

SKRIPSI

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH INDONESIA KC.**

AHMAD DAHLAN BANDA ACEH



Disusun Oleh:

SHAFIRA

NIM. 180603051

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2023M/ 1444 H**

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Shafira
NIM : 180603051
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan SKRIPSI ini, saya:

- 1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.*
- 2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.*
- 3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.*
- 4. Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data.*
- 5. Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggungjawab atas karya ini.*

Bila di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggung jawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 23 November 2023

Yang Menyatakan



C88AKX689169303

Shafira

PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI
ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA BANK SYARIAH INDONESIA KC. AHMAD DAHLAN BANDA
ACEH

Disusun Oleh:

Shafira

NIM: 180603051

Disetujui untuk disidangkan dan dinyatakan bahwa isi dan formatnya telah memenuhi syarat penyelesaian studi pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan

Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Israk Ahmadsyah, B.Ec., M.Ec., M.Sc., Ph.D.
NIP. 197209072000031001

Eyy Iskandar, S.E., M.Si., Ak., CA., CPA
NIDN. 2024026901

جامعة الرانيري

AR-RANIRY

Ketua Program Studi
Perbankan Syariah,

Dr. Nevi Hasnita, S.Ag., M.Ag
NIP.197711052006042003

PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI
ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH INDONESIA KC.
AHMAD DAHLAN BANDA ACEH

Shafira

NIM: 180603051

Telah Disidangkan oleh Dewan Penguji Skripsi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN AR-Raniry Banda Aceh Dan Dinyatakan Lulus serta
Diterima Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1) dalam

Bidang Perbankan Syariah

... 2023 M

Pada Hari/Tanggal :Rabu, 06 - 12 - 2023

... 1445 H

Banda Aceh

Dewan Penguji Sidang Skripsi


Ketua Sidang

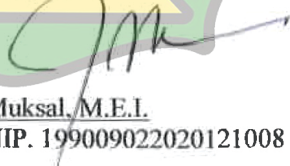
Sekretaris Sidang

→
Dr. Israk Ahmadisyah, B.Ec., M.Ec., M.Sc., Ph.D.
NIP. 197209072000031001

Evy Iskandar, S.E., M.Si., Ak., CA., CPA
NIDN. 2024026901

Penguji I


Evriyenni, S.E., M.Si., CCT, CATr
NIDN. 2013048301


Muksal, M.E.I.
NIP. 199009022020121008

Mengetahui,

Dekan Fakultas ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Ar-Raniry



Prof. Dr. Hafas Furqani, M.Ec.
NIP: 198006252009011009



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
UPT. PERPUSTAKAAN
Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp. 0651-7552921, 7551857, Fax. 0651-7552922
Web: www.library.ar-raniry.ac.id Email: library@ar-raniry.ac.id

**FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH MAHASISWA UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Shafira
NIM : 180603051
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah
E-mail : 180603051@student.ar-raniry.ac.id

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah:

Tugas Akhir KKU Skripsi

Yang berjudul:

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH INDONESIA KC. AHMAD DAHLAN BANDA ACEH

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh berhak menyimpan, mengalih-media formatkan, mengelola, mendiseminasikan, dan mempublikasikan di internet atau media lain. Secara *fulltext* untuk kepentingan akademik tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis, pencipta dan atau penerbit karya ilmiah tersebut. UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh akan terbebas dari segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini. Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh

Pada tanggal :


Mengetahui,

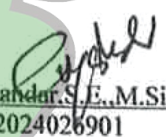
Penulis

Pembimbing I

Pembimbing II


Shafira
NIM:180603051


Dr. Israk Ahmadisyah, B.Ec., M.Ec., M.Sc., Ph.D
NIP. 197209072000031001


Evy Iskandar, S.E., M.Si., Ak., CA., CPA
NIDN. 2024026901

AR - RANIRY

LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN



إِنَّمَا أَشْكُوا بَثِّي وَحُزْنِي إِلَى اللَّهِ

“Hanya kepada Allah aku mengadukan kesusahan dan kesedihanku” (Q.S Yusuf [12]:

86)

“Jika kamu tidak sanggup menahan lelahnya belajar maka kamu harus sanggup menahan perihnya kebodohan.” (Imam Syafi’i)

Dalam kondisi apapun kita harus mampu menumbuhkan sikap positif, optimis dan penuh harapan untuk masa depan yang lebih baik

Sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT.

Taburan cinta dan kasih sayang-Mu telah memberikanku kekuatan, membekaliku dengan ilmu serta memperkenalkanku dengan cinta. Atas karunia serta kemudahan

Engkau berikan akhirnya skripsi yang sederhana ini dapat terselesaikan. Shalawat dan salam selalu dilimpahkan keharibaan Rasulullah Muhammad SAW

Sebagai tanda bukti, rasa hormat dan terima kasih yang tiada tara kupersembahkan karya kecil ini kepada Ibunda (Jannati) dan Ayahanda (Edi Saputra) yang telah memberikan kasih sayang dengan dukungan, ridho dan cinta kasih yang tak mungkin dapat ku balas hanya dengan selembarnya bertuliskan persembahan ini.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah rabbi 'alamin, segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan kesehatan, kenikmatan dan kesempatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Salawat dan salam tidak lupa kita haturkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga dan sahabat yang telah membawa kita dari alam jahiliyah (kebodohan) ke alam yang penuh ilmu pengetahuan sehingga kita dapat merasakan nikmatnya iman, islam serta nikmat kemuliaan.

Dengan izin Allah SWT penulis dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini yang berjudul **“Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KC Ahmad Dahlan Banda Aceh”**. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Penulis telah berusaha semaksimal mungkin agar skripsi ini dapat tersusun sesuai harapan, dalam proses penyelesaian skripsi ini tentunya bantuan, dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terimakasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya terutama kepada:

1. Bapak Dr. Hafas Furqani, M.Ec selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh, Bapak Dr. Fitriady, Lc., Ma selaku wakil Dekan I, Bapak Dr. Israk Ahmad, B.Ec., M.Ec., M.,Sc.,Ph.D selaku wakil Dekan II dan Bapak Dr. Analiansyah, M.Ag selaku wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

2. Ibu Dr. Nevi Hasnita, S.Ag., M.Ag selaku ketua Program Studi Perbankan Syariah dan Inayatillah, MA.Ek selaku sekretaris Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry.
3. Bapak Hafiih Maulana, SP.,S,HL.,ME selaku ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry.
4. Bapak Dr. Israk Ahmad, B,Ec., M.Ec., M.,Sc.,Ph.D selaku pembimbing I (satu) yang telah bersedia meluangkan waktu memberikan pengarahan dan menyumbang ilmu pengetahuannya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
5. Bapak Evy Iskandar S.E.,M.Si.,Ak.,CA.,CPA selaku pembimbing II (dua) serta selaku Penasehat Akademik, dan seluruh dosen, para staf dan pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, yang telah bersedia meluangkan waktu memberikan pengarahan dan menyumbang ilmu pengetahuannya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
6. Yang teristimewa untuk kedua orang tua yang sangat saya cintai dan sayangi. Terutama kepada Ayahnda Syarbini Mahmud,S.Ag., Ibunda Hasanah ,dan terima kasih juga kepada suami saya tercinta yang selalu mendoakan saya, memberikan dukungan maupun semangat yang tak henti-hentinya untuk keberhasilan anaknya yang telah menginspirasi memberikan semangat pantang menyerah saya dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan karunianya kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Penulis hanya bisa mendoakan kepada Allah untuk membalas kebaikan seluruh pihak yang telah ikut serta, semoga kebaikan tersebut menjadi amalan yang mulia.

Penulis menyadari penulisan ini masih jauh dari kata sempurna. Maka dari itu penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran yang dapat membangun agar penelitian ini dapat menjadi lebih baik dan bermanfaat. Aamiin ya Rabbal ‘Alamin.

Banda Aceh, 23 November 2023

Penulis,

Shafira



TRANSLITERASI ARAB – LATIN DAN SINGKATAN

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K Nomor
: 158 Tahun 1987 – Nomor : 0543 b/u/1987

1. Konsonan

No	Arab	Latin	No	Arab	Latin
1	أ	Tidak dilambangkan	16	ط	Ṭ
2	ب	B	17	ظ	Ẓ
3	ت	T	18	ع	‘
4	ث	Ṣ	19	غ	G
5	ج	J	20	ف	F
6	ح	H	21	ق	Q
7	خ	Kh	22	ك	K
8	د	D	23	ل	L
9	ذ	Ḍ	24	م	M
10	ر	R	25	ن	N
11	ز	Z	26	و	W
12	س	S	27	ه	H
13	ش	Sy	28	ء	’
14	ص	Ṣ	29	ي	Y
15	ض	Ḍ			

2. Vokal

Vokal Bahasa arab, seperti vokal Bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal tunggal

Vokal tunggal Bahasa arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin
◌َ	<i>Fathah</i>	A
◌ِ	<i>Kasrah</i>	I
◌ُ	<i>Dammah</i>	U

b. Vokal tunggal

Vokal rangkap Bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf, yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf
ي...َ	<i>Fathah dan ya</i>	Ai
و...َ	<i>Fathah dan wau</i>	Au

Contoh:

- كَيْفَ kaifa
- حَوْلَ haula

3. *Maddah*

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda
ي / اَ	<i>Fathah dan alif atau ya</i>	Ā
ي / اِ	<i>Kasrah dan ya</i>	Ī
ي / اُ	<i>Dammah dan wau</i>	Ū

contoh:

- قَالَ : *qāla*
- رَمَى : *ramā*
- قِيلَ : *qīla*

1. *Ta Marbutah* (ة)

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

a. *Ta marbutah* (ة) hidup

Ta marbutah (ة) yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah* dan *dammah*, transliterasinya adalah t.

b. Ta *marbutah* (ة) mati

Ta *marbutah* (ة) yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah h.

c. Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta *marbutah* (ة) diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta *marbutah* (ة) itu ditransliterasikan dengan h.

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *raudah al-atfāl/ raudatul atfāl*

الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ : *al-Madīnah al-Munawwarah/
al-Madīnatul Munawwarah*

طَلْحَةُ : *Talḥah*

Catatan:

Modifikasi

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi, seperti M. Syuhudi Ismail, sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh: Ḥamad Ibn Sulaiman.
2. Nama negara dan kota ditulis menurut ejaan Bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr; Beirut, bukan Bayrut; dan sebagainya.
3. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam kamus Bahasa Indonesia tidak ditransliterasi. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf.

ABSTRAK

Nama : Shafira
NIM : 180603051
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul : Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KC Ahmad Dahlan Banda Aceh
Pembimbing I : Dr. Israk Ahmadsyah, B.Ec., M.Ec., M.,Sc.,Ph.D
Pembimbing II : Evy Iskandar,S.E.,M.Si.,Ak.,CA.,CPA

Kepuasan kerja diidentifikasi sebagai aspek kritis yang dipengaruhi berbagai faktor dalam pelaksanaan tugas karyawan. Penelitian bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Ahmad Dahlan Banda Aceh. Penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuisioner terhadap 68 responden sebagai sampling jenuh dari populasi karyawan BSI Ahmad Dahlan Banda Aceh. Data dianalisis dengan regresi linier berganda dibantu SPSS. Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil bahwa secara parsial dan simultan variabel gaji (X1) dan Variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada BSI KC Ahmad Dahlan Banda Aceh..

Kata kunci: Gaji, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja.

جامعة الرانيري

AR - RANIRY

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA	
ILMIAH.....	ii
PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI	iv
FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	v
LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
Shafira	ix
TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN	x
ABSTRAK.....	xiv
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Peneliti	10
1.4 Manfaat Penelitian	11
1.5 Sistematika Penulisan.....	11
BAB II LANDASAN TEORI.....	14
2.1 Perbankan Syariah.....	14
2.1.1 Pengertian Perbankan Syariah	14
2.1.2 Fungsi Perbankan Syariah	17
2.1.3 Tujuan Perbankan Syariah.....	19

2.1.4	Peran Perbankan Syariah	21
2.2	Manajemen Sumber Daya Manusia	23
2.2.1	Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	23
2.2.2	Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	25
2.2.3	Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	26
2.2.4	Peran Manajemen Sumber Daya Manusia.....	28
2.2.5	Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia	30
2.3	Kepuasan Kerja.....	31
2.3.1	Pengertian Kepuasan Kerja	31
2.3.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	33
2.3.3	Aspek–Aspek Kepuasan Kerja	34
2.3.4	Pengukuran Kepuasan Kerja	36
2.3.5	Indikator Kepuasan Kerja.....	37
2.4	Gaji.....	38
2.4.1	Pengertian Gaji	38
2.4.2	Tujuan Pemberian Gaji.....	40
2.4.3	Fungsi Pemberian Gaji	42
2.4.4	Peranan Gaji	43
2.4.5	Indikator Gaji.....	44
2.5	Lingkungan Kerja.....	45
2.5.1	Pengertian Lingkungan Kerja.....	45
2.5.2	Jenis-Jenis Lingkungan Kerja.....	46

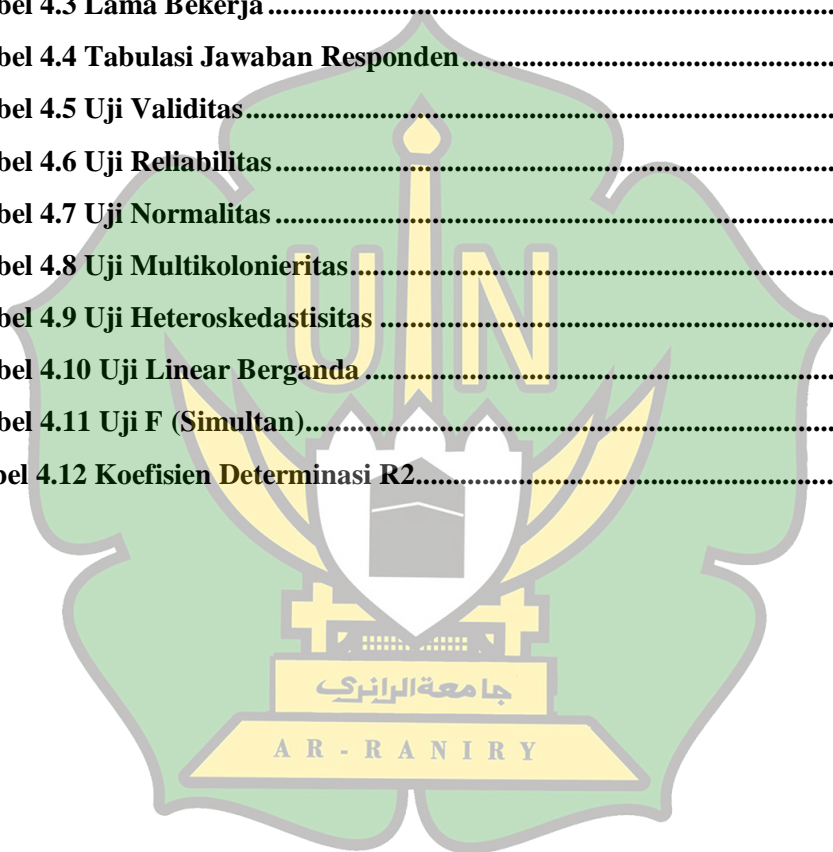
2.5.3	Aspek-aspek Lingkungan Kerja	48
2.5.4	Indikator Lingkungan Kerja	53
2.6	Penelitian Terdahulu	55
2.7	Kerangka Berfikir.....	63
2.8	Hipotesis.....	67
BAB III METODE PENELITIAN.....		68
3.1	Jenis Penelitian.....	68
3.2	Populasi dan Sampel	69
3.3	Sumber Data.....	70
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	70
3.5	Skala Pengukuran Data	71
3.6	Variabel Penelitian dan Operasional Variabel	73
3.6.1	Variabel Penelitian	73
3.6.2	Operasional Variabel	74
3.7	Uji Keabsahan Data.....	75
3.7.1	Uji Validitas.....	75
3.7.2	Uji Reliabilitas.....	75
3.8	Uji Asumsi Klasik	76
3.8.1	Uji Normalitas	76
3.8.2	Uji Multikolinearitas.....	77
3.8.3	Uji Heteroskedastisitas	77
3.9	Analisis Regresi Linier Berganda	78

3.10 Uji Hipotesis.....	79
3.10.1 Uji t (Uji Parsial)	80
3.10.2 Uji F (Uji Simultan).....	80
3.11 Uji Koefisien Determinasi (R²).....	80
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	82
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	82
4.1.1 Profil Bank Syariah Indonesia KC. Ahmad Dahlan	82
4.1.2 Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Bank Syariah Indonesia	83
4.1.3 Struktur Organisasi	84
4.2 Karakteristik Responden	85
4.2.1 Jenis Kelamin Responden.....	86
4.2.2 Usia Responden.....	86
4.2.3 Masa kerja Responden.....	87
4.2.4 Pendidikan Terakhir Responden.....	88
4.2.5 Jurusan Responden.....	89
4.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian	90
4.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaji.....	90
4.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja.....	91
4.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja	93
4.4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	93
4.4.1 Hasil Uji Validitas	94
4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas	95

4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	96
4.5.1 Hasil Uji Multikolinearitas	98
4.5.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	99
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas (<i>Scatterplot</i>).....	99
4.6 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	99
4.7 Hasil Uji Hipotesis	102
4.7.1 Hasil Uji t (Uji Parsial).....	102
4.7.2 Hasil Uji F (Uji Simultan)	103
4.7.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)	105
4.8 Pembahasan Hasil Penelitian	106
4.8.1 Pengaruh Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KC. Ahmad Dahlan Banda Aceh.....	106
BAB V PENUTUPAN	110
5.1 Kesimpulan	110
5.2 Saran.....	111
DAFTAR PUSTAKA	112
LAMPIRAN.....	119
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	123

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	42
Tabel 3.2 Populasi penelitian.....	52
Tabel 3.3 Referensi dan Operasional Variabel	55
Tabel 4.1 Jenis Kelamin	63
Tabel 4.2 Usia.....	66
Tabel 4.3 Lama Bekerja	66
Tabel 4.4 Tabulasi Jawaban Responden.....	75
Tabel 4.5 Uji Validitas.....	80
Tabel 4.6 Uji Reliabilitas	81
Tabel 4.7 Uji Normalitas	82
Tabel 4.8 Uji Multikolonieritas.....	84
Tabel 4.9 Uji Heteroskedastisitas	85
Tabel 4.10 Uji Linear Berganda	87
Tabel 4.11 Uji F (Simultan).....	90
Tabel 4.12 Koefisien Determinasi R^2	90



DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Grafik <i>Probability Plot</i>	83
Gambar 4.2 Histogram.....	83
Gambar 4.3 Grafik <i>Scatterplot</i>	86



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : kuesioner Penelitian	88
Lampiran 2. Karakteristik Responden	89
Lampiran 3. Tanggapan Responden	91
Lampiran 4. Uji Instrumen	101
Lampiran 5. Uji Asumsi Klasik	112
Lampiran 6. Uji Hipotesis	113



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan perbankan syariah telah menjadi fenomena yang signifikan dalam dunia keuangan global. Sejak beberapa tahun terakhir, sektor ini mengalami pertumbuhan yang pesat. Dengan prinsip-prinsip yang mengikuti ajaran Islam, seperti larangan riba dan aktivitas yang dianggap haram, perbankan syariah terus mengalami inovasi produk yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah, yang mencakup akun tabungan, pinjaman, investasi, dan asuransi syariah. Pasar modal syariah pun berkembang, memberikan lebih banyak pilihan investasi bagi mereka yang ingin berinvestasi sesuai dengan prinsip syariah. Regulasi dan standar yang ketat telah diterapkan di banyak negara untuk memastikan kepatuhan terhadap prinsip-prinsip syariah dan melindungi nasabah.

Perbankan syariah merupakan bank dengan aktivitas usaha berdasarkan pada prinsip hukum islam atau prinsip syariah yang dibuat oleh fatwa Majelis Ulama Indonesia dan menurut jenisnya terdiri atas Bank Umum Bank Umum Syariah merupakan bank syariah yang dalam kegiatannya memberikan jasa dan lalu lintas pembayaran, yang berdiri sesuai dengan akta pendiriannya, bukan bagian dari bank konvensional (Ismail, 2016). Dalam penelitian Nofinawati (2018) mengatakan bahwa perbankan syariah Indonesia

menjadi parameter kesuksesan pada ekonomi syariah. Perbankan syariah digolongkan sebagai industri yang sedang berkembang dengan daya tarik yang kuat dan cukup tinggi. Hal ini dibuktikan dengan market share Bank Syariah yang mencapai 6,59% dari industri perbankan (www.ojk.go.id). Tanpa sumber daya manusia, sumber daya lainnya menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pentingnya sumber daya manusia bagi setiap perusahaan, mengharuskan setiap perusahaan untuk dapat mengelolanya dengan dengan sebaik-baiknya dan seefektif mungkin, sehingga dapat mempertahankan kelangsungan perusahaan (Sudiarditha, 2017 :120). Keberhasilan sebuah lembaga sangat ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola Sumber Daya Manusia di dalamnya. Hal ini unsur di dalamnya, dengan melihat kebutuhan, keinginan, harapan, bakat dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan, merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan lembaga termasuk lingkungan kerja didalamnya, sehingga akan menimbulkan motivasi dalam diri karyawan untuk melakukan pekerjaan yang optimal dan akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah suatu kondisi di mana seorang pekerja merasa puas, senang, dan terpenuhi dengan pekerjaannya. Ini berhubungan dengan sejauh mana harapan, nilai, dan keinginan individu terpenuhi dalam konteks pekerjaan mereka. Ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung lebih termotivasi, produktif, dan memiliki tingkat loyalitas yang

tinggi terhadap perusahaan tempat mereka bekerja (Sopiah;2008:170).

