel kepuasan kerja dapat dikatakan *reliable*.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk menunjukkan apakah populasi terdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini digunakan uji *one sample kolmogrov-smirnov* dengan menggunakan taraf signifikan lebih besar dari 10% atau 0,1.

Tabel IV.8
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		17
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,22284318
Most Extreme Differences	Absolute	,129
	Positive	,103
	Negative	-,129
Test Statistic		,129
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas dilihat dari hasil uji normalitas bahwa nilai signifikan (*asympt. Sig 2-tailed*) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikan 0,10 ($0,200 > 0,10$). Jadi dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi normal.

b. Uji Multikoleniaritas

Uji multikolinearitas adalah uji untuk menunjukkan ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linear berganda. Jika nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,1 maka terjadi multikolinearitas pada data yang diuji. Multikolinearitas dapat dilihat dari VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai $VIF > 10$ maka artinya terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.

Tabel IV.9
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,660	9,231		,180	,860		
Lingkungan Kerja	,092	,258	,069	,355	,728	,623	1,604
Kompetensi	,140	,478	,070	,293	,774	,405	2,467
Pengembangan karir	,827	,214	,770	3,860	,002	,587	1,703

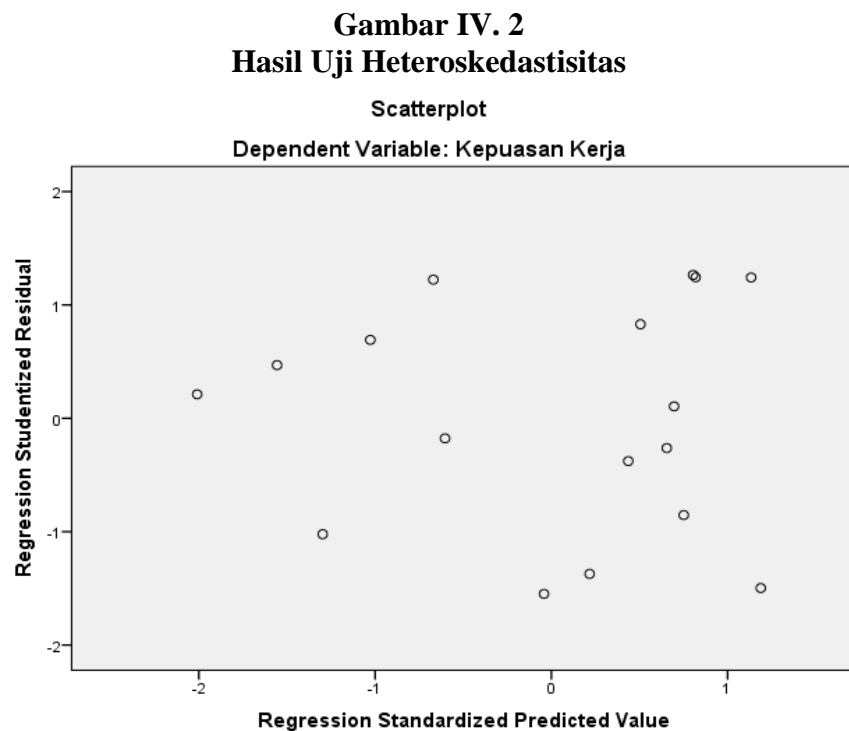
Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai VIF dari variabel lingkungan kerja sebesar $1,604 < 10$ sedangkan variabel kompetensi sebesar $2,467 < 10$ dan variabel pengembangan karir sebesar $1,703 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel *independent*. Sementara nilai *tolerance* dari variabel lingkungan kerja sebesar $0,623 > 0,1$ sedangkan variabel kompetensi sebesar $0,405 > 0,1$ dan variabel pengembangan karir sebesar $0,587 > 0,1$. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai *tolerance* dari ketiga variabel *independent* lebih besar dari 0,1 sehingga tidak terjadi multikolinearitas antara variabel *independent*.

c. Uji Heteroskedastisitas

Suatu model regresi dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas apabila titik-titik pada *scatterplot* regresi tidak membentuk pola

tertentu, seperti menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, berikut hasil uji heteroskedastisitas:



Sumber: Data Primer diolah, 2020

Dari output data di atas dapat dilihat bahwa titik-titik tidak membentuk suatu pola tertentu. Titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi terbatasi dari heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Suatu metode untuk mengetahui nilai pengaruh dua variabel independen atau lebih terhadap satu variabel dependen.

Tabel IV.10
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,660	9,231		,180	,860
Lingkungan Kerja	,092	,258	,069	,355	,728
Kompetensi	,140	,478	,070	,293	,774
Pengembangan karir	,827	,214	,770	3,860	,002

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa *Unstandardized Coefficients* tabel maka persentase analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$KK = 1,660 + 0,092LK + 0,140KP + 0,827 + 9,231$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas dapat diartikan bahwa:

1. Nilai konstanta (α) sebesar 1,660 menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja, kompetensi dan pengembangan karir nilainya 0, maka kepuasan kerja sebesar 1,660 satuan.
2. Nilai koefisien variabel lingkungan kerja bernilai positif sebesar 0,092 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka kepuasan kerja mengalami peningkatan sebesar 0,092 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.
3. Nilai koefisien variabel kompetensi bernilai positif sebesar 0,140 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kompetensi sebesar 1

satuan, maka kepuasan kerja mengalami peningkatan sebesar 0,140 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

4. Nilai koefisien variabel pengembangan karir bernilai positif sebesar 0,827 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan pengembangan karir sebesar 1 satuan, maka kepuasan kerja mengalami peningkatan sebesar 0,827 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1), maka ketetapanannya dikatakan semakin baik.