Kepuasan kerja juga berdampak positif pada kesejahteraan psikologis individu, karena mereka merasa diakui dan dihargai atas kontribusi mereka. Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja termasuk lingkungan kerja yang mendukung, pengakuan atas prestasi, peluang pengembangan karier, dan hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan. Di sisi lain, ketidakpuasan kerja dapat berdampak negatif pada individu dan perusahaan. Ketika pekerja merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung mengalami stres, kelelahan, dan kehilangan motivasi (Waluyo;2009:180).

Hal ini dapat berdampak buruk pada produktivitas dan kinerja mereka, serta dapat mengakibatkan turnover yang tinggi di perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan sering berupaya untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan mereka dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar karyawan merasa puas dan terhubung secara emosional dengan pekerjaan mereka. Hal ini menyatakan secara tidak langsung bahwa kepuasan kerja bukanlah merupakan konsep tunggal. Melainkan, secara relative individu tersebut puas dengan satu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan satu aspek atau lebih. Kepuasan kerja biasanya hanya meratakan hasil dari perbandingan dengan beberapa keadaan dan tidak ada yang mutlak karena tidak terbatas.(Rivai dan Sagala;2011:16).

Banyak yang memberikan pendapat yang sama tergantung dari sudut pandang dan penekanan dimensi-dimensi kepuasannya yang berbeda, namun pada dasarnya memiliki tujuan yang sama yaitu memberikan kejelasan terkait kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karena perbedaan arti, nilai, makna, harapan, dan sudut pandang dari setiap individu (Wibowo, 2018). Gaji merupakan faktor penting yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Karyawan yang merasa bahwa mereka mendapatkan kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi mereka cenderung lebih termotivasi dan berkinerja lebih baik.

Gaji yang kompetitif juga dapat menjadi alat untuk menarik dan mempertahankan bakat-bakat terbaik dalam perusahaan. Ketika karyawan merasa bahwa mereka mendapatkan imbalan yang setimpal, mereka lebih mungkin berkomitmen untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Namun, penting untuk dicatat bahwa gaji hanya satu aspek dari motivasi dan kinerja karyawan. Faktor lain seperti pengakuan, kesempatan pengembangan, lingkungan kerja yang mendukung, dan hubungan dengan rekan kerja dan atasan juga memiliki peran yang sama penting dalam membentuk kinerja karyawan secara keseluruhan.

Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan keseluruhan paket kompensasi dan manajemen sumber daya manusia yang seimbang untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal (Komaruddin, 2018:56). Lingkungan kerja akan

mempengaruhi para karyawan sehingga langsung maupun tidak langsung akan dapat mempengaruhi produktivitas instansi yang akan meningkatkan kepuasan kerja (Sedarmayanti, 2018 :79). Lingkungan kerja yang positif dan mendukung dapat menciptakan suasana di mana karyawan merasa terinspirasi untuk bekerja lebih baik. Faktor-faktor seperti keadilan, transparansi, dan komunikasi yang baik dari manajemen dapat menciptakan rasa kepercayaan di antara karyawan.

Ketika karyawan merasa diperlakukan dengan adil dan tahu apa yang diharapkan dari mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk mencapai target dan melampaui harapan. Selain itu, lingkungan yang mendorong kolaborasi dan tim kerja yang efektif dapat memungkinkan karyawan untuk berbagi ide, pengetahuan, dan dukungan satu sama lain, yang dapat meningkatkan kreativitas dan produktivitas. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak sehat, seperti tingkat stres yang tinggi, ketidakpastian, atau konflik yang berlarut-larut, dapat menghambat kinerja karyawan. - R A N I R Y

Karyawan yang merasa tertekan atau tidak nyaman dalam lingkungan kerja mereka mungkin akan mengalami penurunan motivasi dan produktivitas. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dengan memperhatikan aspek-aspek seperti budaya perusahaan, kebijakan manajemen sumber daya manusia, dan komunikasi internal. Lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi dapat

membantu organisasi mencapai kinerja yang lebih baik dan mempertahankan bakat-bakat terbaik dalam perusahaan (Afandi, 2021:57).

PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Ahmad Dahlan sebagai perusahaan yang memiliki visi dan misi perusahaan yang mendasar bagi perusahaan untuk menyusun strateginya dalam persaingan bisnis yang akan dijalankan untuk dapat memenangkan persaingan dalam bisnis perbankannya. Bank tersebut berperan aktif sebagai fasilitator pada seluruh aktifitas ekonomi dalam ekosistem industry halal tetapi juga sebuah ikhtiar mewujudkan harapan negeri. Baik dari sisi penawaran maupun dari sisi permintaan yang terintegrasi dalam sektor usaha dan kebutuhan keuangan lainnya di Indonesia. Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang KC Ahmad Dahlan merupakan aspek penting dalam menjaga produktivitas dan retensi bakat di dalam organisasi. Pertama, kompensasi dan penghargaan yang adil adalah faktor yang signifikan. Karyawan bank syariah mengharapkan gaji dan paket kompensasi yang sesuai dengan industri perbankan dan sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Gaji yang adil, bonus yang pantas, dan insentif yang kompetitif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja yang optimal.

Kedua, kualitas manajemen memainkan peran kunci dalam pengaruh kepuasan kerja. Manajer yang kompeten, berkomunikasi dengan baik, dan mendukung perkembangan karyawan cenderung

menciptakan lingkungan kerja yang lebih memuaskan. Mereka harus memastikan kebijakan-kebijakan yang adil, kesempatan pengembangan, serta memberikan umpan balik yang konstruktif kepada karyawan. Hal ini dapat membantu dalam membangun hubungan yang baik antara manajemen dan staf, yang pada gilirannya, dapat memengaruhi positif kepuasan kerja. Terakhir, budaya perusahaan dan nilai-nilai syariah juga memiliki dampak yang signifikan pada kepuasan karyawan.

Budaya yang mempromosikan etika kerja yang tinggi, integritas, dan nilai-nilai syariah cenderung menciptakan iklim di mana karyawan merasa terlibat secara moral dalam pekerjaan mereka. Ini dapat memotivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik, karena mereka merasa bahwa pekerjaan mereka sejalan dengan nilai-nilai pribadi dan prinsip-prinsip syariah. Dengan memahami faktor-faktor ini dan mengambil tindakan yang tepat dalam mengelolanya, BSI Cabang KC Ahmad Dahlan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih memuaskan dan produktif bagi karyawannya.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Ahmad Dahlan kota Banda Aceh. Berdasarkan hasil pengamatan awal dilakukan di lapangan dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada 10 karyawan. Di bank tersebut ditemukan bahwa permasalahan yang berkaitan dengan upah/gaji yang diterima oleh karyawan perusahaan masih belum sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan kepada

karyawan sehingga mereka mengharapkan kenaikan gaji sesuai dengan jabatan dan kinerjanya, hal ini dibuktikan oleh keluhan dari karyawan pada bank tersebut sehingga beberapa karyawan yang tidak bekerja secara maksimal dan menyebabkan karyawan tidak merasa puas dalam pencapaian target yang di berikan oleh perusahaan. Hasil dari penelitian terdahulu terkait gaji memiliki peran yang signifikan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, baik secara positif maupun negatif.

Gaji yang memadai dan kompetitif seringkali berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa bahwa mereka mendapatkan kompensasi yang setimpal dengan pekerjaan dan kontribusi mereka, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Gaji yang memadai dapat memberikan rasa keamanan finansial, mengurangi stres keuangan, dan meningkatkan perasaan dihargai oleh perusahaan. Ini dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras, lebih produktif, dan lebih setia terhadap organisasi.

Dan sebaliknya gaji yang tidak berpengaruh atau tidak sebanding dengan tuntutan pekerjaan dan pasar kerja dapat berdampak negatif pada kepuasan kerja. Karyawan yang merasa bahwa mereka dibayar kurang dari yang seharusnya untuk pekerjaan mereka dapat merasa tidak dihargai dan merasa kecewa. Ini dapat mengakibatkan tingkat kepuasan kerja yang rendah, dan karyawan mungkin merasa tidak termotivasi untuk melakukan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Gaji yang tidak memadai juga

dapat meningkatkan risiko turnover, di mana karyawan mencari peluang lain yang memberikan kompensasi yang lebih baik(Yuliani:2015).

Lingkungan kerja yang berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja adalah lingkungan yang menciptakan rasa aman, dukungan, dan perasaan dihargai bagi karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak berpengaruh atau negatif dapat menciptakan stres, ketidakpuasan, dan mungkin mengakibatkan perasaan ingin meninggalkan pekerjaan. Oleh karena itu, manajemen perlu memperhatikan faktor-faktor yang menciptakan lingkungan kerja yang positif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan produktivitas secara keseluruhan(Hidayat:2018).

Adapun pemberian upah/gaji yang sesuai dengan kinerja ataupun target yang telah dicapai akan berpengaruh pada kepuasan karyawan sehingga menghasilkan peningkatan kredibilitas yang maksimal terhadap perusahaan yang dikembangkan. Selanjutnya masalah yang terjadi tentang kepuasan kerja adalah terlihat dengan terdapat sedikit kepuasan kerja karyawan yang menurun terlihat dari adanya pimpinan yang kurang memberikan arahan yang bersifat membangun yang membuat beberapa karyawan lalai dalam bekerja yang pada akhirnya membuat kepuasan kerja karyawan menurun.

Bedasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Analisis Faktor-**

Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KC. Ahmad Dahlan Banda Aceh”.

1.2 Rumusan Masalah

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tetapi peneliti hanya membatasi pada masalah gaji dan lingkungan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada Bank Syariah Indonesia KC Ahmad Dahlan Banda Aceh

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti menguraikan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaji berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada BSI KC Ahmad Dahlan Banda Aceh?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada BSI KC Ahmad Dahlan Banda Aceh?
3. Apakah gaji dan lingkungan kerja berpengaruh bersamaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BSI KC Ahmad Dahlan Banda Aceh?

1.3 Tujuan Peneliti

Tujuan dari diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja pada Bank BSI KC. Ahmad Dahlan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Bank BSI KC. Ahmad Dahlan.

3. Untuk mengetahui pengaruh gaji dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada bank BSI KC. Ahmad Dahlan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Penulis

Penulis berharap penelitian ini dapat menjadi salah satu wadah untuk memperluas wawasan dan pengetahuan penulis dalam ilmu manajemen khususnya pada manajemen sumber daya manusia dan ilmu lainnya yang terkait, yang sudah diperoleh selama ini untuk memecahkan persoalan-persoalan nyata dilapangan.

2. Instansi/perusahaan

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi instansi/perusahaan dalam upaya memperbaiki kinerja karyawan bagi perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

3. Akademisi

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu tambahan wawasan serta bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam mempermudah penyusunan skripsi ini, maka diperlukan sistematika penulisan yang terdiri dari:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan menjelaskan secara umum terkait dengan permasalahan penelitian yang terdiri

dari Latar belakang masalah, Rumusan masalah, Tujuan penelitian, Manfaat penelitian, dan Sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab landasan teori memuat serta menjelaskan secara ringkas tentang Teori dasar penelitian, temuan penelitian terkait (referensi) yang berhubungan dengan pokok bahasan agar dapat dihubungkan dengan kerangka pemikiran dan pengembangan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab metodologi penelitian berisikan informasi mengenai cara untuk melakukan penelitian. Mencakup jenis penelitian, pendekatan penelitian, tujuan dan arah penelitian, jenis data, populasi dan metode pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, skala pengukuran, uji validitas dan reliabilitas, variabel penelitian, metode analisis data, dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab hasil dan pembahasan, menjelaskan mengenai hasil dan pembahasan dari penelitian yang sudah dilakukan, bersifat tentang gambaran tentang objek penelitian, pengujian dan pembahasan hasil analisis data.

BAB V PENUTUP

Pada bab penutup berisikan tentang uraian kesimpulan dan saran dari hasil analisis data pada bab bab sebelumnya yang dapat dijadikan sebagai masukan dari berbagai pihak yang berkepentingan.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Perbankan Syariah

2.1.1 Pengertian Perbankan Syariah

Perbankan Syariah adalah sistem perbankan yang beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip syariah Islam. Prinsip utama perbankan syariah adalah larangan riba (bunga) dan larangan terhadap transaksi yang dianggap haram dalam Islam, seperti perjudian, ketidakpastian berlebihan (gharar), dan aktivitas yang dianggap tidak etis dalam Islam. Perbankan syariah bertujuan untuk memberikan layanan keuangan yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam kepada umat Muslim (Hassan dan Lewis, 2022).

Menurut Chapra (2017:53) perbankan syariah beroperasi dengan mengikuti prinsip-prinsip syariah yang ketat dan tidak mengenakan bunga dalam transaksi. Sebagai gantinya, bank syariah menggunakan mekanisme bagi hasil, di mana keuntungan dan kerugian dibagi antara pihak-pihak yang terlibat dalam transaksi. Ada beberapa bentuk transaksi dalam perbankan syariah, seperti mudarabah (perjanjian antara investor dan pengelola usaha), musharakah (kerjasama modal antara pihak-pihak yang terlibat), dan lain-lain. Dewan Pengawas Syariah (DPS) bertanggung jawab memastikan bahwa aktivitas bank beroperasi sesuai dengan prinsip-prinsip syariah

Ada beberapa alasan mengapa perbankan syariah ada dan penting Chapra (2017:57) bagi umat Muslim untuk menjalankan aktivitas keuangan sesuai dengan keyakinan agamanya. Hal ini penting karena riba dianggap haram dalam Islam. Perbankan syariah juga mendorong inklusi keuangan dan memungkinkan akses ke layanan perbankan bagi masyarakat yang sebelumnya tidak dapat menggunakannya karena pertimbangan agama. Perbankan syariah juga penting untuk mempromosikan keadilan ekonomi dengan menggunakan prinsip-prinsip distribusi keuntungan dan kerugian yang lebih adil. Didalam perbankan syariah, terdapat beberapa pihak yang terlibat, ini termasuk:

1. Nasabah: Individu, bisnis, atau entitas lain yang menggunakan layanan perbankan syariah.
2. Bank Syariah: Institusi keuangan yang beroperasi sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Mereka menawarkan berbagai produk dan layanan keuangan syariah.
3. Dewan Pengawas Syariah (DPS): Sebuah lembaga independen yang bertanggung jawab memastikan bahwa bank beroperasi sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.
4. Pengelola Usaha: Dalam transaksi seperti mudarabah dan musharakah, ada pengelola usaha yang mengelola bisnis dengan modal yang diberikan oleh investor.

Dalam sistem ini, ada beberapa konsep utama yang menjadi landasan operasionalnya. Pertama, ada konsep berbagi risiko yang berarti bahwa dalam setiap transaksi, risiko dan keuntungan dibagi

secara adil antara pihak-pihak yang terlibat. Keadilan juga menjadi prinsip utama dalam perbankan syariah, yang mencakup distribusi yang adil dari keuntungan dan kerugian, serta perlakuan adil dalam transaksi finansial. Prinsip paling mendasar adalah larangan riba, yang menghindari penggunaan bunga dalam transaksi keuangan dan menggantinya dengan mekanisme bagi hasil. Selain itu, perbankan syariah juga menghindari transaksi spekulatif yang dapat menciptakan ketidakpastian yang berlebihan, dan mereka tidak diperbolehkan berinvestasi dalam sektor-sektor yang dianggap haram dalam Islam. Dengan menjalankan prinsip-prinsip ini, perbankan syariah bertujuan menciptakan sistem keuangan yang lebih etis dan adil, serta memberikan solusi finansial yang sesuai dengan keyakinan agama Islam bagi individu dan bisnis (Hasan, 2022:148).

Pendekatan perbankan syariah menurut (El-Gamal, 2022:87), yaitu memiliki fokus utama untuk memastikan bahwa seluruh aktivitas perbankan berjalan sesuai dengan prinsip-prinsip syariah Islam. Ini melibatkan penghindaran kuat terhadap riba (bunga), yang merupakan prinsip mendasar perbankan syariah. Sebagai alternatif, perbankan syariah menggunakan mekanisme bagi hasil yang lebih adil dalam transaksi finansial. Prinsip lain termasuk larangan terhadap spekulasi dan investasi dalam sektor-sektor yang dianggap haram menurut ajaran Islam.

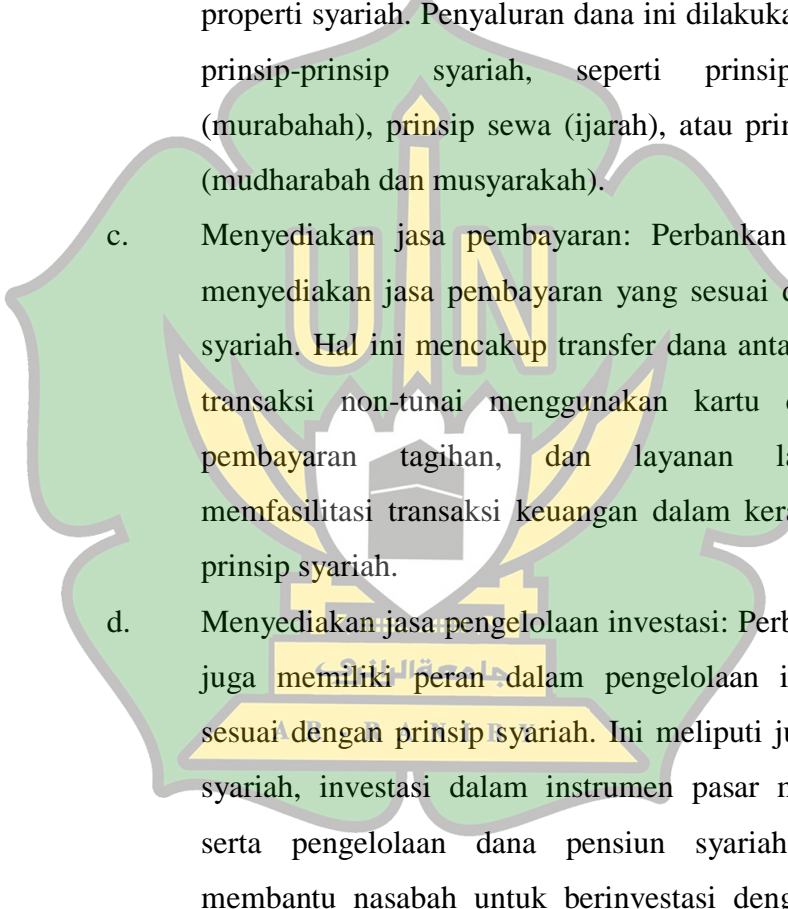
Praktik perbankan syariah ini bertujuan untuk memberikan solusi finansial yang sesuai dengan kebutuhan dan keyakinan

masyarakat Muslim, sehingga memungkinkan mereka untuk terlibat dalam aktivitas keuangan tanpa melanggar prinsip-prinsip agama mereka. Selain itu, perbankan syariah terus mengalami pertumbuhan dan perkembangan yang signifikan, dan dampaknya tidak hanya terasa dalam skala nasional, tetapi juga di kancah global, karena semakin banyak masyarakat non-Muslim juga tertarik dengan nilai-nilai etis dan prinsip keuangan yang ditawarkan oleh perbankan syariah. Hal ini telah menjadikan perbankan syariah sebagai salah satu sektor yang semakin penting dalam industri keuangan global.

2.1.2 Fungsi Perbankan Syariah

Menurut Siddiqui dan Hasan (2021:113) Perbankan syariah memiliki fungsi-fungsi utama yang serupa dengan perbankan konvensional, namun dengan penerapan prinsip-prinsip syariah dalam seluruh kegiatan operasionalnya. Berikut ini adalah penjelasan lebih terperinci mengenai fungsi-fungsi perbankan syariah):

- a. **Penerimaan dan penghimpunan dana dari nasabah:**
Perbankan syariah melakukan penghimpunan dana melalui produk seperti tabungan syariah, deposito syariah, dan instrumen keuangan lainnya yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Dana yang terhimpun digunakan sebagai sumber pembiayaan bagi nasabah dan investasi yang sesuai dengan prinsip syariah.

- 
- b. Penyaluran dana kepada nasabah yang membutuhkan pembiayaan: Perbankan syariah menyediakan pembiayaan kepada nasabah yang membutuhkan, seperti kredit usaha syariah, pembiayaan konsumen syariah, dan pembiayaan properti syariah. Penyaluran dana ini dilakukan berdasarkan prinsip-prinsip syariah, seperti prinsip jual beli (murabahah), prinsip sewa (ijarah), atau prinsip bagi hasil (mudharabah dan musyarakah).
- c. Menyediakan jasa pembayaran: Perbankan syariah juga menyediakan jasa pembayaran yang sesuai dengan prinsip syariah. Hal ini mencakup transfer dana antarbank syariah, transaksi non-tunai menggunakan kartu debit syariah, pembayaran tagihan, dan layanan lainnya yang memfasilitasi transaksi keuangan dalam kerangka prinsip-prinsip syariah.
- d. Menyediakan jasa pengelolaan investasi: Perbankan syariah juga memiliki peran dalam pengelolaan investasi yang sesuai dengan prinsip syariah. Ini meliputi jual beli saham syariah, investasi dalam instrumen pasar modal syariah, serta pengelolaan dana pensiun syariah. Fungsi ini membantu nasabah untuk berinvestasi dengan cara yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah, seperti larangan riba dan investasi dalam sektor yang dianggap haram menurut ajaran Islam.

Fungsi-fungsi ini membuktikan bahwa perbankan syariah tidak hanya menawarkan produk dan layanan yang sesuai dengan prinsip syariah, tetapi juga memainkan peran yang penting dalam penghimpunan dan penyaluran dana serta pengelolaan investasi dalam kerangka keuangan yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah dan bertujuan untuk memfasilitasi aktivitas ekonomi yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah, mendorong keadilan dan kesejahteraan umum.

2.1.3 Tujuan Perbankan Syariah

Menurut Hassan (2022:153) salah satu tujuan perbankan syariah adalah menciptakan sistem keuangan yang berkeadilan, yang artinya bahwa setiap transaksi dan distribusi keuntungan serta kerugian harus dilakukan secara adil dan seimbang. Prinsip-prinsip ini tidak hanya memastikan bahwa tidak ada pihak yang dieksploitasi dalam aktivitas finansial, tetapi juga menciptakan kesempatan yang lebih merata dalam masyarakat. Dengan menjalankan prinsip-prinsip ini, perbankan syariah memastikan bahwa aktivitas keuangan yang mereka tawarkan sesuai dengan keyakinan agama dan nilai-nilai yang dipegang teguh oleh masyarakat Muslim.

Menurut Hasan (2022:153) beberapa tujuan perbankan syariah adalah sebagai berikut:

- a. Memfasilitasi pembiayaan yang adil dan berkeadilan bagi masyarakat: Salah satu tujuan perbankan syariah adalah menyediakan pembiayaan yang adil dan berkeadilan bagi

masyarakat. Hal ini dilakukan dengan menerapkan prinsip-prinsip syariah yang melarang riba (bunga) dan mempromosikan prinsip-prinsip keadilan dalam transaksi keuangan. Pembiayaan yang disediakan oleh perbankan syariah didasarkan pada prinsip-prinsip jual beli, sewa, atau bagi hasil.

b. Mendorong pemanfaatan dana secara produktif untuk pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan: Perbankan syariah bertujuan untuk mendorong pemanfaatan dana secara produktif dalam rangka mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Dana yang dikumpulkan oleh perbankan syariah digunakan untuk mendukung kegiatan usaha yang produktif dan berpotensi memberikan dampak positif bagi perekonomian. Dengan demikian, perbankan syariah berperan dalam mengalokasikan dana secara efisien dan memberikan kontribusi pada pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

c. Menyediakan solusi keuangan yang sesuai dengan kebutuhan nasabah berdasarkan prinsip-prinsip syariah: Salah satu tujuan perbankan syariah adalah menyediakan solusi keuangan yang sesuai dengan kebutuhan nasabah berdasarkan prinsip-prinsip syariah. Hal ini mencakup produk dan layanan yang memenuhi persyaratan syariah, seperti tabungan syariah, pembiayaan syariah, jasa pembayaran syariah, dan investasi syariah. Dengan demikian, perbankan syariah memberikan alternatif bagi nasabah yang ingin bertransaksi secara syariah dan menghindari praktik riba.

d. Mendorong pengembangan ekonomi mikro dan inklusi keuangan: Perbankan syariah juga memiliki tujuan untuk mendorong pengembangan ekonomi mikro dan inklusi keuangan. Melalui pembiayaan mikro syariah, perbankan syariah memberikan akses pembiayaan kepada usaha mikro dan kecil yang berpotensi dalam pertumbuhan ekonomi. Selain itu, perbankan syariah juga berupaya meningkatkan inklusi keuangan dengan memberikan akses ke layanan keuangan syariah kepada masyarakat yang sebelumnya tidak terlayani oleh perbankan konvensional.

2.1.4 Peran Perbankan Syariah

Menurut Usmani (2022:116) Perbankan syariah memiliki peran penting dalam perekonomian dengan berfokus pada prinsip-prinsip syariah. Berikut ini adalah peran-peran mengenai perbankan syariah:

- a. Menyediakan akses ke layanan keuangan yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah bagi masyarakat Muslim: Salah satu peran utama perbankan syariah adalah menyediakan akses ke layanan keuangan yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah kepada masyarakat Muslim. Hal ini memungkinkan mereka untuk bertransaksi dan menggunakan layanan keuangan yang bebas dari unsur riba (bunga), gharar (ketidakpastian), maysir (perjudian), dan haram lainnya sesuai dengan ajaran Islam.
- b. Mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dengan mengalokasikan dana secara efisien dan adil: Perbankan syariah memiliki peran dalam mendorong pertumbuhan ekonomi

yang berkelanjutan. Dengan mengalokasikan dana secara efisien dan adil sesuai dengan prinsip-prinsip syariah, perbankan syariah dapat membantu mengarahkan pembiayaan ke sektor-sektor ekonomi yang produktif dan berpotensi memberikan dampak positif bagi pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

c. Menyediakan pembiayaan bagi sektor-sektor ekonomi yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah: Salah satu peran penting perbankan syariah adalah menyediakan pembiayaan yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Hal ini mencakup pembiayaan untuk sektor-sektor seperti perumahan syariah, usaha mikro dan kecil menengah syariah, serta sektor lainnya yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Dengan demikian, perbankan syariah membantu mendorong pertumbuhan sektor-sektor yang sesuai dengan prinsip syariah.

d. Meningkatkan stabilitas sistem keuangan melalui prinsip-prinsip syariah: Perbankan syariah juga memiliki peran dalam meningkatkan stabilitas sistem keuangan secara keseluruhan. Prinsip-prinsip syariah yang melarang praktik-praktik spekulatif, riba, dan risiko yang tidak terkendali membantu mencegah terjadinya krisis keuangan dan meningkatkan keberlanjutan sistem keuangan. Dalam perbankan syariah, risiko dan keuntungan dibagi antara bank dan nasabah sesuai dengan prinsip-prinsip syariah, sehingga meningkatkan stabilitas dan keadilan dalam transaksi keuangan.

Melalui peran-peran ini, perbankan syariah berkontribusi dalam menciptakan sistem keuangan yang lebih inklusif, adil, berkelanjutan, dan sesuai dengan prinsip-prinsip syariah, serta berperan dalam memajukan perekonomian yang berlandaskan nilai-nilai Islam.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2020:8) manajemen dapat didefinisikan sebagai ilmu dan seni yang melibatkan pengaturan suatu proses pemanfaatan sumber daya dan sumber lainnya secara efektif dan efisien. Definisi ini menyoroti dua dimensi penting dari manajemen. Pertama, sebagai ilmu, manajemen melibatkan prinsip-prinsip, teori, dan konsep yang memandu pengambilan keputusan dan tindakan manajerial berdasarkan pengetahuan dan metode yang teruji. Kedua, sebagai seni, manajemen mencakup elemen kreatif dan kontekstual di mana manajer mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan mereka untuk mengelola sumber daya organisasi dalam situasi yang unik. Pencapaian efektivitas dan efisiensi adalah tujuan utama dari manajemen, dengan upaya untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang paling efisien dan efektif.

Menurut Hasibuan (2019:10) manajemen sumber daya manusia (SDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang berkaitan dengan pengaturan hubungan serta peran tenaga kerja dalam suatu organisasi dengan tujuan utama untuk mencapai efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan perusahaan,

karyawan, dan masyarakat secara keseluruhan. Pendekatan ini menyoroti kompleksitas manajemen SDM, yang tidak hanya melibatkan aspek teknis, tetapi juga unsur-unsur yang lebih abstrak seperti hubungan antara perusahaan dan karyawannya, serta dampak organisasi terhadap lingkungan sosialnya.

Manajemen SDM mencakup berbagai kegiatan yang mencakup pengadaan, pengembangan, motivasi, evaluasi, dan pemeliharaan tenaga kerja. Ini mencakup penempatan karyawan yang sesuai dengan keterampilan dan kompetensi mereka, pengembangan karyawan agar dapat berkembang dan berkontribusi secara maksimal, serta perawatan terhadap kesejahteraan dan hubungan kerja yang positif. Melalui manajemen SDM yang baik, organisasi dapat mencapai produktivitas yang lebih tinggi, kepuasan karyawan yang lebih baik, dan pertumbuhan yang berkelanjutan, yang pada gilirannya akan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Lussier dan Hendon (2021:58) menjelaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pendekatan strategis yang digunakan dalam mengelola sumber daya manusia di suatu organisasi. MSDM melibatkan berbagai aktivitas yang dirancang untuk mengelola tenaga kerja organisasi agar dapat mencapai tujuan organisasi dengan efektif. Pendekatan ini mencakup beberapa elemen kunci yang terdiri dari perencanaan, pengadaan, pengembangan, pengelolaan, dan penghentian sumber daya manusia.

2.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Lussier dan Hendon (2021:61) menyebutkan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki tujuan yang berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia dengan efektif untuk mencapai keberhasilan organisasi. Tujuan utama MSDM meliputi:

- a. Meningkatkan kinerja organisasi: MSDM bertujuan untuk meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi dengan memastikan adanya sumber daya manusia yang berkualitas, termotivasi, dan kompeten yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Hal ini dapat dicapai melalui pengadaan, pengembangan, dan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif.
- b. Mengembangkan karyawan: MSDM bertujuan untuk mengembangkan karyawan dengan menyediakan pelatihan, pengembangan keterampilan, dan kesempatan karir yang memungkinkan mereka mencapai potensi terbaik mereka. Tujuan ini melibatkan identifikasi kebutuhan pengembangan karyawan, penyediaan program pelatihan yang relevan, serta perencanaan karir yang jelas dan berkelanjutan.
- c. Menciptakan budaya kerja yang positif: MSDM memiliki tujuan untuk menciptakan budaya kerja yang inklusif, kolaboratif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Hal ini melibatkan pengembangan norma dan nilai-nilai yang mendukung kerjasama, komunikasi yang

terbuka, serta penghargaan terhadap keragaman dan kontribusi individu.

- d. Meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan: MSDM berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang memperhatikan kesejahteraan karyawan, memberikan imbalan yang adil, dan memenuhi kebutuhan mereka. Tujuan ini mencakup aspek-aspek seperti kebijakan kompensasi yang kompetitif, keseimbangan kerja-kehidupan, dukungan psikologis, dan pengakuan terhadap kontribusi karyawan.

2.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Dessler (2021:24) yaitu mencerminkan serangkaian kegiatan yang terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia di dalam organisasi. Fungsi-fungsi utama MSDM meliputi: perencanaan sumber daya manusia, pengadaan sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia, pengelolaan kinerja, pengelolaan kompensasi dan manfaat, pengelolaan hubungan kerja.

- a. Perencanaan sumber daya manusia menggambarkan proses perencanaan kebutuhan sumber daya manusia di organisasi. Ini mencakup analisis jabatan, peramalan kebutuhan tenaga kerja, dan penyusunan rencana pengadaan serta pengembangan karyawan untuk memastikan ketersediaan

sumber daya manusia yang sesuai dan cukup guna dalam pencapaian tujuan organisasi.

- b. Pengadaan sumber daya manusia mengacu pada proses perekrutan, seleksi, dan penempatan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Ini melibatkan pembuatan iklan lowongan kerja, wawancara seleksi, penilaian kompetensi, dan penempatan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan mereka.
- c. Pengembangan sumber daya manusia adalah fokus pada pengembangan karyawan melalui pelatihan, pengembangan keterampilan, dan pembangunan karir. Ini mencakup identifikasi kebutuhan pengembangan, perancangan dan pelaksanaan program pelatihan, serta penilaian dan pengembangan potensi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka dan mempersiapkan mereka menghadapi perubahan di lingkungan kerja.
- d. Pengelolaan kinerja melibatkan pengaturan sasaran kinerja, evaluasi kinerja, umpan balik, dan pengembangan karyawan. Ini meliputi penetapan sasaran kinerja yang jelas, evaluasi kinerja yang berkelanjutan, pemberian umpan balik yang konstruktif, serta penyusunan rencana pengembangan individu dan organisasi.
- e. Pengelolaan kompensasi dan manfaat mencakup kebijakan kompensasi yang adil, termasuk penggajian, tunjangan, dan manfaat lain yang sesuai dengan kontribusi karyawan. Ini

mencakup penetapan struktur gaji, program insentif, serta manajemen manfaat karyawan untuk memastikan kompensasi yang memotivasi dan memuaskan karyawan.

- f. Pengelolaan hubungan kerja berfokus pada interaksi antara karyawan dan manajemen dalam organisasi. Ini mencakup penyelesaian konflik, komunikasi efektif, negosiasi, dan implementasi kebijakan perusahaan untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan keterbukaan komunikasi, serta memastikan penerapan kebijakan yang konsisten dan adil. Keseluruhan fungsi-fungsi ini penting dalam manajemen sumber daya manusia dan berperan kunci dalam mendukung kinerja organisasi dan kepuasan karyawan.

2.2.4 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Armstrong dan Taylor (2019:72) mendefinisikan tanggung jawab dan kontribusi yang dilakukan dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia di dalam organisasi. Beberapa peran utama MSDM meliputi:

- a. Partner Strategis: MSDM berperan sebagai mitra strategis bagi manajemen puncak dalam merancang dan melaksanakan kebijakan dan program sumber daya manusia yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. MSDM berkontribusi dalam mengidentifikasi kebutuhan sumber daya manusia, merencanakan strategi pengembangan

karyawan, dan mengintegrasikan tujuan sumber daya manusia dengan tujuan bisnis secara keseluruhan.

- b. Fasilitator: MSDM berperan dalam menyediakan dukungan dan sumber daya yang diperlukan bagi karyawan dan manajemen dalam mencapai tujuan organisasi. Fungsi ini meliputi penyediaan pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, pengelolaan konflik, dan fasilitasi komunikasi antara karyawan dan manajemen.
- c. Penyedia Layanan: MSDM bertindak sebagai penyedia layanan dalam menyediakan program dan kebijakan sumber daya manusia yang mendukung karyawan dan manajemen. Hal ini meliputi penyediaan kebijakan kompensasi, program kesejahteraan, manajemen talenta, dan dukungan administratif terkait sumber daya manusia.
- d. Pengawas: MSDM memiliki peran pengawasan dalam memastikan kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan, kebijakan internal, dan praktik yang adil dalam organisasi. MSDM memastikan bahwa perlakuan terhadap karyawan sesuai dengan hukum dan kebijakan perusahaan, serta memberikan perlindungan dan keadilan di lingkungan kerja.
- e. Perancang Organisasi: MSDM berperan dalam merancang struktur organisasi yang efektif dan mengatur alur kerja yang efisien. MSDM terlibat dalam desain organisasi, pembagian tugas dan tanggung jawab, serta pengaturan hubungan antarunit kerja agar menciptakan lingkungan

yang mendukung kolaborasi dan pencapaian tujuan organisasi.

2.2.5 Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia

Mathis (2020:34) mengatakan bahwa Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mencakup dampak positif yang diberikan kepada organisasi dan karyawan. Berikut adalah beberapa manfaat utama MSDM:

- a. **Meningkatkan Produktivitas dan Kinerja Organisasi:** Melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, MSDM dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja keseluruhan organisasi. Hal ini dapat terjadi melalui perekrutan dan seleksi yang tepat, pengembangan karyawan, pengelolaan kinerja yang baik, dan penciptaan budaya kerja yang positif.
- b. **Meningkatkan Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan:** MSDM berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja. Dengan memberikan penghargaan yang adil, kesempatan pengembangan karir, dan komunikasi yang efektif, MSDM dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.
- c. **Mengurangi Biaya Absensi, Turnover, dan Konflik di Tempat Kerja:** MSDM yang baik dapat membantu mengurangi biaya absensi karyawan yang tidak terjadwal, turnover karyawan, dan konflik di tempat kerja. Melalui

pengelolaan yang efektif, MSDM dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, memenuhi kebutuhan karyawan, dan mengatasi masalah potensial sebelum menjadi konflik yang lebih besar.

- d. Meningkatkan Kualitas dan Keterampilan Karyawan: MSDM berperan dalam mengembangkan kualitas dan keterampilan karyawan melalui program pelatihan dan pengembangan yang terencana. Dengan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, MSDM dapat meningkatkan kemampuan individu dan kelompok kerja dalam mencapai tujuan organisasi.
- e. Meningkatkan Reputasi dan Citra Organisasi sebagai Tempat Kerja yang Baik: Melalui praktik MSDM yang baik, organisasi dapat membangun reputasi dan citra yang baik sebagai tempat kerja yang menarik dan berkualitas. Hal ini dapat menarik bakat-bakat terbaik, mempertahankan karyawan yang berkinerja tinggi, dan mendukung pertumbuhan jangka panjang organisasi.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Colquitt, dkk (2018:29) kepuasan kerja adalah konsep penting dalam dunia sumber daya manusia dan manajemen organisasi. Ini mencerminkan perasaan individu terhadap pekerjaannya. Dalam penjelasan yang lebih terperinci, kepala kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan puas atau rasa pencapaian

yang diperoleh oleh seorang karyawan dalam konteks pekerjaannya. Kepuasan kerja ini muncul dari proses penilaian yang dilakukan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, tempat kerja, dan berbagai aspek yang memengaruhi pengalaman kerjanya.

Kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan, produktivitas, retensi, dan suasana kerja. Karyawan yang puas cenderung lebih termotivasi, lebih berkomitmen terhadap organisasi, dan lebih cenderung untuk tetap bekerja dalam jangka waktu yang lebih lama. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas dapat menghadapi masalah seperti absensi yang tinggi, kinerja yang buruk, dan bahkan kepergian dari perusahaan.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia, pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dan upaya untuk meningkatkannya sering menjadi prioritas penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Oleh karena itu, survei kepuasan kerja, penilaian prestasi, serta kebijakan dan praktik manajemen yang mendukung kesejahteraan dan kepuasan karyawan sering digunakan untuk membantu organisasi memahami dan meningkatkan tingkat kepuasan kerja mereka. Sebagaimana dijelaskan didalam al-qur'an surah at-taubah ayat 105 sebagai berikut:

Artinya: Dan katakanlah, "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang

Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut factor fisik dan psikologi (Prayogo;2019:18).

Menurut Sutrisno (2019:39), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dirasakan pegawai karena ada hal-hal yang mendasarinya. Pada dasarnya seseorang akan merasa nyaman dan tingkat loyalitas pada pekerjaannya akan lebih tinggi apabila dalam bekerja orang tersebut memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya.

Menurut Mangkunegaran (2017:40). Indikator kepuasan kerja ini dapat diukur dengan kesesuaian, rasa adil, kepuasan.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2019:46), Banyak faktor yang telah diteliti sebagai faktor–faktor yang menentukan kepuasan kerja, diantaranya:

1. Gaji, gaji yang sedikit dan tidak sesuai dengan kinerjanya menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang

mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

2. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, factor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.
3. Pengawasan, sekaligus atasannya. Supervise yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.
4. Kondisi kerja, termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat paker.
5. Aspek social dalam pekerjaan, merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai factor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.
6. Komunikasi, komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya.
7. Fasilitas, fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

2.3.3 Aspek–Aspek Kepuasan Kerja

1. Kerja yang Secara Mental Menantang.

Kebanyakan karyawan menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakannya. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang terlalu

kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. Ganjaran yang Pantas

Para karyawan menginginkan system upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, dan segaris dengan pengharapan mereka. Pemberian upah yang baik didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Tidak semua orang mengejar uang. Banyak orang bersedia menerima baik uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja yang mereka lakukan dan jam kerja. Tetapi kunci yang menakutkan upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan yang lebih penting adalah persepsi keadilan.

3. Kondisi Kerja yang Mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa keryawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan.

4. Rekan Kerja yang Mendukung

Orang-orang mendapatkan lebih dari pada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan

karyawan kerja juga mengisi kebutuhan akan social, oleh karena itu bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan menyenangkan dapat menciptakan kepuasan kerja yang meningkat. Tetapi perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

5. Kesesuaian Kepribadian dengan Pekerjaan

Pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut, dan karena sukses ini mempunyai kebolehdjadian yang lebih besar untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari dalam kerja mereka.

2.3.4 Pengukuran Kepuasan Kerja

Ada beberapa cara untuk mengukur kepuasan kerja diantaranya yaitu:

1. Pengukuran kepuasan kerja dengan skala job description index yaitu. Cara penggunaannya adalah dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan pada karyawan mengenai pekerjaan. Setiap pertanyaan yang diajukan harus dijawab oleh karyawan dengan jawaban” Ya “,” Tidak” atau “ragu-ragu”. Dengan cara ini dapat diketahui tingkat kepuasan kerja karyawan.
2. Pengukuran kepuasan kerja dengan skala Minnesota satisfaction questionnaire. Skala ini berisi tanggapan yang

mengharuskan karyawan untuk memilih salah satu dari alternative jawaban: ‘Sangat tidak puas’, ‘Tidak puas’, ‘Netral’, ‘Puas’, dan ‘Sangat puas’ terhadap pertanyaan yang diajukan. Berdasarkan jawaban tersebut dapat diketahui tingkat kepuasan kerja karyawan.

3. Pengukuran kepuasan kerja berdasarkan ekspresi wajah. Pada pengukuran metode ini responden diharuskan memilih salah satu gambar wajah orang, mulai dari wajah yang sangat gembira, gembira, netral, cemburut, dan sangat cemburut. Kepuasan kerja dapat diketahui dengan melihat pilihan gambar yang diambil oleh responden.

2.3.5 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Yuniarsih (2017:94), Beberapa indikator kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Lingkungan Kerja: Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung dapat memberikan dampak positif pada kepuasan kerja. Lingkungan yang kondusif juga dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.
- b. Promosi: Peluang untuk naik jabatan atau mendapatkan promosi merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Karyawan cenderung merasa lebih puas jika merasa memiliki peluang untuk pengembangan karir.
- c. Teman Sekerja yang Mendukung: Hubungan yang baik dengan rekan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Teman sekerja yang saling mendukung dan bekerja sebagai tim dapat menciptakan atmosfer positif di tempat kerja.