Tabel IV.11
Hasil Uji Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,834 ^a	,696	,626	2,466

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji diatas diperoleh nilai R^2 (*Adjusted R Square*) sebesar 0,626 atau 63%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel lingkungan kerja, kompetensi dan pengembangan karir sebesar 63%. Sedangkan sisanya sebesar 0,374 atau 37% dipengaruhi oleh variabel lain seperti kompensasi yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

b. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Pengujian untuk mengetahui apakah variabel lingkungan kerja, kompetensi dan pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Adapun hasil uji signifikan parsial adalah sebagai berikut:

Tabel IV.12
Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,660	9,231		,180	,860
Lingkungan Kerja	,092	,258	,069	,355	,728
Kompetensi	,140	,478	,070	,293	,774
Pengembangan karir	,827	,214	,770	3,860	,002

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas dihasilkan t_{tabel} dengan rumus $df = n - k - 1$ ataupun $17 - 3 - 1 = 13$ dengan signifikansi 0,01. Maka nilai t_{tabel} sebesar 1,77093.

- 1) Berdasarkan tabel diatas diketahui variabel lingkungan kerja sebesar $0,355 < 1,77093$ maka H_0 diterima H_a ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.
- 2) Kemudian pada variabel kompetensi sebesar $0,293 < 1,77093$ sehingga H_0 diterima H_a ditolak. Jadi dapat disimpulkan

bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.

- 3) Sedangkan pada variabel pengembangan karir sebesar $3,860 > 1,77093$ sehingga H_0 ditolak H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.

c. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji signifikan simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel lingkungan kerja, kompetensi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. Adapun hasil uji F dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.13
Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	181,061	3	60,354	9,925	,001 ^b
Residual	79,057	13	6,081		
Total	260,118	16			

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil diatas diketahui nilai F_{hitung} sebesar 9,925 dengan signifikan 0,05 dan $df = n-k-1$ ataupun $17-3-1= 13$ dan hasil F_{tabel} sebesar 3,41. Maka dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($9,925 > 3,41$) dan nilai signifikansi $0,001 < 0,01$ sehingga H_0 ditolak H_a diterima. Dimana artinya lingkungan kerja, kompetensi

dan pengembangan karir memiliki pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Sesudah dilakukannya penelitian dengan menyebarkan angket yang ditujukan untuk semua karyawan PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua, dan mengelolah seluruh jawaban responden yang berasal dari angket yang telah disebarakan dengan menggunakan aplikasi *SPSS* versi 23 yaitu:

Hasil perhitungan nilai R^2 (*Adjusted R Square*) yaitu sebesar 0,626 atau 63%. Dimana ini menunjukkan variabel lingkungan kerja, kompetensi serta pengembangan karir terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 63% sedangkan sisanya sebesar 0,374 atau 37% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.

Berdasarkan hasil uji t diketahui t_{hitung} variabel lingkungan kerja yaitu 0,355 serta t_{tabel} dihasilkan dari rumus $df = (n-k-1)$ atau $df = (17-3-1) = 13$ maka dihasilkan t_{tabel} sebesar 1,77093 yang dimana $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,355 < 1,77093$) dan nilai signifikansi $0,728 > 0,01$. Jadi dapat diketahui bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.

Penelitian ini tidak sejalan dengan teori Robbins dan Judge yang dikutip dalam jurnal Astadi Pangarso dan Vidi Ramadhayanti menyatakan bahwa, “tingkat kepuasan kerja seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, yang mana dapat berpengaruh terhadap seluruh kinerja karyawan yang berkaitan”. Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan, dimana jika lingkungan kerja ditingkatkan maka kepuasan kerja juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Octo Bayu Putra Wongkar, dkk yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bank Sulutgo. Dimana nilai t variabel lingkungan kerja mempunyai nilai signifikansi 0,217, yang mana lebih besar dari 0,05. Sehingga hipotesis penelitian yang menyatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ditolak.

Hasil penelitian ini juga didukung penelitian terdahulu oleh Angelia Steelyasinta Pareraway, dkk yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pemberdayaan SDM Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. Dimana nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yakni $0,880 < 2,012$ dan nilai sig sebesar 0,383 lebih besar dari 0,025. Maka lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan, karena tidak hanya faktor hubungan antar karyawan dengan pimpinan saja namun faktor imbalan yang diterima juga dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa masih ada faktor lain yang dominan memengaruhi kepuasan kerja karyawan.⁸³ Sehingga perbaikan maupun peningkatan kualitas lingkungan kerja yang dilaksanakan oleh PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua, keadaan perubahan yang ada tidak mampu memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, jika kualitas lingkungan kerja menurun maka tidak akan memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.

Berdasarkan hasil uji t diketahui t_{hitung} variabel kompetensi sebesar 0,293 serta t_{tabel} yang dihasilkan dari rumus $df = (n-k-1)$ atau $df = (17-3-1) = 13$ maka t_{tabel} sebesar 1,77093 yang berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,293 < 1,77093$) dan nilai signifikansi $0,774 > 0,01$. Maka dapat diketahui kompetensi tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.

Penelitian ini tidak sejalan dengan teori Ruky yang dikutip dari buku Edy Sutrisno menyatakan bahwa "kompetensi merupakan suatu hal berupa sejumlah perilaku kunci yang diperlukan untuk melakukan peran

⁸³Octo Bayu Putra Wongkar, dkk, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bank Sulutgo."

tertentu untuk memperoleh prestasi kerja yang memuaskan. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat diketahui bahwa kompetensi dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan, dimana kepuasan kerja karyawan dapat meningkat apabila kompetensi yang dimiliki karyawan juga meningkat

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Yopi Yunsepayang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik SOGM pada PT Perkebunan Minanga Ogan Region Sumsel-Lampung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 1,465 < 1,975 serta $sig.t$ 0,145 > 0,05 sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Maka tidak ada pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan pabrik SOGM PT Minanga Ogan Region Sumsel-Lampung.