- d. Pekerjaan yang Secara Mental Menantang: Tantangan dalam pekerjaan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan mengatasi hambatan-hambatan akan lebih memuaskan bagi karyawan.
- e. Imbalan Materi seperti Upah atau Gaji: Faktor imbalan materi, seperti upah atau gaji, juga berperan dalam kepuasan kerja. Karyawan cenderung merasa lebih puas jika merasa bahwa imbalan yang mereka terima sebanding dengan usaha dan kontribusi yang mereka berikan.

Dengan memperhatikan faktor-faktor ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memaksimalkan tingkat kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

2.4 Gaji

2.4.1 Pengertian Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan organisasi atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah organisasi. Atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima

seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah organisasi. Adapun upah adalah kata lain dari gaji yang sering kali ditujukan pada pegawai tertentu, biasanya pada pegawai bagian operasi. Oleh karena itu gaji dan upah dimaknakan sama.

Gaji dan upah sudah barang tertentu erupakan salah satu alasan bagi seseorang untuk bekerja dan barangkali merupakan alasan yang paling penting di antara yang lain seperti untuk berprestasi, mengembangkan diri atau untuk mengaktualisasikan diri. Paling tidak hampir 90 persen pertentangan antara pekerja dan majikan diakibatkan oleh masalah gaji, bukan yang lain. Ini menjadi bukti bahwa gaji merupakan aspek yang penting. Dari sudut pandang organisasi, ini juga menjadi salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, memotivasi pegawai, merangsang pegawai baru yang berkualitas untuk memasuki organisasi, mempertahankan pegawai yang ada, dan meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perencanaan atau penentuan gaji menjadi isu yang penting dalam manajemen sumber daya manusia dan harus ditentukan secara hati-hati dan melalui langkah-langkah tertentu. Nabi shallallahu 'alaihi wa sallam juga memerintahkan memberikan upah sebelum keringat si pekerja kering. Dari 'Abdullah bin 'Umar, Nabi shallallahu 'alaihi wa sallam bersabda: Artinya: Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering. (HR. Ibnu Majah, shahih).

Menurut Hasibuan (2017:36), Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodic kepada karyawan tetap serta mempunyai

jaminan yang pasti. Maksudnya gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja. Menurut Mardi (2017:53) Gaji adalah sebuah bentuk pembayaran atas sebuah hak yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai. Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian gaji adalah suatu pembayaran berupa uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya atas pekerjaan yang telah dilakukannya.

2.4.2 Tujuan Pemberian Gaji

Menurut Kadarisman (2018:77), tujuan program pemberian gaji memerhatikan ketentuan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya gaji yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja pegawai. Adapun secara umum menurut Rivai (2017:376) tujuan pemeberian gaji antara lain adalah sebagai berikut:

1. Ikatan kerja sama
Dengan pemberian upah dan gaji terjalinlah ikatan kerja sama ^A formal ^A antara pemilik atau pengusaha dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pemilik atau pengusaha wajib membayar upah dan gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan kerja

Dengan upah dan gaji, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status, social, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan efektif

Jika program upah dan gaji ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika upah dan gaji diberikan cukup besar, manajer akan mudah untuk memotivasi para karyawannya.

5. Stabilitas karyawan

Dengan program upah dan gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian upah dan gaji yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh serikat buruh

Dengan program upah dan gaji yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan berkonsentrasi pada pekerjaan.

8. Pengaruh asosiasi usaha sejenis

Dengan program upah dan gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena relatif kecil dan perpindahan ke perusahaan sejenis dapat dihindarkan.

9. Pengaruh pemerintah

Jika program upah dan gaji sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

2.4.3 Fungsi Pemberian Gaji

Gaji berfungsi untuk mengalokasikan sumber daya manusia, khususnya karyawan secara efektif dan efisien. Adanya sistem pengajian dilakukan untuk menarik dan menggerakkan para karyawan kearah pekerjaan-pekerjaan yang dapat mereka kerjakan dan mendapat balas jasa yang adil dan layak.

Menurut Komaruddin (2013:56), fungsi gaji bukan hanya membantu manajer personalia dalam menentukan gaji yang adil dan layak saja, tetapi masih ada fungsi-fungsi yang lain yaitu:

1. Untuk menarik pekerja yang mempunyai kemampuan ke dalam organisasi.
2. Untuk mendorong pekerja agar menunjukkan prestasi yang tinggi.
3. Untuk memelihara prestasi pekerja selama periode yang panjang.

2.4.4 Peranan Gaji

Gaji dapat berperan dalam meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif, meningkatkan kinerja, meningkatkan produktivitas dalam perusahaan, serta mengimbangi kekurangan dan keterlibatan komitmen yang menjadi ciri angkatan kerja masa kini.

Menurut Poerwono (2017:124) peranan gaji dapat ditinjau dari dua pihak, yaitu:

1. Aspek pemberian gaji (perusahaan)

Gaji merupakan unsur pokok dalam menghitung biaya produksi dan komponen dalam menentukan harga pokok yang dapat menentukan kelangsungan hidup perusahaan. Apabila suatu perusahaan memberikan gaji terlalu tinggi maka akan mengakibatkan harga pokok tinggi pula dan bila gaji yang diberikan terlalu rendah akan mengakibatkan perusahaan kesulitan mencari tenaga kerja.

2. Aspek penerima kerja

Gaji merupakan penghasilan yang diterima oleh seseorang dan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Gaji bukanlah merupakan satu-satunya motivasi pegawai dalam berprestasi, tetapi gaji merupakan salah satu motivasi penting yang ikut mendorong pegawai untuk berprestasi, tetapi gaji merupakan salah satu motivasi penting yang ikut mendorong karyawan untuk berprestasi sehingga tinggi

rendahnya gaji yang diberikan akan mempengaruhi kinerja dan kesetiaan karyawan.

2.4.5 Indikator Gaji

Penggajian perlu mendapat perhatian dari organisasi sebagai jaminan bahwa suatu organisasi mampu memenuhi berbagai persyaratan yang telah ditentukan. Menurut Siagian (2019:262) terdapat beberapa dalam pengorganisasian yang sebagai berikut:

1. Keadilan internal, para pegawai yang melaksanakan tugas-tugas yang sejenis, dalam faktor-faktor kritikalnya relatif sama, memperoleh imbalan yang sama pula, inilah yang dinamakan “keadilan internal”
2. Keadilan eksternal, para pegawai dalam satu organisasi menerima imbalan yang sama dengan para pegawai lain dalam organisasi lain yang terlibat dalam kegiatan sejenis dalam satu wilayah kerja yang sama, sehingga disebut dengan “keadilan eksternal”
3. Taraf hidup yang layak, gaji yang diterima oleh pegawai berada pada jumlah dan tingkat yang wajar.
4. Mampu memenuhi kebutuhan, dengan gaji diterima oleh pegawai merupakan suatu kebutuhan dasar personal.
5. Menimbulkan rasa semangat bekerja, dengan gaji yang diterima mampu memberikan suatu dorongan bagi setiap pegawai. Besar kecilnya gaji atau upah yang dibayarkan kepada para pekerja yang melakukan kegiatan tertentu,

dengan demikian diharapkan bahwa system penggajian yang diberlakukan banyak organisasi akan mencerminkan segi keadilan dalam sistem tersebut yang pada gilirannya akan menumbuhkan kinerja karyawan yang tinggi dikalangan para pekerja.

2.5 Lingkungan Kerja

2.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:66) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kinerja. Kondisi lingkungan dalam variasi-variasi yang relative sederhana dalam suhu, kebisingan, penerangan, atau mutu daerah yang dapat mendorong efek-efek yang berarti terhadap sikap dan kinerja karyawan. Selain itu rancangan yang memperhatikan jumlah ruangan kerja, pengaturan atau tata letaknya dan tingkat kekuasaan pribadi yang diberikan, mempengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2018:25) mendefinisikan bahwa “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja (baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok)”. Lingkungan kerja mencakup segala hal mulai dari kondisi fisik di tempat kerja hingga hubungan dengan rekan kerja dan atasan, serta cara kerja yang diterapkan. Dengan ini mencakup semua faktor yang dapat memengaruhi kenyamanan, produktivitas, dan kepuasan kerja seseorang di tempat kerja.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan itu bekerja didalamnya dan terdapat fasilitas-fasilitas yang menunjang karyawan dalam beraktivitas atau bekerja. Sebagaimana yang dijelaskan didalam al-qur'an surah al- al 'araf ayat 56 sebagai berikut:

Artinya: Janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi setelah diatur dengan baik. Berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut dan penuh harap. Sesungguhnya rahmat Allah sangat dekat dengan orang-orang yang berbuat baik (Qs. Al-al 'araf 56).

2.5.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lebih jauh lagi. Lingkungan kerja yang

kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Sedarmayanti (2018:46) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua antara lain:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik langsung maupun tidak langsung.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Menurut Siagian (2018:57) menyatakan bahwa secara garis besar jenis-jenis lingkungan kerja dapat terbagi menjadi dua antara lain:

1. Lingkungan kerja fisik

- a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.

- b. Ruang kerja yang longgar dalam arti penempatan orang dalam suatu ruangan tidak menimbulkan perasaan sempit.
 - c. Tersedianya peralatan yang cukup memadai.
 - d. Ventilasi untuk keluar masuknya udara segar yang cukup.
 - e. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti masjid atau musholla.
 - f. Tersedianya sarana angkutan, baik yang dipruntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah, dan mudah diperoleh.
2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Seharusnya bahwa instansi hendaknya mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan, maupun yang memiliki status jabatan yang sama di instansi. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

2.5.3 Aspek-aspek Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya

ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan kerja di katakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien, banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut beberapa aspek-aspek (Sedarmayanti, 2018:50) yang dapat memenuhi suatu kondisi dan lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan diantaranya adalah:

1. Penerangan/ cahaya di tempat kerja
Cahaya/ penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran saat bekerja. Oleh sebab itu diperhatikan adanya penerangan (cahaya yang terang) tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan perusahaan sulit dicapai.
2. Temperature ditempat kerja
Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan

suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperature luar jika perubahan temperature luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan tubuh.

3. Kelembapan di tempat kerja

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara bisa ditanyakan dalam persentase, kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembapan tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas dengan suhu sekitarnya.

3. Sikrulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme, udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah tercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja.

4. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasi kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga kinerja meningkat.

5. Bau tidak sedap

Adanya bau tidak sedap disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau tidak sedap yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

6. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

7. Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk diperdengarkan di tempat kerja.

8. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan.

Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan para karyawan tentu akan meningkatkan kinerja dari para karyawan dan sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan kinerja dari para karyawan secara tidak langsung juga menurunkan produktivitas perusahaan.

2.5.4 Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Hubungan karyawan dengan karyawan lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebarkannya.

Menurut Sunyoto (2017:388) indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan, yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok.- Hubungan sebagai individu yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok, maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun kelompok.

2. Tingkat Kenyamanan

Lingkungan kerja dengan tingkat kenyamanan mengacu pada berbagai faktor atau elemen yang digunakan untuk mengukur atau menilai sejauh mana seseorang merasa nyaman dalam suatu situasi atau lingkungan tertentu. Tingkat kenyamanan ini dapat diterapkan dalam berbagai konteks, seperti tempat tinggal, tempat kerja, transportasi, atau desain produk.

3. Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitas guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti.

4. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimaksudkan ke dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi.

Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan suatu pekerjaan, tetapi juga menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang

bersifat psikologis. Sedangkan pengaruhnya itu sendiri bersifat positif dan dapat bersifat negative.

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini didasari oleh beberapa hasil-hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Berikut ini adalah tinjauan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini:

Table 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun dan Judul penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Darham dan rahayu (2021) Lingkungan kerja dan gaji berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Muara Bungo	Analisis regresi linier berganda	Secara parsial lingkungan kerja dan gaji berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Muara Bungo.
2.	Satriani (2020) Pengaruh gaji dan jam kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Ud. Hasby Mlarak dengan Kompensasi sebagai variable Intervening	Analisis regresi sederhana	Gaji dan jam kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan kompensasi terhadap karyawan.
3.	Priyadi dan Ambarwati (2019) Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Grafika Wangi Kalimantan	Analisis regresi linier	Variable kompensasi, berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.
4.	Gunawan dan Kusniawati (2019), Analisis faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja pegawai pukesmas	Menggunakan model statistic deskriptif	Faktor kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pukesmas.

5.	Nasution, dkk (2018) Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai kanwil direktorat jenderal kekayaan Negara aceh	Menggunakan model statistic deskriptif	Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai kanwil direktorat jenderal kekayaan Negara Aceh.
6.	Emely, dkk (2017). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di hotel pangeran beach padang	Analisis regresi linier berganda	Faktor gaji, pekerjaan itu sendiri, atasan, promosi jabatan, dan lingkungan kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan hotel pangeran beach padang.
7.	Sahira (2018) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor dinas perhubungan kota makassar	Analisis regresi sederhana	Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai kantor dinas perhubungan kota Makassar.

Darham dan Rahayu (2021) tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui lingkungan kerja, kepuasan kerja karyawan, serta pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Muara Bungo. Jumlah karyawan pada PT tersebut berjumlah 50 orang karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel dengan pertimbangan jumlah populasi dibawah 100 orang. Adapun metode analisis yang diperoleh langsung dengan cara membagikan angket (kuesioner) dan observasi langsung pada objek yang diteliti. Hasil uji statistic atau uji parsial dan simultan menunjukkan adanya pengaruh dari variabel lingkungan kerja dan gaji terhadap kepuasan kerja karyawan. Kontribusi lingkungan kerja dan gaji terhadap kepuasan

kerja karyawan didapatkan 25,2%. Diharapkan PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Muara Bungo untuk lebih memperhatikan Lingkungan Kerja agar karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja sehingga kinerja perusahaan dapat lebih meningkat.

Satriani (2020) tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaji terhadap kompensasi, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh jam kerja terhadap kompensasi, untuk mengetahui pengaruh jam kerja terhadap kepuasan kerja, untuk mengetahui kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Ud. Hasby Mlarak dengan Kompensasi sebagai variable Intervening. Jumlah karyawan pada Ud Hasby Mlarak berjumlah 160 orang karyawan. Sampel yang digunakan yaitu *Propotionate Stratified Random Sampling*. Sedangkan metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Penelitian menggunakan angket dengan skala *likert*. Pengumpulan data dengan melakukan wawancara, dokumentasi, angket (kuesioner) dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Gaji berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kompensasi kerja di UD. Hasby Mlarak. (2) Jam kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kompensasi kerja di UD. Hasby Mlarak. (3) Gaji berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Hasby Mlarak. (4) Jam kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di UD. Hasby Mlarak. (5) Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Hasby Mlarak. (6) Kompensasi

dapat menjadi perantara dalam pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja karyawan. (7) Kompensasi dapat menjadi perantara dalam pengaruh jam kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Priyadi dan Ambarwati (2019) Tujuan utama dalam penelitian ini adalah untuk mengkaji dan menganalisis (1) Seberapa besar pengaruh faktor kepuasan kerja yang meliputi Kompensasi, Karakteristik Pekerjaan dan semangat kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (2) Seberapa besar Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan (3) Seberapa besar Karakteristik Pekerjaan Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (4) Seberapa besar semangat kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Jumlah karyawan pada PT. Grafika Wangi Kalimantan berjumlah 58 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel dengan pertimbangan jumlah populasi dibawah 100 orang dan mempunyai sifat homogenitas. Adapun metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan sifat asosiatif yang menggunakan analisis linear berganda. Sumber data yang digunakan yaitu sumber data primer yang diperoleh langsung dari sumber pertama baik individu atau kelompok, data yang digunakan dengan cara membagikan angket (kuesioner) dan observasi langsung pada objek yang diteliti.

Gunawan dan Kusniawati (2019) Tujuan penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dengan maksud membenarkan atau memperkuat hipotesis, mencari, menemukan dan menganalisis

faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja, sehingga pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Data akan dianalisis dengan menggunakan program Statistical Product and Service Solution (SPSS). jumlah karyawan Puskesmas adalah 55 orang yang berasal dari daerah populasi yaitu 7 (tujuh) yang terdiri dari 2 induk Puskesmas dan 5 Puskesmas pembantu di Kecamatan Gunungpati Semarang, yang sekaligus digunakan sebagai sampel penelitian, hal ini dikarenakan jumlah karyawan yang kurang dari 100 orang, pengambilan data dilakukan dengan cara pembagian angket (kuesioner). Berdasarkan hasil analisis terhadap tingkat ketidakpuasan faktor gaji ditinjau dari tingkat kepentingan dan kinerja, bahwa tingkat kepentingan, lima indikator menunjukkan hasil yang lebih besar dari pada kinerjanya, sehingga dapat disimpulkan bahwa lima indikator faktor gaji menunjukkan rasa tidak puas. Hal ini berarti bahwa hipotesis faktor gaji/kesejahteraan menentukan tingkat ketidakpuasan kerja karyawan Puskesmas diterima.

Nasution, dkk (2018) Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) mendeskripsikan keterlibatan kerja, beban kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai (2) besarnya pengaruh keterlibatan kerja, beban kerja, budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, (3) besarnya pengaruh keterlibatan kerja, beban kerja, budaya organisasi terhadap kepuasan kerja (4) besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai (5) besarnya pengaruh tidak langsung keterlibatan,

beban kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh yang berjumlah 139 orang. Untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini, maka dalam penelitian ini digunakan peralatan analisis data yaitu uji deskriptif yaitu untuk menguji model statistik deskriptif. Pengumpulan data menggunakan angket atau kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) keterlibatan kerja, beban kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai sudah berjalan dengan baik, karena diperoleh nilai rerata lebih besar daripada nilai rerata harapan, (2) keterlibatan kerja, beban kerja, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (3) terdapat pengaruh keterlibatan kerja, beban kerja, budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai, (4) hasil penelitian juga membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, (5) hasil penelitian juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung keterlibatan, beban kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh.

Sahira (2018) Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar. Pendekatan dalam penelitian ini adalah kuantitatif digunakan mengukur variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan

angka-angka yang diolah melalui analisis statistik. Adapun yang menjadi lokasi penelitian adalah pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar yang berlokasi di Jalan Mallengkeri No. 18. Mangasa, Tamalate Kota Makassar. Sedangkan waktu penelitian dilaksanakan sesuai jadwal 2 (dua) bulan, mulai bulan April sampai Mei. Untuk mempermudah pengujian terhadap analisis yang digunakan, idealnya data yang digunakan dalam bentuk skala interval (scaled values). Pada penelitian ini, data yang tersedia dalam bentuk skala ordinal dengan menggunakan skala likert. Data yang berhasil dikumpulkan adalah dari hasil kuesioner. Populasi penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar dengan jumlah 123 orang. Pemilihan sampel ditentukan dengan menggunakan metode sampel acak (random sampling) dengan penarikan sampel menggunakan rumus Sovin. Jadi jumlah sampel yang didapat berdasarkan perhitungan di atas adalah 55 sampel. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan cara Interview (wawancara), Kuesioner (angket), dan Observasi. Oleh karena itu hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa sistem lingkungan kerja di kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar akan mengalami perubahan yang positif bagi kepuasan kerja pegawai, karena kemampuan dan keterampilan yang akan semakin meningkat pada pegawai dengan adanya pengembangan lingkungan kerja seperti ini.

Emely, dkk (2017) Tujuan dari penelitian ini adalah dapat menemukan, mengenali dan menganalisis faktor-faktor dominan yang menentukan kepuasan kerja karyawan, sehingga untuk faktor yang masih minim tingkat kepuasannya akan menjadi dasar atau acuan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Populasi penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di hotel Pangeran Beach Padang, yaitu sebanyak 162 orang yang terdiri dari karyawan tetap dan karyawan kontrak. Teknik pengambilan sampel adalah *non probability sampling*, dengan menggunakan purposive sampling. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 80 karyawan. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini adalah data penilaian karyawan tentang kepuasan kerja karyawan di Hotel Pangeran Beach Padang dengan menyebarkan kuesioner (angket). Hasil penelitian ini adalah data jumlah karyawan yang bekerja di hotel Pangeran Beach Padang. Perhitungan analisis faktor-faktor A yang R mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dikumpulkan melalui kuesioner dan disebarkan kepada seluruh responden penelitian, dengan variabel: faktor gaji, faktor pekerjaan itu sendiri, faktor rekan sekerja, faktor atasan, faktor promosi jabatan dan faktor lingkungan kerja yang terdiri dari 35 soal, dan untuk variabel Kepuasan Kerja Karyawan yang terdiri dari 13 soal.

2.7 Kerangka Berfikir

2.7.1 Pengaruh Gaji Terhadap Kepuasan Kerja

Darham dan rahayu (2021) dan Satriani (2020). Gaji merupakan hal yang terpenting bagi seorang karyawan. Karyawan biasanya akan terdorong untuk bekerja semaksimal mungkin jika mendapatkan gaji yang sesuai dengan keahlian dan harapan setiap karyawan. Kepuasan kerja karyawan perlu diciptakan, ditingkatkan dan dipelihara karena dengan adanya kepuasan kerja yang positif karyawan akan lebih termotivasi untuk memberikan prestasi kerja yang lebih baik dari sebelumnya. Tugas akhir ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaji yang diberikan perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Ud. Hasby Mlarak. Metode pengumpulan data dengan melakukan penyebaran kuesioner (angket) kepada karyawan Ud. Hasby Mlarak. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Ud. Hasby Mlarak sebanyak 160 orang karyawan. Model regresi yang digunakan adalah regresi linier sederhana diolah dengan program SPSS 16.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel independen (gaji) memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen (kepuasan kerja karyawan) pada Ud. Hasby Mlarak dengan hasil pengujian koefisien determinasi atau R Square diketahui bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (gaji)

terhadap variabel dependen (kepuasan kerja) sebesar 67,8%, dan sisanya 32,2% dipengaruhi oleh faktor lainnya (Satriani, 2020).

Dan secara bersamaan tujuan penelitian lingkungan kerja dan gaji ini adalah untuk mengetahui lingkungan kerja, kepuasan kerja karyawan, serta pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Muara Bungo. Jumlah karyawan pada PT tersebut berjumlah 50 orang karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel dengan pertimbangan jumlah populasi dibawah 100 orang. Adapun metode analisis yang diperoleh langsung dengan cara membagikan angket (kuesioner) dan observasi langsung pada objek yang diteliti. Hasil uji statistic atau uji parsial dan simultan menunjukkan adanya pengaruh dari variabel lingkungan kerja dan gaji terhadap kepuasan kerja karyawan. Kontribusi lingkungan kerja dan gaji terhadap kepuasan kerja karyawan didapatkan 25,2%. Diharapkan PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Muara Bungo untuk lebih memperhatikan Lingkungan Kerja agar karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja sehingga kinerja perusahaan dapat lebih meningkat.

4.7.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

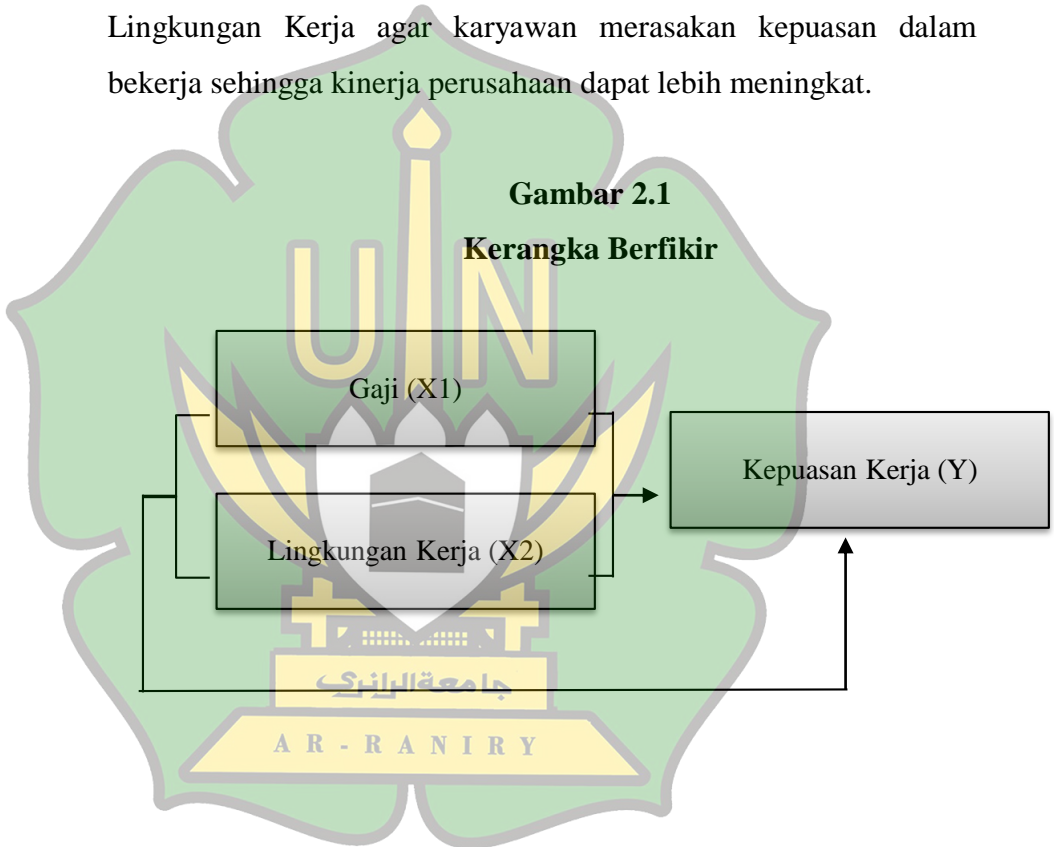
Darham dan rahayu (2021) dan Sahira (2018). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Dinas

Perhubungan Kota Makassar. Pendekatan dalam penelitian ini adalah kuantitatif digunakan mengukur variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan angka-angka yang diolah dengan program SPSS 16. Adapun yang menjadi lokasi penelitian adalah pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar yang berlokasi di Jalan Mallengkeri No. 18. Mangasa, Tamalate Kota Makassar. Data yang berhasil dikumpulkan adalah dari hasil kuesioner. Populasi penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar dengan jumlah 123 orang. Pemilihan sampel ditentukan dengan menggunakan metode sampel acak (random sampling, Jadi jumlah sampel yang didapat berdasarkan perhitungan di atas adalah 55 sampel. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan cara Interview (wawancara), Kuesioner (angket), dan Observasi.

Dan secara bersamaan tujuan penelitian lingkungan kerja dan gaji ini adalah untuk mengetahui lingkungan kerja, kepuasan kerja karyawan, serta pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Muara Bungo. Jumlah karyawan pada PT tersebut berjumlah 50 orang karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel dengan pertimbangan jumlah populasi dibawah 100 orang. Adapun metode analisis yang diperoleh langsung dengan cara membagikan angket (kuesioner) dan observasi langsung pada objek yang diteliti. Hasil uji statistic atau uji parsial dan simultan menunjukkan adanya pengaruh dari

variabel lingkungan kerja dan gaji terhadap kepuasan kerja karyawan. Kontribusi lingkungan kerja dan gaji terhadap kepuasan kerja karyawan didapatkan 25,2%. Diharapkan PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Muara Bungo untuk lebih memperhatikan Lingkungan Kerja agar karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja sehingga kinerja perusahaan dapat lebih meningkat.

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir



2.8 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu kesimpulan atau jawaban sementara yang masih perlu adanya pembuktian adanya kebenaran. Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, kajian teoritis, dan kerangka teoritis, maka hipotesis penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Variabel Gaji (X_1)
Ho : Gaji tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BSI KC Ahmad Dahlan
Ha : Gaji berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BSI KC Ahmad Dahlan
2. Variabel Lingkungan Kerja (X_2)
Ho : Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BSI KC Ahmad Dahlan
Ha : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BSI KC Ahmad Dahlan
3. Secara Bersama-sama (Simultan)
Ho : Gaji dan Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BSI KC Ahmad Dahlan
Ha : Gaji dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BSI KC Ahmad Dahlan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2012: 13) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian dengan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya ialah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Penelitian kuantitatif banyak menggunakan angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan dari hasilnya (Siyoto dan Sodik, 2015). Pada penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian survei yang menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian.

Jenis penelitian ini akan menggunakan jenis penelitian kuantitatif asosiatif yaitu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013: 59). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh dari variabel, yaitu variabel (X1) Gaji dan (X2) Lingkungan Kerja Terhadap (Y) Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Ahmad Dahlan Banda Aceh.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitatif dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu (Sugiyono, 2016: 148). Dalam penelitian ini peneliti mengambil karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Ahmad Dahlan Banda Aceh yang berjumlah 68 Orang. Dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2
Sensus Penelitian

Jumlah Karyawan-Karyawati Bank Syariah Indonesia Cabang Ahmad Dahlan Banda Aceh	
Customer Service	7
Teller	8
Customer Service Supervisor	3
Back Office Supervisor	3
Operational Staff	7
Funding & Transaction Staff	9
Branchless Banking	3
Micro Marketing	7
Customer Bussnis	8
Relationship Manajer	5
Branch Manajer	3
Branch Office Service Manajer	5
Jumlah	68

Sumber: Data Primer diolah 2023

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017: 81). Metode penentuan banyaknya sampel pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2016:

156) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel yang diambil dari Bank Syariah Indonesia Cabang Banda Aceh adalah berjumlah 68 responden.

3.3 Sumber Data

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan, penulis akan mengumpulkan data dengan menggunakan data primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung dari lapangan penelitian melalui wawancara, kuesioner, dan observasi (Purwanto dan Sulistyastuti, 2017:20).

Data primer merupakan sumber-sumber yang memberikan informasi langsung dari tangan pertama yang secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam penelitian. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner atau angket kepada karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Ahmad Dahlan Banda Aceh.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah teknik atau cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan data yang akan dianalisis atau diolah untuk menghasilkan suatu kesimpulan (Bawono, 2006: 29). Teknik atau cara untuk mendapatkan data untuk penelitian ini penulis menggunakan penelitian lapangan yang akan dilakukan dengan langsung terjun ke lapangan terhadap objek penelitian untuk memperoleh data dan mengumpulkan data.

Dalam mengumpulkan data terhadap objek penelitian ini penulis menggunakan metode kuesioner atau angket. Kuesioner atau angket merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya (Sugiyono, 2016: 230). Jenis kuesioner yang digunakan yaitu kuesioner (angket) tertutup, yaitu peneliti sudah menyediakan pilihan jawaban dan responden tinggal memilih yang sesuai dengan kondisi yang dialami. Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dari responden.

3.5 Skala Pengukuran Data

Menurut Boedijoewono, (2017: 21) Skala pengukuran data merupakan prosedur pemberian angket pada suatu objek agar dapat menyatakan karakteristik dari objek tersebut. Terdapat beberapa jenis skala pengukuran data yaitu skala nominal, skala ordinal, skala interval, dan skala rasio. Skala pengukuran data yang dipakai pada penelitian ini yaitu skala interval. Skala interval dipergunakan untuk menunjukkan adanya pengelompokan yang mempunyai besaran yang sama. Menurut Irianto, (2004: 19) Skala interval yaitu suatu skala yang mempunyai rentangan konstan antara tingkat satu dengan yang aslinya, tetapi tidak mempunyai angka 0 mutlak.

Teknik pengukuran data penelitian ini menggunakan skala *likert*. Menurut Sugiyono, (2016: 93) Skala *likert* digunakan untuk

mengukur sikap, pendapatan, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Namun terdapat perbedaan pandangan mengenai skala *likert*, beberapa ahli memandang bahwa skala *likert* adalah ordinal namun beberapa ahli lain memandang bahwa skala *likert* adalah interval. Pada penelitian ini akan mengubah data ordinal menjadi data interval dengan menggunakan sebuah metode yang disebut *Method of Successive Interval* (MSI). MSI merupakan proses mengubah data ordinal menjadi data interval. Data ordinal diubah menjadi data interval karena data ordinal sebenarnya adalah data kualitatif atau bukan angka sebenarnya. Data ordinal menggunakan angka sebagai symbol data kuantitatif (Nasution, 2016: 19).

Dalam penelitian ini, fenomena sosial telah ditetapkan secara spesifik oleh panneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala *likert*, variabel yang akan diukur akan dijabarkan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan ataupun pernyataan. Skala *likert* ini disusun dikategorikan lima pernyataan yang dirancang dalam bentuk kuesioner dan diberi dengan nilai 1 sampai 5, seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.5
Pengukuran Skala Likert

Pilihan	Keterangan	Bobot Jawaban
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4

KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, 2016

3.6 Variabel Penelitian dan Operasional Variabel

Variabel penelitian ini adalah suatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun variabel, variabel serta operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

3.6.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah semua hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2007: 59). Adapun variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Gaji (X_1) dan Lingkungan Kerja Terhadap (X_2)
2. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan dimana hasil dari kinerja yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

3.6.2 Operasional Variabel

Tabel 3. 3
Referensi dan Operasional Variabel

No	Referensi Variabel	Indikator	Pernyataan Item	Skala Pengukuran	Skala
1.	Pernyataan Gaji (X1) Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodic kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Hasibuan (2017:36)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Taraf hidup yang layak. 2. Mampu memenuhi kebutuhan. 3. Menimbulkan rasa semangat kerja. 	<p>1-2</p> <p>3-4</p> <p>5-6</p>	1-5	Interval
2.	Pernyataan Lingkungan Kerja (X2) Afandi (2018:66) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, pentilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan karyawan 2. Tingkat kenyamanan 3. Peraturan kerja 	<p>1-2</p> <p>3-4</p> <p>5-6</p>	1-5	Interval

3.	Pernyataan Kepuasan Kerja(Y). Sutrisno (2019:39), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.	1. Lingkungan kerja 2. Imbalan Materi 3. Teman yang mendukung	1-2 3-4 5-6	1-5	Interval
----	---	---	-------------------	-----	----------

3.7 Uji Keabsahan Data

Untuk menguji data yang diperoleh dalam penelitian ini menggunakan dua uji yaitu sebagai berikut:

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Kuncoro (2009 :172) suatu skala pengukuran disebut valid ketika melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Bila skala pengukuran tidak valid maka tidak bermanfaat bagi peneliti dikarenakan tidak mengukur atau melakukan apa yang seharusnya dilakukan. Pengujian validitas ini yaitu menggunakan perangkat lunak IBM SPSS. Kriteria pengujian validitas adalah sebagai berikut:

1. Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka variabel tersebut valid.
2. Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka variabel tersebut tidak valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berasal dari kata *reliability* yang memiliki arti sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2017). Reliabilitas merupakan suatu instrument penelitian yang aktual dan

dapat dibenarkan. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliable atau handal apabila jawaban responden terhadap pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pada penelitian ini menggunakan koefisien *Crombach's Alpha* untuk mengetahui indikator-indikator yang tidak tetap.

Kriteria yang digunakan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Apabila *Crombach's Alpha* $> 0,60$ atau 60% maka pernyataan tersebut reabel.
2. Apabila *Crombach's Alpha* $< 0,60$ atau 60% maka pernyataan tersebut tidak reliable.

3.8 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kelayakan dari suatu model regresi. Sebelum melakukan analisis regresi dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu. Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik yang digunakan antara lain:

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2013: 160). Salah satu cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan uji statistic non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S).

1. Jika signifikan $> 0,05$ maka variabel berdistribusi normal.
2. Jika signifikan $< 0,05$ maka variabel tidak berdistribusi normal.

3.8.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah suatu kondisi dimana variabel bebas pada persamaan regresi linier berganda memiliki hubungan satu sama lain (Fauzi et al., 2019). Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan melihat nilai *tolerance* atau nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Batas dari *tolerance* $> 0,1$ atau nilai VIF < 10 artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji, namun apabila batas dari *tolerance* $< 0,1$ atau nilai VIF > 10 maka artinya terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013:139) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang terdapat homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Menurut Gujarati (2012: 406) uji Rank Spearman digunakan dengan mengkorelasikan variabel independen terhadap nilai absolut dari residual (*error*). Untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas, maka dibuat persamaan regresi dengan nilai asumsi tidak ada heteroskedastisitas kemudian menentukan nilai absolut, selanjutnya meregresikan nilai absolute residual diperoleh sebagai variabel dependen serta dilakukan

regresi dari variable independen. Dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas dengan metode rank spearman adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan atau sig. (2-tailed) lebih besar dari nilai 0,05 maka dikatakan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.
2. Jika nilai signifikan atau sig. (2-tailed) lebih kecil dari nilai 0,05 maka dikatakan bahwa terdapat masalah heteroskedastisitas.

3.9 Analisis Regresi Linier Berganda

Purnomo (2017), menyatakan bahwa analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua atau lebih variable independen dengan satu variable. Digunakan analisis data regresi linier berganda dalam penelitian ini karena dalam penelitian ini terdiri dari dua variable bebas (X) dan hanya ada satu variable terikat (Y). Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji kepuasan kerja terhadap gaji dan lingkungan kerja karyawan sehingga dalam penelitian ini memiliki persamaan regresi yaitu:

Rumus 3.1 Persamaan Regresi

$$Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

x_1 = Gaji

x_2 = Lingkungan Kerja

α = Konstanta

β = Koefisien regresi

e = *error term*

3.10 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah suatu prosedur yang dilakukan dengan tujuan memutuskan apakah menerima atau menolak hipotesis nol. Dalam pengujian hipotesis, keputusan yang dibuat mengandung ketidakpastian, yang artinya keputusan bias benar dan bisa salah, sehingga menimbulkan resiko. Besar kecilnya resiko dinyatakan dalam bentuk probabilitas (Payadya dan Jayantika,2018). Untuk menguji hipotesis penelitian, harus terlebih dahulu diterjemahkan menjadi *term statistic*, yaitu:

1. Hipotesis Nol (H_0), menyatakan tidak adanya hubungan, atau tidak adanya pengaruh, atau tidak adanya perbedaan.
2. Hipotesis Alternatif (H_1 atau H_a), menyatakan adanya hubungan, atau adanya pengaruh, atau adanya perbedaan. Setelah merumuskan hipotesis nol dan alternatif, uji statistic yang tepat (uji t, uji F) juga dapat ditetapkan, yang akan menunjukkan apakah hipotesis alternative diterima atau tidak, yaitu ada perbedaan signifikan antara kelompok atau terdapat hubungan signifikan diantara variable,

sebagaimana dinyatakan dalam hipotesis (Noor, 2011).

Berikut ini uji hipotesis yaitu:

3.10.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik memiliki tujuan untuk menunjukkan sejauh mana pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat (Sujarweni, 2015). Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan 0,1 ($\alpha = 10\%$).

Untuk menguji hipotesis apakah diterima atau ditolak adalah dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, dan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

3.10.2 Uji F (Uji Simultan)

Menurut E. Caroline (2019), menyatakan bahwa uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat atau variabel dependen.

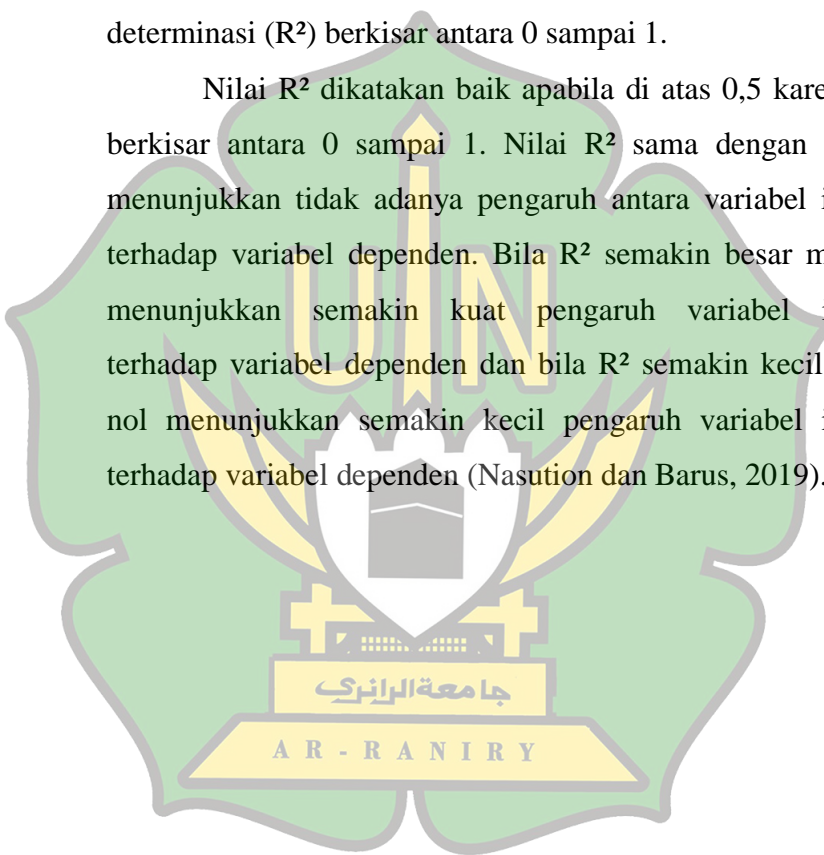
Membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$ dan nilai $sig < 0,1$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a , yang artinya bahwa semua variabel independen serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

3.11 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin tinggi koefisien determinasi, maka semakin tinggi kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel terikat.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase penambahan variabel independen yang diteliti terhadap variasi naik turunnya variasi dependen atau dengan kata lain untuk menguji *goodness-fit* dari model regresi. Nilai koefisien determinasi (R^2) berkisar antara 0 sampai 1.

Nilai R^2 dikatakan baik apabila di atas 0,5 karena nilai R^2 berkisar antara 0 sampai 1. Nilai R^2 sama dengan nol ($R^2=0$) menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Bila R^2 semakin besar mendekati 1 menunjukkan semakin kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan bila R^2 semakin kecil mendekati nol menunjukkan semakin kecil pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Nasution dan Barus, 2019).



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Profil Bank Syariah Indonesia KC. Ahmad Dahlan

Industri perbankan di Indonesia mencatat sejarah baru dengan hadirnya PT Bank Syariah Indonesia Tbk (BSI) yang secara resmi lahir pada 1 Februari 2021 atau 19 Jumadil Akhir 1442 H. Presiden Joko Widodo secara langsung meresmikan bank syariah terbesar di Indonesia tersebut di Istana Negara. BSI merupakan bank hasil merger antara PT Bank BRI Syariah Tbk, PT Bank Syariah Mandiri dan PT Bank BNI Syariah. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) secara resmi mengeluarkan izin merger tiga usaha bank syariah tersebut pada 27 Januari 2021 melalui surat Nomor SR-3/PB.1/2021. Selanjutnya, pada 1 Februari 2021, Presiden Joko Widodo meresmikan kehadiran BSI.

Komposisi pemegang saham BSI adalah: PT Bank Mandiri (Persero) Tbk 50,83%, PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk 24,85%, PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk 17,25%. Sisanya adalah pemegang saham yang masing-masing di bawah 5%. Penggabungan ini menyatukan kelebihan dari ketiga bank syariah tersebut, sehingga menghadirkan layanan yang lebih lengkap, jangkauan lebih luas, serta memiliki kapasitas permodalan yang lebih baik. Didukung sinergi dengan perusahaan serta komitmen

pemerintah melalui Kementerian BUMN, BSI didorong untuk dapat bersaing di tingkat global.