Sesuai hasil penelitian ini kompetensi tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan diakibatkan karena tidak sesuai penempatan kerja karyawan terhadap keahlian teknis yang dimiliki oleh karyawan. Pimpinan perusahaan dituntut lebih memperhatikan kompetensi karyawan, agar dapat menempatkan karyawan di posisi yang sesuai, sehingga kepuasan kerja karyawan akan meningkat.⁸⁴

3. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.

⁸⁴Yopi Yunsepa, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik SOGM pada PT Perkebunan Minanga Ogan Region Sumsel-Lampung," Februari 2018, hlm. 52.

Hasil uji t memperlihatkan bahwa t_{hitung} variabel pengembangan karir sebesar 3,860 serta t_{tabel} dihasilkan dari rumus $df = (n-k-1)$, $df = (17-3-1) = 13$ maka t_{tabel} sebesar 1,77093 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,860 > 1,77093$) dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,01$. Sehingga dapat dikatakan pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.

Penelitian ini didukung oleh teori Kasmir yang dikutip dari jurnal Ahkwanul Akhmal, Fitriani Laia dan Ruri Aditya Sari menjelaskan bahwa “keberhasilan karir dipengaruhi oleh kinerja, komitmen, motivasi kerja, kepuasan kerja, kedisiplinan, kompensasi, pendidikan dan pelatihan, loyalitas, kepemimpinan, upaya kerja dan semangat kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir dipengaruhi oleh kepuasan kerja, dimana jika kepuasan kerja karyawan meningkat maka keberhasilan karir juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ahkwanul Akhmal, Fitriani Laia dan Ruri Aditya Sari yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”. Hasil uji t dihasilkan t_{hitung} sebesar 2,659 > dari nilai t_{tabel} sebesar 1,739 sehingga H_0 ditolak H_a diterima. Maka dapat diartikan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kenny Yulianto Kurniawan berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Parit Padang Global”. Dari hasil uji t diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,088 > 1,96$ yang mempunyai signifikansi sebesar 0,041 yang mana lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka dapat dikatakan pengembangan karir (X1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Riyan Nugraha dan Dede Abdul Rozak hasil analisis data pengaruh variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja sebesar 16,4%, sehingga variabel pengembangan karir memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka apabila pengembangan karir meningkat maka kepuasan kerja juga akan meningkat.

Sesuai hasil penelitian ini menunjukkan bahwa indikator-indikator pengembangan karir seperti sikap atasan serta rekan kerja, pendidikan, pengalaman, prestasi, maupun faktor nasib dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Serta kesempatan untuk mengembangkan karir terbuka bagi seluruh karyawan juga dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sehingga perusahaan harus tetap menjaga kepuasan kerja karyawan dan tetap lebih meningkatkan segala aspek yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.⁸⁵

⁸⁵Kevin F.S. Tambengi, dkk., “Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sulut” Vol. 4 No. 4 (Desember 2016): hlm. 1088-1097.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.

Menurut hasil uji signifikan simultan (Uji F) di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 9,925 serta F_{tabel} ditunjukkan pada tabel statistik dengan derajat kebebasan $df = n-k-1$ ataupun $17-3-1 = 13$ yang dihasilkan sebesar 3,41 akhirnya dapat dikatakan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($9,925 > 3,41$) dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ maka hipotesis diterima. Hal ini berartilingkungan kerja, kompetensi dan pengembangan karir memiliki pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.

Dari ketiga dimensi variabel X (lingkungan kerja, kompetensi, dan pengembangan karir) termasuk dimensi yang dipakai dalam mengukur kepuasan kerja karyawan dikarenakan sama-sama kita ketahui ketiga dimensi ini sejalan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan. Hasil uji F yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh secara simultan variabel lingkungan kerja, kompetensi, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti apabila ketiga dimensi variabel X terlaksana sesuai dengan prosedur yang semestinya dan berdasarkan harapan karyawan maka tingkat kepuasan karyawan juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya.

D. Keterbatasan Penelitian

Berikut beberapa keterbatasan yang peneliti hadapi selama melaksanakan penelitian serta menyusun skripsi ini yaitu:

1. Keterbatasan dalam pemakaian variabel independen. Dimana masih banyak faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Namun peneliti hanya menggunakan 3 variabel independen saja.
2. Disaat penyebaran kuesioner,peneliti tidak mengetahui responden menjawab setiap kuesioner yang berisi pernyataan dengan jujur atau tidak. Dimana jawaban tiap responden memberi pengaruh terhadap validitas data yang dihasilkan.
3. Keterbatasan bahan materi yakni semua buku yang menjadi acuan yang dibutuhkan peneliti untuk menyusun skripsi menjadikan peneliti terkendala dalam mendapatkan teori.

Walaupun begitu, peneliti akan berusaha sebaik mungkin agar segala keterbatasan yang ada tidak membuat kesempurnaan penelitian ini menjadi berkurang. Sehingga dengan seluruh usaha, kerja keras, serta bantuan seluruh pihak skripsi ini bisa diselesaikan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data pada bab sebelumnya mengenai “Determinan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri”. Maka, kesimpulan dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua. Ini dapat dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,355 < 1,77093$). Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.
2. Kompetensi tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua. Ini dapat dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,293 < 1,77093$). Maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.
3. Pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua. Ini dapat dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,860 > 1,77093$). Maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir

memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.

4. Lingkungan kerja, kompetensi, dan pengembangan karir memiliki pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua. Ini dapat dibuktikan dari nilai $F_{hitung} 9,925 > F_{tabel} 3,41$.

B. Saran

Ada saran yang dapat peneliti simpulkan menurut hasil penelitian di atas yaitu:

1. Untuk peneliti selanjutnya agar dapat menambah variabel lain seperti contoh kompensasi yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Pengembangan Karir yang dapat memengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua agar diperoleh hasil penelitian yang lebih baik.
2. Saat mengambil data informasi yang berasal dari kuesioner, kadang memberikan pendapat yang tidak sesuai fakta. Dimana ini diakibatkan berbedanya pemikiran, pemahaman serta anggapan berbeda dari tiap responden, serta diakibatkan oleh pengaruh yang lain yaitu pengaruh kejujuran. Maka disarankan agar peneliti menyesuaikan hasil kuesioner dengan fakta yang ada dilapangan.
3. Kepada pembaca skripsi ini berharap mampu memberi kritik serta saran untuk perbaikan skripsi baik melalui media massa untuk mempermudah

berbagi informasi, karena keterbatasan bahan materi seperti buku-buku referensi yang dibutuhkan peneliti dalam penulisan skripsi ini.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Ambar Teguh, dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009.
- Badeni. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Departemen Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Bandung: Diponegoro, 2005.
- Duwi Priyanto. *SPSS 22: Pengelola Data Terpadu*. Yogyakarta: ANDI, 2014.
- Dwi Priyatno. *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta: Mediaksara, 2008.
- Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2009.
- Emron Edison, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Imam Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Undip, 2013.
- Imam Ghozali dan Dwi Ratmono. *Analisis Multivariat dan Ekonometrika*. Semarang: Uversitas Diponegoro, 2013.
- M. Quraish Shihab. *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*. Jakarta: Lentera Hati, 2002.
- Marwansyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Mohammad Faisal Amir. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan: Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015.
- Mudrajat Kuncoro. *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga, 2009.
- Sandu Siyoto dan Ali Sodik. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015.
- Setiawan dan Dwi Endah Kusri. *Ekonometrika*. Yogyakarta: Andi Offset, 2010.
- Soekidjo Notoatmodjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2015.

- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Syamsir Torang. *Organisasi & Manajemen*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Syofian Siregar. *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Toha Anggoro. *Metode Peneliti*. Jakarta: Universitas Terbuka, 2007.

Karya Ilmiah

- Akhwanul Akhmal, dkk. "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan" Volume 07, no. 01 (2018): hlm. 21.
- Anggun Tri Indriastusi. "Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Bank BNI Syariah Wilayah Semarang)." *Skripsi, IAIN Salatiga*, 2017, hlm. 58.
- Astadi Pangarso dan Vidi Ramadhyanti. "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi pada Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung" Vol. 19 No. 1 (2015): hlm. 172-191.
- Aswadi Lubis. "Kepuasan Kerja dilihat dari Iklim Organisasi." *Yurisprudentia* Vol. 1, No. 1 (Juni 2015): hlm. 3.
- . "Pengaruh Budaya Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Administrasi IAIN Padangsidimpuan." *Jurnal Penelitian Ilmu-ilmu Sosial dan Keislaman* Vol. 2 No. 2 (Desember 2016): hlm. 164..
- Cici Astrika. "Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Johan Sentosa Bangkinang." *Jurnal JOM Fekon* Vol. 4 No. 1 (Februari 2017): hlm. 484-494.
- Ega Praja Rimata. "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia Yogyakarta." *Program Studi Manajemen-Jurusan Manajemen akultas Ekonomi Universitas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*, 2014, hlm. 11.

- Himawan Chandra Hadinata. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komposisi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Genteng Massokka Kebumen, Jawa Tengah." *Program Studi Manajemen-Jurusan Manajemen akultas Ekonomi Universitas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*, 2014, hlm. 14.
- Kenny Yulianto Kurniawan. "Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Parit Padang Global." *Jurnal Agora* Volume 3, no. 2 (2015): hlm. 119.
- Kevin F.S. Tambengi, dkk. "Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sulut" Vol. 4 No. 4 (Desember 2016): hlm. 1088-1097.
- Mawadha Kestari Prety Diawati dan Hesty Sugesti. "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus di PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Cirebon" Volume 1, No. 1 (Januari 2015): hlm. 37.
- Mukti Wibowo, dkk., "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang)" Volume 16, no. 1 (November 2014): hlm. 3.
- Octo Bayu Putra Wongkar, dkk. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bank Sulutgo" Vol. 6 No. 4 (September 2018): hlm. 3338-3347.
- Riyan Nugraha dan Dede Abdul Rozak. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Persepsional pada Karyawan PT. Bank Bukopin Cabang Tasikmalaya." *journal of management review* Volume 1, no. 1 (Januari 2017): hlm. 31.
- Siti Khuzaimah. "Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru Februari." *Jurnal JOM Fekon* Volume 4, no. 1 (2017): hlm. 676..
- Syaiful Bahri dan Yuni Chairatun Nisa. "Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis* Volume 18, no. 1 (2017): hlm. 15.

Widya Parimita, dkk.,. “Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi.” *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)* Volume 6, no. 1 (2015): hlm. 334.

Yopi Yunsepa. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik SOGM pada PT Perkebunan Minanga Ogan Region Sumsel-Lampung” Volume 3 No. 1 (Februari 2018): hlm. 44.

Sumber Lainnya

Amir Hamzah Harahap, selaku Micro Financing Analyst, 20 April 2020.