Bank Syariah Indonesia kantor cabang Ahmad Dahlan yang beralamat di jalan KH Ahmad Dahlan No 111, Merduati, kec. Kuta Raja, kota banda aceh merupakan bagian PT. Bank Syariah Indonesia yang berpusat di Jakarta. pada awalnya bank Syariah Indonesia kantor cabang Ahmad Dahlan ini adalah kantor pusat bank negara indonesia banda aceh, dengan sistem konvensional. Berkaitan dengan status otonomi khusus yang diberikan pemerintah pusat kepada Provinsi Aceh serta penerapan syari'at Islam dan berdasarkan PP No.103 tanggal 10 November Tahun 2000, maka bank tersebut dialihkan menjadi bank Syariah yang menerapkan sistem Syariah sejak tahun 2021.

4.1.2 Visi, Misi Bank Syariah Indonesia

Visi dan misi Bank Syariah Indonesia (BSI) mencerminkan arah dan tujuan strategis bank ini dalam menjalankan operasinya. Berikut adalah visi dan misi BSI:

A. **Visi Bank Syariah Indonesia (BSI):**

TOP 10 Global Islamic Banking

Visi ini menunjukkan bahwa BSI memiliki tekad untuk menjadi bank syariah terkemuka yang diakui dan menjadi sumber kebanggaan bagi bangsa Indonesia.

B. **Misi Bank Syariah Indonesia (BSI):**

1. Memberikan akses solusi keuangan syariah di Indonesia. Melayani >20 juta nasabah dan menjadi top 5 bank

berdasarkan aset (500+T) dan nilai buku 50 T di tahun 2025.

2. Menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham. Top 5 bank yang paling profitable di Indonesia (ROE 18%) dan valuasi kuat (PB>2).
3. Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik Indonesia. Perusahaan dengan nilai yang kuat dan memberdayakan masyarakat serta berkomitmen pada pengembangan karyawan dengan budaya berbasis kinerja.

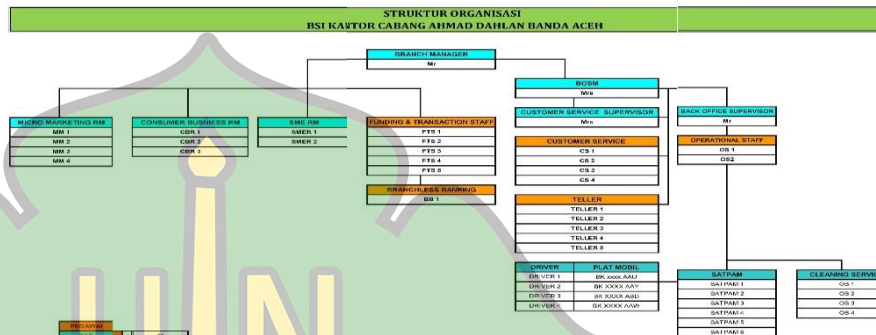
Visi dan misi BSI mencerminkan komitmen bank ini untuk menjadi bank syariah yang unggul, memberikan layanan berkualitas, dan berperan aktif dalam pembangunan ekonomi syariah di Indonesia. Bank Syariah Indonesia juga menekankan pentingnya integritas, etika, dan tanggung jawab sosial dalam operasinya.

4.1.3 Struktur Organisasi

Setiap organisasi harus memiliki struktur yang jelas. PT. Bank syariah indonesia kantor Cabang Ahmad Dahlan memiliki struktur organisasi yang meliputi tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang telah tergambarkan dalam struktur organisasi. Melibatkan seluruh sumber daya manusia yang ada agar mempermudah perusahaan mengetahui maju mundurnya suatu organisasi demi tercapainya tujuan, sebagaimana yang diharapkan. PT. Bank syariah indonesia kantor Cabang Ahmad Dahlan memiliki suatu struktur organisasi yang telah ditetapkan

sebagaimana struktur organisasi lainnya yang memiliki suatu struktur yang melibatkan sumber daya insani yang profesional.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi



Sumber: Data Primer diolah 2023

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan gambaran umum responden yang menunjukkan menggambarkan keadaan dan kondisi dari responden. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan pengaruh gaji dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Karena penelitian ini menggunakan karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KC. Ahmad Dahlan sebagai responden, maka perlu diidentifikasi terlebih dahulu data responden.

Data responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, masa kerja, pendidikan terakhir, dan jurusan. Dalam penelitian ini dibagikan kuesioner sebanyak 68 responden,

semua kembali tidak ada yang hilang ataupun rusak dan semua kuesioner digunakan untuk pengolahan data.

Untuk lebih jelasnya karakteristik responden dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.2.1 Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KC. Ahmad Dahlan dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu laki-laki dan perempuan. Pengelompokkan responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	24	36,2%
Perempuan	44	63,8%
Total	68	100%

Sumber: Data Primer diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 68 responden dalam penelitian ini terdapat 63,8% perempuan dan 36,2% laki-laki dengan jumlah responden perempuan 44 orang dan responden laki-laki 24 orang. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia KC. Ahmad Dahlan Banda Aceh adalah perempuan.

4.2.2 Usia Responden

Adapun data mengenai usia responden karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KC. Ahmad Dahlan Banda Aceh dikelompokkan menjadi 4 kategori yaitu 20-25 tahun, 26-30 tahun,

31-35 tahun, dan 36-40. Pengelompokan responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Table 4.2 Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentasi
20-25 tahun	30	44%
26-30 tahun	15	22%
31-35 tahun	15	22%
36-40 tahun	8	12%
Total	68	100%

Sumber: Data Primer diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 68 responden dalam penelitian ini yang berusia 20-25 tahun terdapat sebanyak 30 orang (44%), responden yang berusia 26-30 tahun sebanyak 15 orang (22%), responden yang berusia 31-35 tahun sebanyak 15 orang (22%), dan responden yang berusia 36-40 tahun sebanyak 8 orang (12%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden didominasi oleh karyawan yang berusia 20-25 tahun sebanyak 30 orang pada PT. Bank Syariah Indonesia KC. Ahmad Dahlan Banda Aceh.

4.2.3 Masa kerja Responden

Adapun data mengenai masa kerja responden karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KC. Ahmad Dahlan Banda Aceh dikelompokkan menjadi 4 kategori yaitu < 1 tahun, 1-5 tahun, 6-10 tahun dan > 11 tahun. Pengelompokan responden berdasarkan masa kerja dan dapat dilihat pada table berikut ini:

Table 4.3 Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Presentasi
< 1 tahun	9	13%
1-5 tahun	39	57%
6-10 tahun	14	21%
> 11 tahun	6	9%
Total	68	100%

Sumber: Data Primer diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 68 responden dalam penelitian ini karyawan yang masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 9 orang (13%), karyawan yang masa kerja 1-5 tahun sebanyak 39 orang (57%), karyawan yang masa kerja 6-10 tahun sebanyak 14 orang (21%), dan karyawan yang masa kerja lebih dari 11 tahun sebanyak 6 orang (9%). Sehingga dapat diketahui bahwa responden didominasi oleh karyawan dengan masa kerja 1-5 tahun dengan jumlah 39 orang pada PT. Bank Syariah Indonesia KC: Ahmad Dahlan Banda Aceh.

4.2.4 Pendidikan Terakhir Responden

Adapun data mengenai Pendidikan terakhir responden karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KC. Ahmad Dahlan Banda Aceh dikelompokkan menjadi 4 kategori SMA, D3, S1 dan Pasca (S2/S3). Pengelompokan responden berdasarkan Pendidikan terakhir dapat dilihat pada table berikut ini:

Table 4.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA	16	23,5%
D3	6	8,8%
S1	42	61,8%
Pasca (S2/S3)	4	5,9%
Total	68	100%

Sumber: Data Primer diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 68 responden dalam penelitian ini karyawan dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 16 orang (23,5%), karyawan dengan pendidikan terakhir D3 sebanyak 6 orang (8,8%), karyawan dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 42 orang (61,8%), dan karyawan dengan pendidikan terakhir Pasca (S2/S3) sebanyak 4 orang (5,9%). Sehingga dapat diketahui bahwa responden didominasi oleh karyawan dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 42 orang pada PT. Bank Syariah Indonesia KC. Ahmad Dahlan Banda Aceh.

4.2.5 Jurusan Responden

Adapun data mengenai jurusan responden karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KC. Ahmad Dahlan Banda Aceh dikelompokkan menjadi 3 katagori yaitu: Akuntansi, Ekonomi, dan Jurusan Lainnya. Pengelompokkan responden dapat dilihat pada table berikut ini:

Table 4.5 Responden Berdasarkan Jurusan

Jurusan	Frekuensi	Presentase
Akuntansi	10	14,7%
Ekonomi	26	38,2%
Lainnya	32	47,1%
Total	68	100%

Sumber: Data Primer diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 68 responden dalam penelitian ini karyawan dengan jurusan akuntansi sebanyak 10 orang (14,7%), karyawan dengan jurusan ekonomi sebanyak 26 orang (38,2%), dan karyawan dengan jurusan lainnya sebanyak 32 orang (47,1%). Sehingga dapat diketahui bahwa responden didominasi oleh karyawan dengan jurusan lainnya sebanyak 32 orang pada PT. Bank Syariah Indonesia KC. Ahmad Dahlan Banda Aceh.

4.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian

Berikut ini penulisan yang menyatakan tanggapan para responden terhadap kuesioner yang penulis sebarikan yaitu sebagai berikut:

4.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaji

Table 4.6 Hasil Variabel Gaji

No	Pernyataan indikator	Item Pertanyaan	Sgt Setuju		Setuju		Kurang setuju		Tidak setuju		Sgt tidak setuju		Mean
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Mampu Memenuhi Kebutuhan	pertanyaan 1	34	50,0	8	11,8	8	11,8	18	26,5	0	0	3,85
2		pertanyaan 2	52	76,5	5	7,4	8	11,8	3	4,4	0	0	4,55
3	menimbulkan Rasa Semangat Kerja	pertanyaan 3	32	47,1	13	19,1	12	17,6	11	16,2	0	0	3,97
4		pertanyaan 4	41	60,3	13	19,1	11	16,2	3	4,4	0	0	4,35
5	Taraf Hidup yang Layak	pertanyaan 5	25	36,8	12	17,6	15	22,1	16	23,5	0	0	3,67
6		pertanyaan 6	47	69,1	7	10,2	12	17,6	2	2,9	0	0	4,45
Rerata												4,14	

Sumber: Data Primer diolah 2023

Pada Tabel 4.6 menjelaskan variabel gaji, yaitu pada persepsi responden pada item 1 berdasarkan aspek mampu memenuhi kebutuhan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,85. Pernyataan responden pada item 2 berdasarkan aspek mampu memenuhi kebutuhan diperoleh rata-rata sebesar 4,55. Pernyataan responden pada item 3 berdasarkan aspek menimbulkan rasa semangat kerja diperoleh rata-rata 3,97. Pernyataan pada item 4 berdasarkan aspek menimbulkan rasa semangat kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,35. Pernyataan responden pada item 5 berdasarkan aspek taraf hidup yang layak diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,67. Dan pada item terakhir yaitu item 6 berdasarkan aspek taraf hidup yang layak diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,45. Dari hasil penelitian variabel gaji diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,14 yang bermakna bahwa pernyataan responden pada variabel gaji mendekati kategori setuju.

4.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

AR - Table 4.7 Hasil Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan indikator	Item Pertanyaan	Sgt Setuju		Setuju		Kurang setuju		Tidak setuju		Sgt tidak setuju		Mean
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Tingkat Kenyamanan Karyawan	pertanyaan 1	26	38,2	7	10,3	14	20,6	18	26,5	3	4,4	3,51
2		pertanyaan 2	20	29,4	15	22,1	15	22,1	18	26,5	0	0	3,54
3	Hubungan Dengan	pertanyaan 3	20	29,4	17	25	10	14,7	19	27,9	2	2,9	3,5

4	Rekan Kerja	pertanyaan 4	29	42,6	14	20,5	4	5,9	20	29,4	1	1,5	3,73
5	Peraturan Kerja	pertanyaan 5	23	33,8	20	29,4	10	14,7	13	19,1	2	2,9	3,72
6		pertanyaan 6	28	41,2	21	30,9	6	8,8	10	14,7	3	4,4	3,90
Rerata													3,65

Sumber: Data Primer diolah 2023

Pada Tabel 4.7 menjelaskan variabel gaji, yaitu pada persepsi pernyataan responden pada item 2 berdasarkan aspek tingkat kenyamana karyawan diperoleh rata-rata sebesar 3,54, karena para responden memiliki rasa ketidak nyamanan dalam suatu ruangan yang mereka tempati, berdasarkan jawaban responden yang menjawab pernyataan tidak setuju berjumlah 18 responden. Pernyataan responden pada item 3 berdasarkan aspek hubungan dengan rekan kerja diperoleh rata-rata 3,5, dimana pada pernyataan responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 19 responden, karena dalam menjalin hubungan dengan sesama rekan kerja sebagian karyawan ada yang merasa kurang nyaman. Pernyataan responden pada item 5 berdasarkan aspek peraturan kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,72 dimana pada pernyataan tidak setuju berjumlah 2 responden yang merasa kurang nyaman dalam melakukan peraturan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan nilai rata-rata 3,65 yang bermakna bahwa pernyataan responden pada variabel lingkungan kerja mendekati kategori setuju.

4.3.3 Tanggapan Responen Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Table 4.8 Hasil Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan indikator	Item Pertanyaan	Sgt Setuju		Setuju		Kurang setuju		Tidak setuju		Sgt tidak setuju		Mean
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Lingkungan Kerja	pertanyaan 1	20	29,4	10	14,7	7	10,3	27	39,7	4	5,9	3,22
2		pertanyaan 2	39	57,4	8	11,8	9	13,7	12	17,6	0	0	4,08
3	Tingkat Pendapatan	pertanyaan 3	35	51,5	12	17,6	8	11,8	11	16,2	2	2,9	3,98
4		pertanyaan 4	36	52,9	7	10,29	11	16,2	10	14,7	4	5,9	3,90
5	Teman Yang Mendukung	pertanyaan 5	38	55,9	10	14,7	5	7,4	10	14,7	5	7,4	3,97
6		pertanyaan 6	31	45,6	13	19,1	4	5,9	19	27,9	1	1,5	3,80
Rerata												3,82	

Sumber: Data Primer diolah 2023

Pada Tabel 4.8 menjelaskan variabel gaji, yaitu pada persepsi responden pada item 1 berdasarkan aspek lingkungan kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,22 dimana para responen merasa nyaman dengan lingkungan kerja saat ini. Dan pada item terakhir yaitu item 6 berdasarkan aspek teman yang mendukung diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,80, yang berarti bahwa memiliki teman yang mendukung dalam sebuah tim itu sangat berpengaruh dan merasa puas dalam bekerja. Dari hasil penelitian variabel kepuasan kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 3.82 yang bermakna bahwa pernyataan responden pada variabel kepuasan kerja mendekati kategori setuju.

4.4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

4.4.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menentukan sejauh mana suatu kuesioner atau instrumen pengukuran dapat dianggap valid atau sah. Validitas mengukur sejauh mana instrumen tersebut benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur (Ghozali, 2021). Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan yang terdapat pada kuesioner mampu untuk menjelaskan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Kuesioner dibagikan kepada 68 responden yang merupakan karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia KC. Ahmad Dahlan Banda Aceh. Suatu pernyataan dapat dikatakan valid apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Apabila nilai r_{hitung} (dalam output IBM SPSS dinotasikan sebagai *corrected item total correlation*) hasilnya positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka akan dapat dikatakan bahwa item pertanyaan tersebut adalah valid. Demikian juga berlaku sebaliknya, apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dapat dikatakan bahwa item dari pertanyaan tersebut tidak valid.

Pada penelitian ini dilakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dimana n adalah jumlah responden, dimana tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0.05$). Maka $df = 68 - 2$ atau $df = 66$ sehingga r_{tabel} adalah 0,201. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan *pearson correlation*. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Table 4.9 Hasil Uji validitas

Variabel	Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
Gaji (X ₁)	X1	0,576	0,201	Valid
	X2	0,608	0,201	Valid
	X3	0,591	0,201	Valid
	X4	0,611	0,201	Valid
	X5	0,695	0,201	Valid
	X6	0,618	0,201	Valid
Lingkungan Kerja (X ₂)	X1	0,672	0,201	Valid
	X2	0,470	0,201	Valid
	X3	0,633	0,201	Valid
	X4	0,784	0,201	Valid
	X5	0,656	0,201	Valid
		0,738	0,201	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0,466	0,201	Valid
	Y2	0,298	0,201	Valid
	Y3	0,747	0,201	Valid
	Y4	0,743	0,201	Valid
	Y5	0,545	0,201	Valid
	Y6	0,571	0,201	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan pada penelitian ini dapat dinyatakan valid dengan menggunakan bantuan IBM SPSS. Hal ini dapat diketahui berdasarkan nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan r_{tabel} yaitu sebesar 0,201.

4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih. Hasil analisis reliabilitas dapat dilihat pada *output* program IBM SPSS dan ditunjukkan dengan melihat besarnya nilai *alpha*

(α). Suatu variabel dikatakan reliabilitas apabila nilai *coefficient cronbach alpha* $> 0,60$ maka butir pernyataan atas variabel yang diteliti tersebut adalah reliabel (Ghozali, 2021). Dimana hasilnya sebagai berikut:

Table 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>coefficient cronbach alpha</i>	N of items	Keterangan
Gaji (X1)	0,661	6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,742	6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,570	6	Tidak Reliabel

Sumber: Data Primer diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel dengan menggunakan bantuan IBM SPSS. Hal ini dapat diketahui dengan membandingkan setiap nilai *coefficient cronbach alpha*, dan hasilnya menunjukkan bahwa nilai *coefficient cronbach alpha* dalam setiap item pernyataan lebih besar dari $> 0,60$.

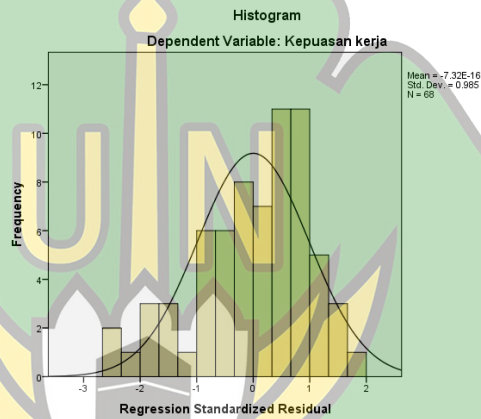
4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menilai apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak normal pada sebuah kelompok data atau variabel (Riyanto & Hatmawan, 2020:137). Menurut Sufren dan Natanael (2013:102) uji normalitas sebagai suatu usaha untuk menentukan apakah data yang kita miliki mempunyai kurva normal atau tidak. Data yang terdistribusi

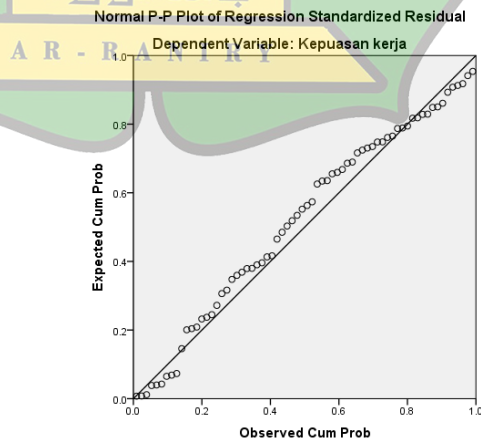
normal yaitu data yang mempunyai kurva normal pada Gambar 4.2 Histogram berbentuk lonceng terbalik begitu juga pada Gambar 4.3 P-Plot juga dan mengidentikasikan bahwa data terdistribusi normal dengan data tidak menjauhi garis diagonal.

Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas (Histogram)



Sumber: Data Primer diolah 2023

Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas (P-Plot)



Sumber: Data Primer diolah 2023

4.5.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan ada atau tidaknya korelasi antar variabel bebas (Fauzi et al., 2019). Pada uji multikolinearitas ini peneliti melihat *tolerance* dan *varian inflation factor* (VIF) dari tiap-tiap variabel independen terhadap variabel dependen. Uji multikolinearitas dengan menggunakan metode *tolerance* dan VIF memiliki kriteria apabila nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* $> 0,1$ maka data yang diuji bebas dari multikolinearitas, namun apabila nilai VIF > 10 dan nilai *tolerance* $< 0,1$ maka data yang diuji terdapat multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Gaji	0.985	1.015
Lingkungan Kerja	0.985	1.015

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

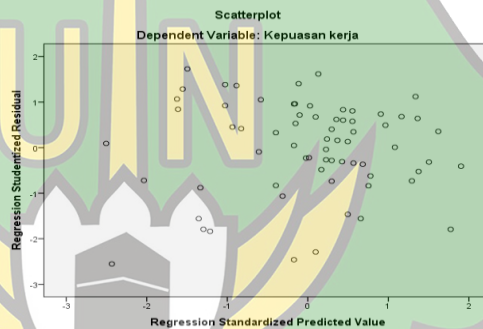
Sumber: Data Primer diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat diketahui bahwa variabel Gaji (X_1) memiliki nilai *tolerance* $0,985 > 0,1$ dan nilai VIF $1,015 < 10$. Variabel Lingkungan Kerja (X_2) nilai *tolerance* $0,985 > 0,1$ dan nilai VIF $1,015 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat korelasi antara variabel Gaji (X_1) dengan variabel Lingkungan Kerja (X_2).

4.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil pengujian uji heteroskedastisitas, digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain atau dinamakan dengan *homoskedastisitas*. Model regresi dikatakan dapat memenuhi ketentuan, hal ini membuktikan bahwa data dari semua variabel terdistribusi secara normal.

Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas (*Scatterplot*)



Sumber: Data Primer diolah 2023

Heteroskedastisitas merupakan indikasi bahwa varian antar residual tidak homogen yang mengakibatkan nilai taksiran yang diperoleh tidak lagi efisien. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat data terdistribusi dengan menjauhi atau distribusi merata tidak mendekati satu sama lain antar data distribusi (Gambar 4.4).

4.6 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Pada penelitian ini variabel bebas

adalah Semangat Kerja (X_1) dan Kemampuan Kerja (X_2), sedangkan variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.243	4.479		3.850	0.010
Gaji	0.206	0.140	0.058	2.472	0.003
Lingkungan Kerja	0.286	0.109	0.209	3.708	0.002

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer diolah 2023

Berdasarkan table 4.12 diatas yang diperoleh dari hasil analisis data dengan menggunakan bantuan IBM SPSS, maka dapat dirumuskan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

Rumus 4.1 - R A N I R Y

$$Y = \alpha + \beta^1 x_1 + \beta^2 x_2 + e$$

$$Y = 17,243 + 0,206X_1 + 0,286 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

x_1 = Gaji

x_2 = Lingkungan Kerja

α = Konstanta

β = Koefisien dari variable bebas (X)

e = *error term*

Berdasarkan model persamaan yang dihasilkan melalui analisis regresi linier berganda menunjukkan hubungan antara variable bebas dengan variable terikat dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Nilai konstanta (α) adalah 17,243 bernilai positif, maka artinya jika nilai variabel gaji (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) tetap, maka kepuasan kerja (Y) akan semakin bertambah atau mengalami peningkatan yaitu 17,243.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel gaji (X_1) adalah 0,206 maka artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan gaji akan mengalami peningkatan sebesar 0,206. Koefisien bernilai positif artinya berpengaruh positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja (Y), semakin baik gaji maka semakin meningkat kepuasan kerja karyawan.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (X_2) adalah 0,286 maka artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan lingkungan kerja mengalami kenaikan, maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,286. Koefisien bernilai positif artinya berpengaruh positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja, semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkat kepuasan kerja karyawan.

4.7 Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan penetapan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a). Hipotesis nol (H_0) merupakan hipotesis yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variable bebas terhadap variable terikat. Sedangkan hipotesis alternatif (H_a) merupakan hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variable bebas terhadap variable terikat. Pengujian hipotesis pada penelitian ini terdiri dari uji t dan uji F.

4.7.1 Hasil Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial (uji t) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individual (parsial) berpengaruh terhadap variabel dependen. Dari perhitungan didapatkan nilai t_{tabel} sebesar 1,997 yang diperoleh dari $df = n - k = 68 - 2 = 66$ (dimana k adalah jumlah variabel dan n adalah jumlah sampel). Pengujian ini memiliki ketentuan-ketentuan, sebagai berikut:

1. Jika probabilitas (signifikansi) $> 0,05$ atau nilai t hitung $< t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat secara individual.
2. Jika probabilitas (signifikansi) $< 0,05$ atau nilai t hitung $> t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel terikatnya secara individual.

Berdasarkan Tabel 4.12 diperoleh nilai probabilitas signifikan $0,003 < 0,05$ dengan nilai t hitung gaji (X_1) sebesar 2,472 yang lebih dari t tabel 1,997, artinya variabel gaji secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga gaji berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC. Ahmad Dahlan Banda Aceh.

Probabiliti signifikan $0,002 < 0,05$ dengan nilai t hitung lingkungan kerja (X_2) sebesar 3,708 yang lebih dari t tabel 1,997, artinya variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga lingkungan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC. Ahmad Dahlan Banda Aceh.

4.7.2 Hasil Uji F (Uji Simultan)

Uji bersama-sama (simultan) pada dasarnya digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen atau bebas yang secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji simultan dilakukan dengan cara membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan untuk *degree of freedom* (df)= $n-k-1$ dengan tingkat signifikan $\alpha=5\%$ (0,05) yang memiliki ketentuan sebagai berikut:

1. Jika probabilitas (signifikan) $< 0,05$ atau nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti berpengaruh secara simultan.
2. Jika probabilitas (signifikan) $> 0,05$ atau nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti tidak berpengaruh secara simultan.

Tabel 4.13 Hasil Uji F (Uji simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	58.391	2	29.196	10.494	.000 ^b
	Residual	1270.477	65	19.546		
	Total	1328.868	67			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaji

Sumber: Data Primer diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.13 yang diperoleh dari hasil uji simultan dapat dilihat nilai F_{hitung} sebesar 10,494 dan F_{tabel} sebesar 3,140 yang diperoleh dari $df = n - k - 1 = 68 - 2 - 1 = 65$ (dimana k adalah jumlah variabel bebas dan n adalah jumlah sampel), dengan nilai signifikan 0,000. Bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $10,494 > 3,140$ dan pada nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$, maka hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya semua variabel independent atau variabel gaji (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC. Ahmad Dahlan (Y).

4.7.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur dan mengetahui seberapa pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan bila R^2 semakin kecil mendekati nol menunjukkan semakin kecil pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dilihat pada table berikut:

Tabel 4.14 Hasil uji koefisien determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.614 ^a	0.376	0.341	2.421

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaji

Sumber: *Data Primer diolah 2023*

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) = 0,376. Hal ini berarti Uji Determinasi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh gaji dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Terlihat nilai sekitar 37,6%. Sedangkan sisanya sebesar 62,4% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kompensasi, disiplin kerja, promosi jabatan, semangat kerja, dan lain-lain.

4.8 Pembahasan Hasil Penelitian

4.8.1 Pengaruh Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KC. Ahmad Dahlan Banda Aceh

Terjadi pengaruh yang positif antara gaji terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC. Ahmad Dahlan Banda Aceh hal ini disebabkan gaji karyawan yang terus menerus meningkat dalam jangka waktu tertentu sehingga memberikan keuntungan bagi perusahaan, seperti pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kesalahan dalam bekerja ditekankan sekecil mungkin, dan tingkat ketidakhadiran dapat diperkecil. Sebaliknya jika rendahnya gaji karyawan maka akan mengakibatkan turunnya kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC. Ahmad Dahlan Banda Aceh. Setiap perusahaan akan berusaha untuk memberikan gaji yang sesuai berdasarkan jabatan, hal ini berkaitan dengan anggapan bahwa gaji yang tinggi akan memberikan peranan pada kepuasan yang tinggi juga terhadap sebuah perusahaan seperti karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC. Ahmad Dahlan Banda Aceh selalu memberikan yang terbaik kepada perusahaannya.

Tingginya kepuasan kerja terhadap gaji karyawan dapat berdampak positif pada efisiensi dan efektivitas kerja dalam lingkungan perusahaan. Ini menjadi aspek penting yang perlu diterapkan oleh setiap karyawan di berbagai perusahaan, karena gairah terhadap gaji mencerminkan kepuasan mendalam terhadap kebijakan, perkembangan karir, kondisi kerja, dan kerja sama di

tempat kerja, dan lingkungan kerja serta mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif.

Kepuasan terus meningkat terhadap gaji karyawan akan membawa manfaat bagi suatu organisasi. Setiap perusahaan berupaya meningkatkan kepuasan terhadap gaji karyawan melalui berbagai upaya, karena diyakini bahwa kepuasan terhadap gaji yang tinggi akan berkontribusi pada peningkatan kinerja. Oleh karena itu, perusahaan seharusnya secara berkelanjutan berusaha meningkatkan kepuasan terhadap gaji guna mencapai kinerja yang optimal.

Hasil uji parsial pada penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variable gaji (X_1) adalah 2,472 lebih besar nilai t_{tabel} yaitu 1,997 dengan nilai probabilitas signifikan $0,003 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai koefisien regresi untuk variable gaji (X_1) adalah 2,472 maka artinya jika variable bebas lain nilainya tetap dan gaji mengalami peningkatan sebesar 0,206. Koefisien bernilai positif artinya berpengaruh positif antara gaji dengan kepuasan kerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian terkait yang dilakukan oleh Satriani (2020) Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel independen (gaji) memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen (kepuasan kerja karyawan) . Kajian ini konsisten

dengan sebelumnya yang diteliti oleh penelitian (Priyadi dan Ambarwati, 2019) Kompensasi. (sitomorang dan kasmiruddin, 2018) pengawasan dan motivasi terhadap kepuasan kerja kaeyawan.

4.8.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KC. Ahmand Dahlan Banda Aceh

Hasil uji parsial pada penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variable lingkungan kerja (X_2) adalah 3,708 lebih besar nilai t_{tabel} yaitu 1,997 dengan nilai probabilitas signifikan $0,002 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai koefisien regresi untuk variable lingkungan kerja (X_2) adalah 3,708 maka artinya jika variable bebas lain nilainya tetap dan lingkungan kerja mengalami kenaikan, maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,286. Koefisien bernilai positif artinya berpengaruh positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan, semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkatnya kepuasan kerja karyawan.

Hal ini didukung oleh penelitian Sahira (2018) dengan judul penelitiannya Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makasar. Kajian ini konsisten dengan sebelumnya yang diteliti oleh (Darham dan Rahayu, 2021), lingkungan kerja dan gaji secara

parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. ((Nasution, dkk., 2018) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.8.3 Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC. Ahmad Dahlan Banda Aceh

Berdasarkan hasil penelitian uji statistik secara simultan (Bersama-sama) yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa variabel gaji dan lingkungan kerja memperoleh nilai F hitung lebih besar dengan nilai F tabel dan nilai sig juga memenuhi ketentuan syarat pengaruh yang dikemukakan sebelumnya. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa independent variable yakni gaji dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada bank tersebut.

Nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,376 menunjukkan bahwa sebanyak 37,6% dapat menjelaskan varian variabel gaji dan lingkungan kerja terhadap dependent variable berupa kepuasan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 62,4% dipengaruhi oleh faktor variabel-variabel lain. Variabel lain yaitu seperti pekerjaan itu sendiri, atasan, promosi jabatan (Emely, dkk., 2017), kinerja karyawan (Gunawan dan Kusniawati, 2019), jam kerja (Satriani, 2020) dan Kompensasi (Priyadi dan Ambarwati, 2019).

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh temuan hipotesis, maka kesimpulan dari jawaban perumusan masalah sebelumnya mengenai analisis factor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC. Ahmad Dahlan Banda Aceh, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan variabel gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC. Ahmad Dahlan Banda Aceh. Maka dapat disimpulkan hipotesis 1 diterima karena berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja .
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC. Ahmad Dahlan Banda Aceh. Maka dapat disimpulkan hipotesis 2 diterima karena berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Gaji dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC. Ahmad Dahlan Banda Aceh. Maka dapat disimpulkan variabel Gaji (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_2)

memiliki pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja (Y).

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi pihak bank, dengan adanya penelitian ini berharap kepada pimpinan atau kepala cabang agar dapat mempertahankan dan dapat mengoptimalkan kompetensi karyawan yang sekarang maupun yang akan datang, dengan cara memberikan program pelatihan tambahan atau semacamnya agar dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja bagi setiap karyawan sehingga dapat memberikan rasa kepuasan bekerja bagi karyawan di perusahaan itu tersebut.
2. Bagi akademik, semoga penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi dan bahan pertimbangan sehingga dapat memberikan wawasan dan manfaat bagi akademik dan pembaca.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan judul dan tema yang sama, diharapkan agar lebih memperluas wawasan dan mengkaji lebih dalam dan tidak hanya memiliki tentang gaji dan lingkungan kerja saja, akan tetapi dapat memfokuskan juga pada segi lainnya dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., Taylor, S. (2019). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page Publishers, London.
- Agustini, F., Putra, A., & Dumenta, S. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Bank Tabungan Negara Cabang Medan*. *NIAGAWAN*, 7(1), 30-36.
- Ahmad, Komaruddin. (2015). *Dasar-Dasar Manajemen Investasi Dan Portofolio*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Bawono, Anton. (2006). *Multivariate Analysis dengan IBM SPSS*. Salatiga: STAIN Press.
- Boedijoewono, Nugroho. (2017). *Pengantar Statistik Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Chapra, M. U. (2012). *Islamic Banking and Finance: Principles and Operations*. Edward Elgar Publishing, Cheltenham, Inggris.
- Chapra, M. U. (2017). *Islamic Banking and Finance: Principles and Operations*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2018). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. *Practice Development in Health Care*, 4(4), 22-24.

- Darmawan, D. (2014). *Inovasi Pendidikan Pendekatan Praktik Teknologi Multimedia dan Pembelajaran Online*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Dessler, G. (2021). *Human Resource Management*. Pearson Education, Upper Saddle River, New Jersey, Amerika Serikat.
- El-Gamal, M. A. (2022). *Islamic Finance: Law, Economics, and Practice*. Cambridge University Press. New York.
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prananda Media Group Jakarta.
- Fauzi, F., Dencik, A. B., & Asiati, D. I. (2019). *Metode Penelitian untuk Manajemen dan Akuntansi: Aplikasi SPSS dan EView untuk Teknis Analisis Data*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. N. (2012). *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasan, Z. (2022). *Islamic Banking: A Practical Perspective*. Springer.

- Hassan, M. K., Lewis, M. K. (2022). *Handbook of Islamic Banking*. Edward Elgar Publishing, Cheltenham, Inggris.
- Hariandja, Efendi, M.T. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Irianto, Agus. (2004). *Statistik Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Kencana.
- Ismail, B. (2016). *Pengembangan Video Animasi Pembelajaran Berbasis Powtoon pada Kelas 2 Mata Pelajaran Ilmu Pengetahuan Alam di SD Labschool UNNES*. Skripsi. Semarang: Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang.
- Kadarisman, Muh. (2018). *Manajemen Aparatur Sipil Negara*. Depok: Rajawali Pers.
- Komaruddin. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Edisi 2. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Komarudin. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Depok*. Jurnal Jenius, 1(3), 350-364.
- Kuncoro, M. (2009). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Erlangga.
- Lumentut, H., & Dotulong, X. (2015). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Bank Sulut*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas Sam Ratulangi Manado.

- Lussier, R. N., Hendon, J. R. (2021). *Human Resource Management: Functions, Applications, and Skill Development*. SAGE Publications, Thousand Oaks, California, Amerika Serikat.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H. Valentine, S. R. (2020). *Human Resource Management*. Cengage Learning.
- Mardi, Y. (2017). *Data Mining: Klasifikasi Menggunakan Algoritma C4.5*. Jurnal Edik Informatika, 2(2), 213–219.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nasution, D. A. D., Ramadhan, P. R., & Barus, M. D. B. (2019). *Audit Sektor Publik: Mahir dalam Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara*. Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Nofinawati. (2018). *Pengaruh Inflasi, Bi Rate, Dan Nilai Tukar Rupiah Terhadap Dana Pihak Ketiga Pada Perbankan Syariah Indonesia Tahun 2012-2017*. Jurnal Imara. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan.
- Otoritas Jasa Keuangan. (2017). Statistik Perbankan Syariah Juli 2017. Diakses dari <http://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/statistik-perbankan-syariah/Documents/Pages/Statistik-Perbankan-Syariah---Juli-2017/SPS%20Juli%202017.pdf>.
- Prayogo, B. D. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Pt Telkom Indonesia Witel Surabaya*. Jurnal Ilmu Manajemen, 7(2), 496–506.

- Purwanto, Agus, E. & Sulistyastuti, D. R. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Administrasi Publik dan Masalah-Masalah Sosial*. Yogyakarta: Gava Media.
- Purnomo, R. A. (2017). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*. Ponorogo: Wade Group.
- Payadnya, A. A., & Jayantika, P. D. I. G. A. N. T. (2018). *Panduan Penelitian Eksperimen Berserta Analisis Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: Deepublish.
- Poerwono. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*: Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rusman. (2021). *Penelitian Kualitatif Studi Fenomenologi, Case Study, Grounded Theory, Etnografi, Biografi*. CV. Pena Persada.
- Sidiq. (2021). *Analisis Makna Gestur Tangan dalam Film Ayah Maafin Dea*. *Jurnal Beranda Sastra*, 1(1),20-25.
- Siyoto, S. & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian, Literasi Media Publishing*. Yogyakarta
- Sudiarditha, I. K. R. (2017). *Pengaruh Karakteristik Kerja, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Guru Ekonomi Pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Provinsi Bali*. *Jurnal Pendidikan Universitas Negeri Jakarta*, 1(8), 29.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi Revisi Cetakan 14. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.

- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prananda Media Group.
- Sondang, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sondang, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sudaryono. (2018). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Sunyoto. (2017). *Dasar Dasar Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Supranto, J. (2014). *Teknik Sampling untuk Survei dan Eksperimen*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Usmani, M. T. (2022). *An Introduction to Islamic Finance*. Idara Isha'at-E-Diniyat: Malaysia.
- Wardani, D. K., & Rumiyaatun. (2017). *Pengaruh Pengetahuan Wajib Pajak, Kesadaran Wajib Pajak, Sanksi Pajak Kendaraan Bermotor, Dan Sistem Samsat Drive Thru Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Kendaraan Bermotor*. *Jurnal Akuntansi*, 5(1), 15-24.
- Wirawan. (2017). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pres.

Warde, I. (2021). *Islamic Finance in the Global Economy*.
Edinburgh.Edinburgh University Press.

Yuniarsih, T. (2017). *Dampak Tata Ruang Kantor Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung*. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(2).9-12.



LAMPIRAN

Lampiran 1 : kuesioner Penelitian

KUESIONER

Penelitian skripsi dengan judul

“Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KC. Ahmad Dahlan Banda Aceh”

Assalamu’alaikum Wr. Wb.

Bapak/Ibu Yang Terhormat,

Dalam rangka menyusun tugas akhir/skripsi pada program strata 1(S1) Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, saya :

Nama : Shafira
Nim : 180603051
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam
Jurusan : Perbankn Syariah

Bermaksud melakukan penelitian dengan judul “Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KC. Ahmad Dahlan Banda Aceh” Berhubung dengan hal tersebut, saya memohon bantuan dari Bapak/Ibu sekalian untuk meluangkan waktunya mengisi kuesioner penelitian ini. Saya sangat mengharapkan agar kuesioner ini diisi dengan lengkap sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Jawaban dari Bapak/Ibu hanya digunakan untuk penelitian, dan kerahasiaannya akan saya jaga dengan hati-hati.

Atas Kesediaan dan partisipasi dari Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan Terima Kasih.

Wassalamu’alaikum Wr. Wb.

Hormat Saya,

Shafira

I. Data Responden

Mohon mengisi data diri Bapak/Ibu/Saudara/i pada kolom yang telah disediakan. Berilah tanda *checklist* (√) pada jawaban yang sesuai dengan identitasnya.

1. Nama : (optional)
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
3. Umur : <20 20-25 26-30
 31-35 36-40 >41
4. Pendidikan : SMA S-1 S-2
 D3
5. Lama Bekerja : <1 tahun 2-5 tahun 6-10 tahun
 >11 tahun

II. Pernyataan

Berilah tanda check list (√) pada jawaban kuesioner yang Bapak/Ibu pilih dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Kategori : Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Kategori: Tidak Setuju (TS)
3. Kategori : Kurang setuju (KS)
4. Kategori : Setuju (S)
5. Kategori : Sangat Setuju (SS)

KOESIONER

No	Pernyataan Gaji (X1)	Pilihan Jawaban				
		1	2	3	4	5
		ST S	TS	KS	S	SS
a. Mampu Memenuhi Kebutuhan						
1.	Gaji yang saya terima sesuai dengan kemampuan kerja.					
2.	Gaji yang diberikan oleh perusahaan mampu memenuhi kebutuhan.					
b. Menimbulkan Rasa Semangat Kerja						
3.	Gaji yang saya terima saat ini, mampu menimbulkan rasa semangat dalam bekerja.					
4.	Peningkatan gaji dapat menjadi motivasi meningkatnya semangat kerja saya.					
c. Taraf Hidup yang Layak						
5.	Perusahaan sudah memberikan gaji sesuai taraf hidup yang layak					
6.	Saya merasa bahwa perusahaan sudah memberikan tingkat kesejahteraan yang baik.					
No.	Pernyataan Lingkungan Kerja (X2)	Pilihan Jawaban				
		1	2	3	4	5
		S T S	TS	KS	S	SS
a. Tingkat Kenyamanan Karyawan						
1.	Saya merasa sangat nyaman bekerja di sini.					
2.	Saya tidak merasa tertekan bekerja pada saat ini.					

b. Hubungan dengan Rekan Kerja					
3.	Saya merasa bahwa hubungan dan perlakuan antar karyawan berjalan dengan baik.				
4.	Saya merasa bahwa perusahaan tidak membeda-bedakan antar karyawan satu dengan lainnya.				
c. Peraturan Kerja					
5.	Saya selalu menaati peraturan yang diterapkan perusahaan.				
6.	Saya merasa bahwa tingkat fleksibilitas dalam penerapan peraturan kerja sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.				