<https://www.syariahmandiri.co.id/tentang-kami/sejarah>, 15 Juli 2020.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. IDENTITAS PRIBADI

1. NamaLengkap : Ira Widya Putri
2. JenisKelamin : Perempuan
3. Tempat/Tgl. Lahir : Mandurana/20Maret 1998
4. Agama : Islam
5. Kewarganegaraan : Indonesia
6. Alamat : Sapiro
7. No. Telepon/Hp : 0822-7604-3147

B. LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

- Tahun 2005-2010 : SDN 01426 Baringin
- Tahun 2010-2013 : SMPN 4 Baringin
- Tahun 2013-2016 : MAN 1Sapiro
- Tahun 2016-2021 : Program Sarjana (S-1) Perbankan Syariah Institut
Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpuan

C. IDENTITAS ORANG TUA

- Nama Ayah : Abbas Malay
- Pekerjaan : Petani
- NamaIbu : Sri Hartini
- Pekerjaan : Petani

D. MOTTO HIDUP

“JADIKAN SEMUA AKTIVITAS MU BERNILAI IBADAH”

SURAT VALIDASI ANGKET

Menerangkan bahwa yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dr. Budi Gautama Siregar, S.Pd., M.M

Telah memberikan pengamatan dan masukan terhadap angket untuk kelengkapan penelitian yang berjudul:

Determinan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri

Yang disusun oleh:

Nama : Ira Widya Putri

NIM : 16 401 00086

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam


Jurusan : Perbankan Syariah

Adapun masukan saya adalah sebagai berikut:

1. *seminar dgn konsultan yg tepat*
2. *Artanyang agar di pancinglah sa jawab*
- 3.

Dengan harapan masukan dan penilaian yang saya berikan dapat dipergunakan untuk menyempurnakan dan memperoleh kualitas angket yang baik

Padangsidempuan, 10 Agustus 2020
Validator



Dr. Budi Gautama Siregar, S.Pd., M.M
NIP. 19790720 201101 1 005

Rekapitulasi Data Kompetensi

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Jlh
1	5	5	5	5	5	5	30
2	5	5	4	5	5	5	29
3	5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	5	30
6	5	5	4	5	5	5	29
7	5	5	5	5	4	5	29
8	5	5	4	4	5	4	27
9	4	4	4	4	4	4	24
10	4	4	4	4	4	5	25
11	5	5	5	5	5	5	30
12	4	5	5	5	4	5	28
13	4	5	5	5	5	5	29
14	5	4	5	5	4	5	28
15	5	5	5	4	4	5	28
16	4	4	4	4	4	4	24
17	4	5	5	5	4	5	28

Rekapitulasi Data Pengembangan Karir

No	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	Jlh
1	5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	3	3	3	5	3	2	5	5	29
3	5	5	4	5	4	4	5	5	37
4	5	5	4	5	5	4	5	5	38
5	5	4	4	5	5	5	5	5	38
6	5	5	4	5	4	4	5	5	37
7	5	5	5	4	5	5	5	5	39
8	5	5	4	4	5	4	5	5	37
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10	4	5	4	4	4	4	4	5	34
11	5	5	5	5	5	5	5	5	40
12	4	4	4	5	4	4	4	4	33
13	5	5	4	5	5	4	5	5	38
14	5	5	5	5	5	4	5	5	39
15	4	4	5	4	5	4	5	5	36
16	4	4	3	3	4	3	4	4	29
17	4	4	3	3	4	4	4	4	30

Rekapitulasi Data Kepuasan Kerja

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Jlh
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
2	3	3	3	5	5	5	3	3	4	34
3	4	5	4	5	5	5	5	4	5	42
4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	39
5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	41
6	3	4	4	5	5	5	4	4	5	39
7	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
8	3	3	5	4	3	4	4	5	5	36
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
11	5	4	4	5	5	4	4	4	4	39
12	4	4	4	4	4	5	5	4	5	39
13	4	4	4	5	5	5	4	4	5	40
14	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
15	4	3	4	5	3	5	3	4	4	35
16	3	3	4	4	4	4	3	3	4	32
17	2	3	4	4	4	4	4	3	4	32

Dokumentasi Penyebaran Angket



Gambar 1. Catur Wiyono (*Branch Manager*)
Sumber: Dokumen Pribadi Peneliti



Gambar 2. Husni Ardiansyah (*Branch Operation Manager*)
Sumber: Dokumen Pribadi Peneliti



Gambar 3. Amir Hamzah (*Micro Financing Analyst*)
Sumber: Dokumen Pribadi Peneliti



Gambar 4. Andi Pratama Purba (*Micro Financing Sales*)
Sumber: Dokumen Pribadi Peneliti



Gambar 5. Siti Azizah Resni Manullang (*Customer Service*)
Sumber: Dokumen Pribadi Peneliti



Gambar 6. Herawati Siregar (*Teller*)
Sumber: Dokumen Pribadi Peneliti



Gambar 7. Riza Alfiandi (*Marketing Support*)
Sumber: Dokumen Pribadi Peneliti



Gambar 8. Sugeng Sukoco (*Sales Force*)
Sumber: Dokumen Pribadi Peneliti

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Jlh_X1
X1.1 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 ,471 ,056 17	,471 ,056 17	,575 ⁺ ,016 17	,247 ,339 17	,310 ,226 17	,378 ,134 17	,309 ,228 17	,360 ,156 17	,662 ^{**} ,004 17
X1.2 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,471 ,056 17	1 ,056 17	,381 ,132 17	,374 ,139 17	,658 ^{**} ,004 17	,859 ^{**} ,000 17	,302 ,239 17	,660 ^{**} ,004 17	,809 ^{**} ,000 17
X1.3 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,575 ⁺ ,016 17	,381 ,132 17	1 ,241 17	,301 ,067 17	,454 ,034 17	,515 ⁺ ,063 17	,461 ,981 17	,006 ,981 17	,734 ^{**} ,001 17
X1.4 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,247 ,339 17	,374 ,139 17	,301 ,241 17	1 ,110 17	,402 ,293 17	,271 ,690 17	,104 ,059 17	,466 ,059 17	,586 ⁺ ,014 17
X1.5 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,310 ,226 17	,658 ^{**} ,004 17	,454 ,067 17	,402 ,110 17	1 ,018 17	,566 ⁺ ,808 17	,064 ,270 17	,284 ,270 17	,626 ^{**} ,007 17
X1.6 Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,378 ,134	,859 ^{**} ,000	,515 ⁺ ,034	,271 ,293	,566 ⁺ ,018	1 ,044	,494 ⁺ ,040	,502 ⁺ ,040	,821 ^{**} ,000

	N	17	17	17	17	17	17	17	17	
X1.7	Pearson Correlation	,309	,302	,461	,104	,064	,494*	1	,152	,592*
	Sig. (2- tailed)	,228	,239	,063	,690	,808	,044		,560	,012
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17
X1.8	Pearson Correlation	,360	,660**	,006	,466	,284	,502*	,152	1	,588*
	Sig. (2- tailed)	,156	,004	,981	,059	,270	,040	,560		,013
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17
Jlh_ X1	Pearson Correlation	,662**	,809**	,734**	,586*	,626**	,821**	,592*	,588*	1
	Sig. (2- tailed)	,004	,000	,001	,014	,007	,000	,012	,013	
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Jlh_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,461	,227	,334	,537 [*]	,304	,670 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		,063	,380	,191	,026	,236	,003
	N	17	17	17	17	17	17	17
X2.2	Pearson Correlation	,461	1	,461	,555 [*]	,588 [*]	,471	,809 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,063		,063	,021	,013	,056	,000
	N	17	17	17	17	17	17	17
X2.3	Pearson Correlation	,227	,461	1	,604 [*]	,044	,627 ^{**}	,670 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,380	,063		,010	,868	,007	,003
	N	17	17	17	17	17	17	17
X2.4	Pearson Correlation	,334	,555 [*]	,604 [*]	1	,426	,717 ^{**}	,826 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,191	,021	,010		,088	,001	,000
	N	17	17	17	17	17	17	17
X2.5	Pearson Correlation	,537 [*]	,588 [*]	,044	,426	1	,182	,656 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,026	,013	,868	,088		,485	,004
	N	17	17	17	17	17	17	17
X2.6	Pearson Correlation	,304	,471	,627 ^{**}	,717 ^{**}	,182	1	,734 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,236	,056	,007	,001	,485		,001
	N	17	17	17	17	17	17	17
Jlh_X2	Pearson Correlation	,670 ^{**}	,809 ^{**}	,670 ^{**}	,826 ^{**}	,656 ^{**}	,734 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,003	,000	,004	,001	
	N	17	17	17	17	17	17	17

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	Jlh_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	,840**	,566*	,386	,764**	,733**	,564*	,485*	,884**
	Sig. (2-tailed)		,000	,018	,126	,000	,001	,018	,049	,000
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17
X3.2	Pearson Correlation	,840**	1	,566*	,246	,604*	,599*	,351	,485*	,777**
	Sig. (2-tailed)	,000		,018	,341	,010	,011	,167	,049	,000
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17
X3.3	Pearson Correlation	,566*	,566*	1	,383	,727**	,706**	,494*	,507*	,829**
	Sig. (2-tailed)	,018	,018		,130	,001	,002	,044	,038	,000
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17
X3.4	Pearson Correlation	,386	,246	,383	1	,172	,178	,622**	,574*	,576*
	Sig. (2-tailed)	,126	,341	,130		,508	,494	,008	,016	,016
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17
X3.5	Pearson Correlation	,764**	,604*	,727**	,172	1	,741**	,502*	,431	,821**
	Sig. (2-tailed)	,000	,010	,001	,508		,001	,040	,084	,000
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17
X3.6	Pearson Correlation	,733**	,599*	,706**	,178	,741**	1	,230	,236	,764**
	Sig. (2-tailed)	,001	,011	,002	,494	,001		,374	,361	,000
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17
X3.7	Pearson Correlation	,564*	,351	,494*	,622**	,502*	,230	1	,859**	,717**
	Sig. (2-tailed)	,018	,167	,044	,008	,040	,374		,000	,001
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17
X3.8	Pearson Correlation	,485*	,485*	,507*	,574*	,431	,236	,859**	1	,707**
	Sig. (2-tailed)	,049	,049	,038	,016	,084	,361	,000		,001
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17
Jlh_X3	Pearson Correlation	,884**	,777**	,829**	,576*	,821**	,764**	,717**	,707**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,016	,000	,000	,001	,001	
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Jlh_Y
Y.1 Pearson Correlation	1	,767**	,427	,289	,370	,314	,421	,626**	,139	,766**
Sig. (2-tailed)		,000	,087	,260	,144	,220	,092	,007	,596	,000
N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
Y.2 Pearson Correlation	,767**	1	,449	,312	,661**	,481	,720**	,600*	,461	,922**
Sig. (2-tailed)	,000		,071	,223	,004	,050	,001	,011	,063	,000
N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
Y.3 Pearson Correlation	,427	,449	1	,055	-,068	,014	,507*	,866**	,324	,580*
Sig. (2-tailed)	,087	,071		,834	,796	,957	,038	,000	,204	,015
N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
Y.4 Pearson Correlation	,289	,312	,055	1	,566*	,633**	,077	,264	,169	,516*
Sig. (2-tailed)	,260	,223	,834		,018	,006	,769	,306	,517	,034
N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
Y.5 Pearson Correlation	,370	,661**	-,068	,566*	1	,499*	,335	,070	,299	,620**
Sig. (2-tailed)	,144	,004	,796	,018		,041	,189	,789	,244	,008
N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
Y.6 Pearson Correlation	,314	,481	,014	,633**	,499*	1	,261	,261	,537*	,613**
Sig. (2-tailed)	,220	,050	,957	,006	,041		,312	,312	,026	,009
N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
Y.7 Pearson Correlation	,421	,720**	,507*	,077	,335	,261	1	,568*	,456	,720**
Sig. (2-tailed)	,092	,001	,038	,769	,189	,312		,017	,066	,001
N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
Y.8 Pearson Correlation	,626**	,600*	,866**	,264	,070	,261	,568*	1	,456	,767**
Sig. (2-tailed)	,007	,011	,000	,306	,789	,312	,017		,066	,000
N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
Y.9 Pearson Correlation	,139	,461	,324	,169	,299	,537*	,456	,456	1	,581*
Sig. (2-tailed)	,596	,063	,204	,517	,244	,026	,066	,066		,014
N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
Jlh_Y Pearson Correlation	,766**	,922**	,580*	,516*	,620**	,613**	,720**	,767**	,581*	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,015	,034	,008	,009	,001	,000	,014	
N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,758	9