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		1	2	3	4	5
	Kepuasan Kerja (Y)	ST	TS	KS	S	SS
		S				
a. Lingkungan Kerja						
1.	Saya puas dengan lingkungan kerja saat ini.					
2.	Saya puas dengan fasilitas (sarana dan prasarana) yang sudah cukup baik disediakan perusahaan					
b. Tingkat Pendapatan						
3.	Saya puas karena menerima gaji berdasarkan tanggung jawab dan prestasi pekerjaan.					
4.	Bagi saya, besar dan jenis tunjangan yang saya terima sudah layak sesuai dengan kapasitas kerja saya.					
c. Teman yang Mendukung						

5.	Saya merasa suasana kekeluargaan dalam kerja terbina dengan baik					
6.	Saya merasa mendapat dukungan dari teman kerja selama bekerja di sini					

Lampiran 2

OUTPUT SPSS

Tabulasi Data Penelitian variabel Gaji (X1)

N0	X1	X2	X3	X4	X5	X6	Total
1	5	5	3	5	5	5	28
2	2	5	5	5	5	5	27
3	3	5	4	5	4	5	26
4	2	5	5	5	5	5	27
5	5	5	2	3	3	5	23
6	5	3	5	4	4	5	26
7	5	5	4	3	5	5	27
8	5	5	5	5	3	3	26
9	5	5	5	4	5	5	29
10	4	4	4	3	3	5	23
11	3	5	5	5	2	5	25
12	5	5	5	5	5	5	30
13	4	5	4	5	3	5	26
14	5	5	5	4	5	3	27
15	5	5	5	5	4	4	28

16	4	5	4	5	4	5	27
17	5	5	5	5	4	5	29
18	4	5	4	4	4	5	26
19	5	5	5	5	5	5	30
20	5	5	2	5	3	5	25
21	5	5	5	4	5	4	28
22	5	5	3	5	3	5	26
23	2	5	5	5	5	4	26
24	5	5	4	5	5	3	27
25	2	5	5	5	5	5	27
26	5	5	4	5	3	4	26
27	2	5	5	5	5	4	26
28	5	5	5	5	5	5	30
29	5	4	5	5	4	5	28
30	5	5	3	5	5	5	28
31	5	5	2	5	3	5	25
32	5	5	2	5	5	5	27
33	5	5	5	5	2	4	24
34	5	5	5	5	4	5	29
35	2	5	4	5	2	5	23
36	2	5	5	5	5	3	25
37	3	5	5	5	3	3	24
38	4	3	5	4	5	5	26
39	2	3	3	4	2	5	19
40	2	2	3	3	4	3	17

41	5	4	4	3	4	5	25
42	3	3	3	3	2	3	17
43	3	2	3	3	2	3	16
44	2	5	2	5	2	3	19
45	3	2	3	2	2	2	14
46	2	5	2	3	2	3	17
47	4	4	4	4	4	4	24
48	5	5	5	5	5	5	30
49	2	5	5	5	2	5	24
50	2	3	2	2	2	2	13
51	5	5	2	2	5	5	24
52	3	5	2	3	2	3	18
53	4	3	2	5	3	5	22
54	5	5	3	5	2	5	25
55	5	5	3	5	3	3	24
56	5	5	5	4	5	5	29
57	2	5	5	3	2	5	22
58	3	5	5	5	3	5	26
59	4	5	4	4	5	5	27
60	2	5	2	5	4	5	23
61	5	3	5	5	5	5	28
62	5	5	5	4	3	5	27
63	2	5	3	5	5	5	25
64	2	3	5	4	2	5	21
65	2	4	4	5	3	5	23

66	5	5	5	3	2	5	25
67	5	5	5	4	3	5	27
68	5	5	5	5	5	5	30

Tabulasi Data Penelitian variabel Lingkungan Kerja (X2)

N0	X1	X2	X3	X4	X5	X6	Total
1	3	3	4	5	4	4	23
2	1	3	2	2	5	3	16
3	4	4	4	4	4	4	24
4	2	3	2	2	2	5	16
5	5	2	3	3	3	5	21
6	5	5	3	5	5	5	28
7	5	2	4	5	4	4	24
8	2	3	3	2	3	1	14
9	3	3	4	5	5	5	25
10	5	3	4	4	5	5	26
11	2	2	4	5	4	4	21
12	3	3	2	2	2	2	14
13	4	4	3	4	1	5	21
14	5	3	4	4	4	4	24
15	3	4	4	4	4	4	23
16	2	5	2	3	5	5	22
17	5	5	5	5	5	5	30

18	5	4	3	2	4	4	22
19	4	4	4	4	4	4	24
20	5	4	3	5	4	3	24
21	2	2	2	2	4	2	14
22	3	5	2	5	4	5	24
23	2	3	3	2	3	2	15
24	3	5	2	2	4	1	17
25	5	4	2	2	5	5	23
26	5	4	4	3	3	4	23
27	3	4	4	4	4	4	23
28	2	2	2	2	2	2	12
29	4	4	4	5	3	2	22
30	3	2	2	2	2	2	13
31	5	2	5	5	2	4	23
32	2	3	1	2	3	2	13
33	1	2	2	2	2	1	10
34	5	5	5	5	4	4	28
35	2	3	1	1	1	2	10
36	2	5	2	4	5	3	21
37	1	3	2	2	2	2	12
38	3	5	2	5	3	4	22
39	5	2	3	3	4	5	22

40	2	5	2	2	2	5	18
41	5	3	5	2	3	5	23
42	3	5	5	5	5	5	28
43	5	2	5	2	5	3	22
44	2	5	2	5	5	3	22
45	5	2	5	5	3	5	25
46	2	3	5	4	2	4	20
47	3	5	2	5	5	5	25
48	5	4	5	5	4	4	27
49	4	4	5	5	4	4	26
50	5	5	3	5	4	4	26
51	4	4	4	4	5	4	25
52	4	4	4	4	5	4	25
53	3	2	5	4	5	4	23
54	2	2	5	5	4	3	21
55	5	2	5	5	2	5	24
56	3	2	5	2	2	2	16
57	2	5	4	2	2	5	20
58	2	2	4	5	5	5	23
59	5	4	5	4	4	4	26
60	2	5	5	2	3	5	22
61	5	2	2	4	2	5	20

62	2	5	5	5	5	5	27
63	3	2	2	5	5	5	22
64	5	5	5	5	5	5	30
65	5	3	5	5	5	5	28
66	5	5	5	5	5	5	30
67	5	5	3	5	5	5	28
68	5	5	4	5	5	5	29

Tabulasi Data Penelitian variabel Kepuasan Kerja (Y)

NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Total
1	4	4	4	4	5	5	26
2	2	5	5	5	5	4	26
3	2	2	2	3	3	5	17
4	5	5	5	5	4	4	28
5	3	3	5	2	2	3	18
6	2	2	5	3	4	5	21
7	2	2	3	5	5	5	22
8	5	5	5	5	4	5	29
9	5	5	5	5	5	2	27
10	5	2	3	3	5	4	22
11	2	2	2	2	2	2	12
12	2	4	2	1	3	2	14
13	5	3	4	5	4	5	26

14	2	5	5	5	4	4	25
15	5	5	5	5	5	2	27
16	2	2	4	4	5	4	21
17	2	5	4	5	5	2	23
18	3	3	5	5	5	5	26
19	3	4	3	3	5	3	21
20	2	3	5	5	5	2	22
21	2	2	2	2	5	2	15
22	2	2	5	5	5	5	24
23	2	2	2	1	5	2	14
24	5	5	5	2	5	2	24
25	5	5	5	5	2	2	24
26	2	5	3	4	4	4	22
27	3	5	2	2	4	4	20
28	4	3	5	5	4	4	25
29	2	5	5	2	5	5	24
30	5	2	5	5	5	5	27
31	4	5	5	4	3	2	23
32	4	5	4	3	5	5	26
33	1	4	1	1	1	2	10
34	2	3	5	3	5	5	23
35	2	4	2	5	3	5	21

36	2	5	3	5	5	3	23
37	2	5	3	3	2	3	18
38	1	5	1	1	1	4	13
39	5	5	4	2	1	2	19
40	2	5	2	2	5	2	18
41	3	5	2	5	5	2	22
42	4	4	3	3	1	2	17
43	3	3	4	5	3	4	22
44	5	5	5	5	2	2	24
45	5	5	3	5	2	5	25
46	1	5	5	3	5	5	24
47	4	5	4	3	5	5	26
48	5	5	4	4	2	2	22
49	2	5	5	4	2	2	20
50	3	5	5	2	2	5	22
51	2	5	5	5	5	5	27
52	5	5	5	5	5	5	30
53	1	2	5	5	5	4	22
54	4	3	5	5	5	5	27
55	5	5	4	4	4	4	26
56	5	3	5	5	5	5	28
57	2	5	5	5	5	5	27

58	2	4	4	5	5	5	25
59	4	4	5	5	4	4	26
60	4	5	5	5	5	5	29
61	2	5	5	5	5	5	27
62	5	5	5	5	2	5	27
63	2	5	5	5	5	5	27
64	5	5	4	5	5	5	29
65	5	2	2	5	5	5	24
66	4	5	5	2	5	5	26
67	2	5	5	5	5	5	27
68	5	5	2	3	1	1	17

Lampiran 2

OUTPUT SPSS

Tabulasi Data Penelitian

- X1 : Gaji
 X2 : Lingkungan Kerja
 Y : Kepuasan Kerja

Karakteristik Responden

- | | | | |
|----|---------------|----|-------------|
| k1 | Jenis Kelamin | k2 | Umur |
| | a. Laki-laki | | a. 21-25 th |
| | b. Perempuan | | b. 26-30 th |
| | | | c. 31-40 th |
| k3 | Pendidikan | | |
| | a. SMA | | |
| | b. D3 | | |
| | c. S-1 | | |
| | d. S-2 | | |

e. S-3

k4 Lama Bekerja

a. <1 th

b. 1-5 th

c. 6-10 th

d. >11 th

k5 Pekerjaan

a. Akuntansi

b.

Ekonomi

c. Lainnya

Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	24	36,2	36,2	68,0
	Perempuan	44	63,8	63,8	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-25 th	30	44,0	44,0	44,0
	26-30 th	15	22,0	22,0	66,0
	31-35 th	15	22,0	22,0	88,0
	36-40 th	8	12,0	12,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	16	23,5	23,5	23,5
	D3	6	8,8	8,8	
	S-1	42	61,8	61,8	94,1

S-2	4	5,9	5,9	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Masa Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 1 th	9	13,0	13,0	13,0
1-5 th	39	57,0	57,0	70,0
6-10 th	14	21,0	21,0	91,0
> 11 th	6	9,0	9,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Jurusan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Akuntansi	10	14,7	14,7	14,7
Ekonomi	26	38,2	38,2	52,9
Lainnya	32	47,1	47,1	
Total	100	100,0	100,0	100,0

Correlations

[X1] Gaji

معلة الرانرى Correlations

	A R - R A x2 I R x3	x4	x5	x6	total	
x2 Pearson Correlation	1	.166	.463**	.261*	.303*	.608**
Sig. (2-tailed)		.175	.000	.032	.012	.000
N	68	68	68	68	68	68
x3 Pearson Correlation	.166	1	.282*	.351**	.248*	.591**
Sig. (2-tailed)	.175		.020	.003	.041	.000
N	68	68	68	68	68	68

x4	Pearson Correlation	.463**	.282*	1	.283*	.333**	.611**
	Sig. (2-tailed)	.000	.020		.019	.005	.000
	N	68	68	68	68	68	68
x5	Pearson Correlation	.261*	.351**	.283*	1	.280*	.695**
	Sig. (2-tailed)	.032	.003	.019		.021	.000
	N	68	68	68	68	68	68
x6	Pearson Correlation	.303*	.248*	.333**	.280*	1	.618**
	Sig. (2-tailed)	.012	.041	.005	.021		.000
	N	68	68	68	68	68	68
total	Pearson Correlation	.608**	.591**	.611**	.695**	.618**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68	68	68

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

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

Correlations

[X2] Lingkungan Kerja

Correlations

		x2	x3	x4	x5	x6	total
x2	Pearson Correlation	1	-.005	.238	.340**	.278*	.470**
	Sig. (2-tailed)		.968	.051	.005	.022	.000
	N	68	68	68	68	68	68
x3	Pearson Correlation	-.005	1	.455**	.230	.362**	.633**
	Sig. (2-tailed)						

	Sig. (2-tailed)	.968		.000	.059	.002	.000
	N	68	68	68	68	68	68
x4	Pearson Correlation	.238	.455**	1	.486**	.499**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.051	.000		.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68
x5	Pearson Correlation	.340**	.230	.486**	1	.344**	.656**
	Sig. (2-tailed)	.005	.059	.000		.004	.000
	N	68	68	68	68	68	68
x6	Pearson Correlation	.278*	.362**	.499**	.344**	1	.738**
	Sig. (2-tailed)	.022	.002	.000	.004		.000
	N	68	68	68	68	68	68
total	Pearson Correlation	.470**	.633**	.784**	.656**	.738**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68	68	68

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

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

Correlations

[Y] Kepuasan Kerja

Correlations

	y2	y3	y4	y5	y6	total	
y2	Pearson Correlation	1	.171	.052	-.170	-.121	.298*
	Sig. (2-tailed)		.164	.674	.165	.327	.013
	N	68	68	68	68	68	68

y3	Pearson Correlation	.171	1	.502**	.310**	.323**	.747**
	Sig. (2-tailed)	.164		.000	.010	.007	.000
	N	68	68	68	68	68	68
y4	Pearson Correlation	.052	.502**	1	.342**	.331**	.743**
	Sig. (2-tailed)	.674	.000		.004	.006	.000
	N	68	68	68	68	68	68
y5	Pearson Correlation	-.170	.310**	.342**	1	.405**	.545**
	Sig. (2-tailed)	.165	.010	.004		.001	.000
	N	68	68	68	68	68	68
y6	Pearson Correlation	-.121	.323**	.331**	.405**	1	.571**
	Sig. (2-tailed)	.327	.007	.006	.001		.000
	N	68	68	68	68	68	68
total	Pearson Correlation	.298*	.747**	.743**	.545**	.571**	1
	Sig. (2-tailed)	.013	.000	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68	68	68

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

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

Reliability

[X1] Gaji

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	68	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	68	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.661	6

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x1	2.54	1.440	68
x2	2.66	1.492	68
x3	2.71	1.415	68
x4	2.62	1.305	68
x5	2.60	1.236	68
x6	2.43	1.213	68

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	13.01	17.895	.442	.626
x2	12.90	15.706	.627	.552
x3	12.85	17.709	.474	.615
x4	12.94	20.205	.294	.675
x5	12.96	18.879	.461	.623
x6	13.13	22.027	.163	.709

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15.56	25.355	5.035	6

Reliability

[X2] lingkungan kerja

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	68	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	68	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x1	2.56	1.365	68
x2	2.76	1.259	68
x3	2.54	1.227	68
x4	2.59	1.395	68
x5	2.72	1.348	68
x6	2.90	1.467	68

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	13.51	22.612	.459	.752
x2	13.31	23.082	.476	.747
x3	13.53	22.581	.544	.732
x4	13.49	21.268	.560	.726
x5	13.35	22.500	.478	.747
x6	13.18	20.536	.582	.719

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16.07	30.427	5.516	6

Reliability

[Y] Kepuasan kerja

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	68	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	68	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x1	2.54	1.440	68
x2	2.66	1.492	68

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha		N of Items	
.570		6	
x3	2.71	1.415	68
x4	2.62	1.305	68
x5	2.60	1.236	68
x6	2.43	1.213	68

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	13.01	17.895	.442	.626
x2	12.90	15.706	.627	.552
x3	12.85	17.709	.474	.615
x4	12.94	20.205	.294	.675
x5	12.96	18.879	.461	.623
x6	13.13	22.027	.163	.709

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15.56	25.355	5.035	6

Regression

[DataSet0] Kepuasan kerja, gaji, lingkungan kerja

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kepuasan Kerja	22.96	4.454	68
Gaji	24.87	3.894	68
Lingkungan Kerja	21.91	4.998	68

Correlations

		Kepuasan Kerja	Gaji	Lingkungan Kerja
Pearson Correlation	Kepuasan Kerja	1.000	.032	.202
	Gaji	.032	1.000	-.121
	Lingkungan Kerja	.202	-.121	1.000
Sig. (1-tailed)	Kepuasan Kerja	.	.397	.050
	Gaji	.397	.	.163
	Lingkungan Kerja	.050	.163	.
N	Kepuasan Kerja	68	68	68
	Gaji	68	68	68

Lingkungan Kerja	68	68	68
------------------	----	----	----

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan kerja, Gaji ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: kepuasan Keja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.614 ^a	.0376	.0341	2,421

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Gaji

b. Dependent Variable: kepuasan Keja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	58.391	2	29.196	10.494	.000 ^b
	Residual	1270.477	65	19.546		
	Total	1328.868	67			

a. Dependent Variable: kepuasan Keja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Gaji

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.243	4.479		3.850	.010
	Gaji	.206	.140	.058	2.472	.003
	Lingkungan kerja	.286	.109	.209	3.708	.002

a. Dependent Variable: kepuasan Keja

Collinearity Diagnostics^a

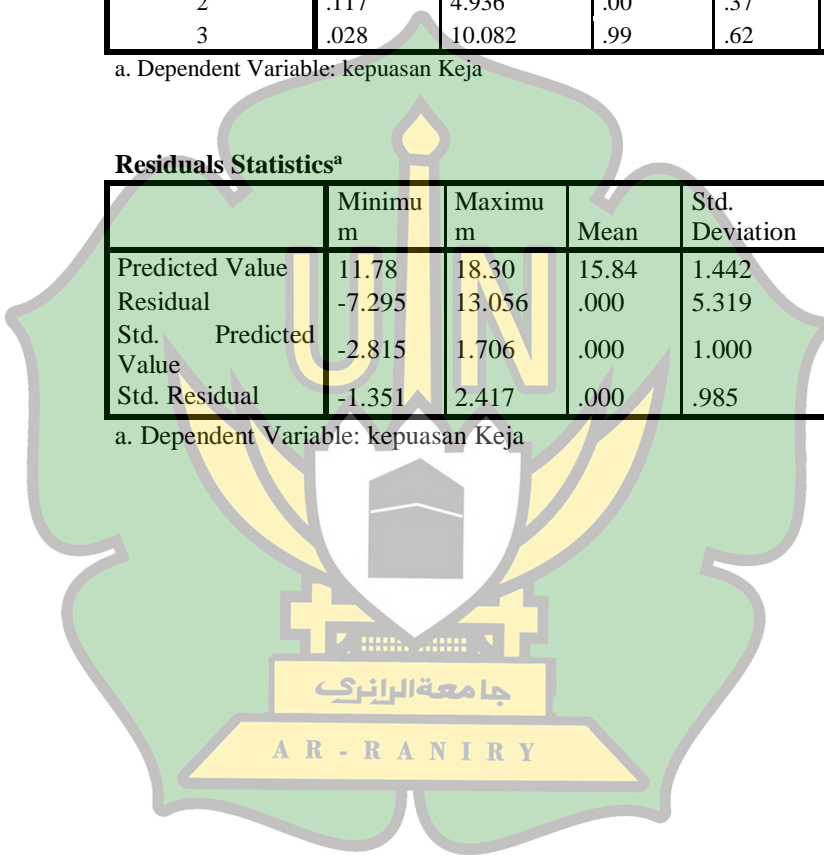
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Gaji	Lingkungan kerja
1	1	2.855	1.000	.01	.01	.01
	2	.117	4.936	.00	.37	.45
	3	.028	10.082	.99	.62	.54

a. Dependent Variable: kepuasan Keja

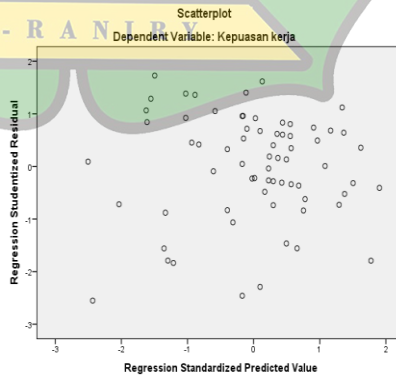
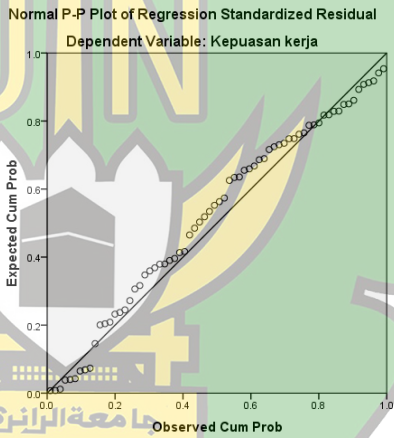
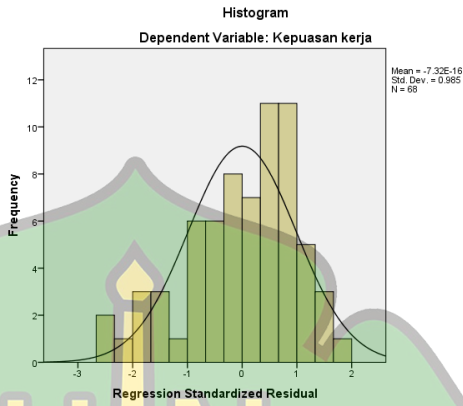
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	11.78	18.30	15.84	1.442	68
Residual	-7.295	13.056	.000	5.319	68
Std. Predicted Value	-2.815	1.706	.000	1.000	68
Std. Residual	-1.351	2.417	.000	.985	68

a. Dependent Variable: kepuasan Keja



Charts



Lampiran R Tabel (Statistik) Product moment

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	0.5496	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	0.3290	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

Tabel r untuk df = 51 - 100

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
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Lampiran F tabel (Statistik)

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

Lampiran T tabel (Statistik)

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Lampiran 3

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Shafira
Tempat/Tanggal Lahir : Lamlhom/19 September 2001
Jenis Kelamin : Perempuan
Pekerjaan/NIM : Mahasiswa/180603051
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Mns karieng lamlhom kec. Lhoknga
Email : 180603051@student.arraniry.ac.id

Riwayat Pendidikan

SD/MI : MIN Negeri 36 Aceh Besar
SMP/MTs : MTs Pesantren Modern Al- Manar
SMA/MA : MAN Negeri 2 Banda Aceh
Perguruan Tinggi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry

Data Orang Tua

Nama Ayah **A R - R A N I R** : H.Syarbini Mahmud, S.Ag
Nama Ibu : Hasanah
Alamat Orang Tua : Mns karieng lamlhom kec. Lhoknga

Demikianlah biodata penulis sebagai riwayat sebelum memberoleh Sarjan Ekonomi bidang Perbankan Syariah.

Wasalam