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,782	7

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,781	9

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,766	10

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		17
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,22284318
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,129
	Positive	,103
	Negative	-,129
Test Statistic		,129
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil Uji Multikoleniaritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,660	9,231		,180	,860		
Lingkungan Kerja	,092	,258	,069	,355	,728	,623	1,604
Kompetensi	,140	,478	,070	,293	,774	,405	2,467
Pengembangan karir	,827	,214	,770	3,860	,002	,587	1,703

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,254	4,115		-,548	,593
Lingkungan Kerja	-,118	,115	-,309	-1,021	,326
Kompetensi	,178	,213	,314	,836	,418
Pengembangan karir	,095	,095	,310	,995	,338

a. Dependent Variable: Abs_RES

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,660	9,231		,180	,860
Lingkungan Kerja	,092	,258	,069	,355	,728
Kompetensi	,140	,478	,070	,293	,774
Pengembangan karir	,827	,214	,770	3,860	,002

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,834 ^a	,696	,626	2,466

a. Predictors: (Constant), Pengembangan karir, Lingkungan Kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2020

Hasil Uji Koefisien Secara Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,660	9,231		,180	,860
Lingkungan Kerja	,092	,258	,069	,355	,728
Kompetensi	,140	,478	,070	,293	,774
Pengembangan karir	,827	,214	,770	3,860	,002

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil Output Uji Signifikan Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	181,061	3	60,354	9,925	,001 ^b
	Residual	79,057	13	6,081		
	Total	260,118	16			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Pengembangan karir, Lingkungan Kerja, Kompetensi

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,10

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	39.86	49.50	53.59	55.83	57.24	58.20	58.91	59.44	59.86	60.19	60.47	60.71	60.90	61.07	61.22
2	8.53	9.00	9.16	9.24	9.29	9.33	9.35	9.37	9.38	9.39	9.40	9.41	9.41	9.42	9.42
3	5.54	5.46	5.39	5.34	5.31	5.28	5.27	5.25	5.24	5.23	5.22	5.22	5.21	5.20	5.20
4	4.54	4.32	4.19	4.11	4.05	4.01	3.98	3.95	3.94	3.92	3.91	3.90	3.89	3.88	3.87
5	4.06	3.78	3.62	3.52	3.45	3.40	3.37	3.34	3.32	3.30	3.28	3.27	3.26	3.25	3.24
6	3.78	3.46	3.29	3.18	3.11	3.05	3.01	2.98	2.96	2.94	2.92	2.90	2.89	2.88	2.87
7	3.59	3.26	3.07	2.96	2.88	2.83	2.78	2.75	2.72	2.70	2.68	2.67	2.65	2.64	2.63
8	3.46	3.11	2.92	2.81	2.73	2.67	2.62	2.59	2.56	2.54	2.52	2.50	2.49	2.48	2.46
9	3.36	3.01	2.81	2.69	2.61	2.55	2.51	2.47	2.44	2.42	2.40	2.38	2.36	2.35	2.34
10	3.29	2.92	2.73	2.61	2.52	2.46	2.41	2.38	2.35	2.32	2.30	2.28	2.27	2.26	2.24
11	3.23	2.86	2.66	2.54	2.45	2.39	2.34	2.30	2.27	2.25	2.23	2.21	2.19	2.18	2.17
12	3.18	2.81	2.61	2.48	2.39	2.33	2.28	2.24	2.21	2.19	2.17	2.15	2.13	2.12	2.10
13	3.14	2.76	2.56	2.43	2.35	2.28	2.23	2.20	2.16	2.14	2.12	2.10	2.08	2.07	2.05
14	3.10	2.73	2.52	2.39	2.31	2.24	2.19	2.15	2.12	2.10	2.07	2.05	2.04	2.02	2.01
15	3.07	2.70	2.49	2.36	2.27	2.21	2.16	2.12	2.09	2.06	2.04	2.02	2.00	1.99	1.97
16	3.05	2.67	2.46	2.33	2.24	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.01	1.99	1.97	1.95	1.94
17	3.03	2.64	2.44	2.31	2.22	2.15	2.10	2.06	2.03	2.00	1.98	1.96	1.94	1.93	1.91
18	3.01	2.62	2.42	2.29	2.20	2.13	2.08	2.04	2.00	1.98	1.95	1.93	1.92	1.90	1.89
19	2.99	2.61	2.40	2.27	2.18	2.11	2.06	2.02	1.98	1.96	1.93	1.91	1.89	1.88	1.86
20	2.97	2.59	2.38	2.25	2.16	2.09	2.04	2.00	1.96	1.94	1.91	1.89	1.87	1.86	1.84
21	2.96	2.57	2.36	2.23	2.14	2.08	2.02	1.98	1.95	1.92	1.90	1.87	1.86	1.84	1.83
22	2.95	2.56	2.35	2.22	2.13	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.86	1.84	1.83	1.81
23	2.94	2.55	2.34	2.21	2.11	2.05	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87	1.84	1.83	1.81	1.80
24	2.93	2.54	2.33	2.19	2.10	2.04	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83	1.81	1.80	1.78
25	2.92	2.53	2.32	2.18	2.09	2.02	1.97	1.93	1.89	1.87	1.84	1.82	1.80	1.79	1.77
26	2.91	2.52	2.31	2.17	2.08	2.01	1.96	1.92	1.88	1.86	1.83	1.81	1.79	1.77	1.76
27	2.90	2.51	2.30	2.17	2.07	2.00	1.95	1.91	1.87	1.85	1.82	1.80	1.78	1.76	1.75
28	2.89	2.50	2.29	2.16	2.06	2.00	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79	1.77	1.75	1.74
29	2.89	2.50	2.28	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78	1.76	1.75	1.73
30	2.88	2.49	2.28	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77	1.75	1.74	1.72
31	2.87	2.48	2.27	2.14	2.04	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.77	1.75	1.73	1.71
32	2.87	2.48	2.26	2.13	2.04	1.97	1.91	1.87	1.83	1.81	1.78	1.76	1.74	1.72	1.71
33	2.86	2.47	2.26	2.12	2.03	1.96	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75	1.73	1.72	1.70
34	2.86	2.47	2.25	2.12	2.02	1.96	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.75	1.73	1.71	1.69
35	2.85	2.46	2.25	2.11	2.02	1.95	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74	1.72	1.70	1.69
36	2.85	2.46	2.24	2.11	2.01	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73	1.71	1.70	1.68
37	2.85	2.45	2.24	2.10	2.01	1.94	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.73	1.71	1.69	1.68
38	2.84	2.45	2.23	2.10	2.01	1.94	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72	1.70	1.69	1.67
39	2.84	2.44	2.23	2.09	2.00	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.72	1.70	1.68	1.67
40	2.84	2.44	2.23	2.09	2.00	1.93	1.87	1.83	1.79	1.76	1.74	1.71	1.70	1.68	1.66
41	2.83	2.44	2.22	2.09	1.99	1.92	1.87	1.82	1.79	1.76	1.73	1.71	1.69	1.67	1.66
42	2.83	2.43	2.22	2.08	1.99	1.92	1.86	1.82	1.78	1.75	1.73	1.71	1.69	1.67	1.65
43	2.83	2.43	2.22	2.08	1.99	1.92	1.86	1.82	1.78	1.75	1.72	1.70	1.68	1.67	1.65
44	2.82	2.43	2.21	2.08	1.98	1.91	1.86	1.81	1.78	1.75	1.72	1.70	1.68	1.66	1.65
45	2.82	2.42	2.21	2.07	1.98	1.91	1.85	1.81	1.77	1.74	1.72	1.70	1.68	1.66	1.64

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Normor : 1080/In.14/G.1/G.4b/PP.00.9/06/2020
Lampiran : -
Hal : Penunjukan Pembimbing Skripsi

19 Juni 2020

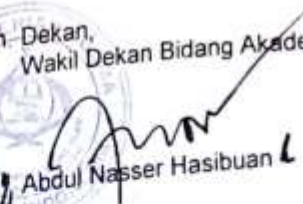
Yth Bapak/Ibu
1 Budi Gautama Siregar : Pembimbing I
2 Nurul Izzah : Pembimbing II

Dengan hormat, bersama ini disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa, berdasarkan hasil sidang tim pengkajian kelayakan judul skripsi, telah ditetapkan judul skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : Ira Widya Putri
NIM : 1640100086
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Determinan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri.

Untuk itu, diharapkan kepada Bapak bersedia sebagai pembimbing mahasiswa tersebut dalam penyelesaian skripsi dan sekaligus penyempurnaan judul bila diperlukan.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

an. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik

Abdul Nasser Hasibuan

Tembusan :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang 22733
 Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

1031 /In.14/G.1/G.4b/TL.00/07/2020
Mohon Izin Riset

07 Juli 2020

Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidimpuan.

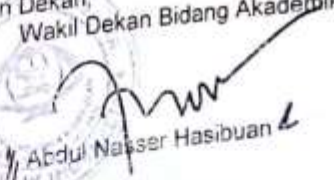
Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan menerangkan bahwa:

- Nama : Ira Widya Putri
- NIM : 1640100086
- Semester : IX (Sembilan)
- Program Studi : Perbankan Syariah
- Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

adalah benar Mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan judul "Determinan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri".

Sehubungan dengan itu, atas bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan izin riset ini data sesuai dengan maksud judul di atas

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih,

Wakil Dekan,
 Wakil Dekan Bidang Akademik

 Abdul Nasser Hasibuan

busan
 in Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan

08 Juli 2020
No. 22/618-3/362

Kepada
Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan
Jl. T. Rizal Nurdin KM 4.5 Padangsidimpuan
Sumatera Utara

U.p. Yth. Bapak Darwis Harahap/Dekan

Perihal : **PERSETUJUAN IZIN RISET**

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Semoga Bapak dan seluruh staff IAIN Padangsidimpuan senantiasa dalam keadaan sehat wal'afiat dan mendapat taufik serta hidayah dari Allah SWT.

Menunjuk perihal diatas bersama ini kami membenkan persetujuan Riset dengan data sebagai berikut:

Nama : Ida Widdya Putri
NIM : 1640100086
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Demikian ini kami sampaikan atas kerjasamanya kami mengucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum. Wr. Wb.

PT BANK SYARIAH MANDIRI
BRANCH OFFICE GUNUNG TUA


Husni Adiansyah T
BOSM


mandiri
syariah

PT Bank Syariah Mandiri
Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua
Jl. SM. Raja No. 234
Kel. Pasar Gunung Tua
Kec. Padangbolak, Kab. Paluta 22753
Telp. (0635) 510919
Faks. (0635) 510920
www.syariahmandiri.co.id