

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI BANK SYARIAH X KANTOR WILAYAH II

Deden Misbahudin Muayyad

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti
misbahudin2000@yahoo.com

Ade Irma Oktafia Gawi

Abstract

The title of this research is the influence of job satisfaction to employee productivity at Sharia Bank X regional office II. The purpose of this research is to find out how much the average job satisfaction and employee productivity at Sharia Bank X Regional Office II and to find out how much influence of job satisfaction to employee productivity at Sharia Bank X regional office II. The research design is a combination of descriptive and explanatory with the number of respondents is 35 people. Results from this research is the average level of employee satisfaction at Sharia Bank X Regional Office II is quite satisfied, while the average level of employee productivity is productive. Job satisfaction does not significantly influence to employee productivity, the regression equation is $Y = 66.788 + 0,357X$.

The magnitude of the influence of job satisfaction to employee productivity is 7.5%, while the remaining 92.5% is influenced by the other variables.

Keywords: Job Satisfaction, Work Productivity, Islamic Bank

PENDAHULUAN

Manusia merupakan sumber daya paling vital dalam organisasi. Sumber daya manusia menunjang organisasi dengan tenaga, bakat, dan ide-ide kreatifitas yang dimilikinya. Betapapun sempurnanya sumber daya keuangan dan teknologi yang dimiliki, tanpa kualitas sumber daya manusia yang *qualified* maka organisasi tersebut sulit mencapai tujuannya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Kegiatannya meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Menurut Schuler *et al* (dalam Sutrisno, 2014), salah satu tujuan dari adanya manajemen sumber daya manusia adalah untuk memperbaiki tingkat produktivitas, memperbaiki kualitas kehidupan kerja, dan meyakinkan organisasi bahwa telah memenuhi aspek-aspek legal.

Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya harus memuaskan perusahaan ataupun para pemilik usaha saja dengan menghasilkan

profit yang optimal, namun juga harus memberi kepuasan bagi seluruh pegawai yang bekerja pada perusahaan tersebut, baik dari level *top*, *middle* maupun pegawai pelaksana.

Faktor kepuasan kerja pegawai sangat penting artinya bagi perusahaan karena dengan adanya kepuasan bagi pegawai, diharapkan nantinya akan semakin meningkatkan kinerja dan berimbas pada peningkatan produktivitas perusahaan secara menyeluruh, atau dalam ilmu manajemen jasa dikenal dengan istilah "*happy employee, happy customer*", yang berarti sebelum memuaskan pelanggan, harus terlebih dahulu memberi kepuasan bagi pekerja, sehingga pekerja pun akan dengan senang hati dan tulus ikhlas memberi pelayanan yang optimal bagi *customernya*.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya (Handoko, 2000). Dalam sistem nilai Islam bekerja adalah ibadah, sehingga seorang muslim juga dapat bekerja keras karena adanya keinginan untuk memperoleh imbalan atau penghargaan materil dan non materil seperti gaji atau penghasilan, karir dan kedudukan yang lebih baik. Dengan cara pandang seperti ini, setiap muslim tidaklah akan bekerja hanya sekedar untuk bekerja asal mendapatkan gaji, dapat surat pengangkatan atau sekedar menjaga gengsi supaya tidak disebut sebagai pengangguran, karena kesadaran bekerja secara produktif serta dilandasi semangat tauhid dan tanggung jawab merupakan salah satu ciri yang khas dari karakter atau kepribadian seorang muslim (Istijanto, 2005).

Berdasarkan survei awal di Bank Syariah X Kanwil II, termasuk wawancara informal yang dilakukan terhadap sejumlah pegawai, ternyata tidak semua pegawai di Bank tersebut merasa puas dengan pekerjaannya terutama dalam hal gaji. Disisi lain, para pegawai tersebut harus menghadapi tekanan pekerjaan yang begitu besar. Fakta yang dirasakan para pegawai tersebut cukup berpengaruh kepada kedisiplinan pegawai, bahkan berdampak pula pada menurunnya loyalitas terhadap perusahaan. Pada akhirnya, ada pegawai yang memutuskan untuk *resign* dari pekerjaannya karena ketidakpuasannya tersebut.

Faktor gaji yang tidak memuaskan memang ada pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, namun ada pula fakta yang menyimpulkan bahwa gaji yang besar pun tidak sepenuhnya dapat memuaskan pegawai. Hal itu membuktikan bahwa disamping variabel gaji, ada beberapa variabel lainnya yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai, diantaranya lingkungan kerja, sikap dan perilaku atasan terhadap bawahannya, penempatan bidang kerja sesuai skill, ataupun tantangan pekerjaan itu sendiri (Harlyanti, 2009).

Beberapa penelitian menyimpulkan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh faktor-faktor yang terkait dengannya, seperti penelitian yang dilakukan oleh Suharta (2007) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan dengan produktivitas kerja Sumber Daya Insani (SDI) di Bank BNI Syariah Cabang Cirebon. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Yolandari (2011) menyimpulkan bahwa budaya organisasi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) APJ Purwokerto. Penelitian yang dilakukan oleh Alimuddina (2012) menyimpulkan bahwa variabel kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, dimana variabel yang dominan adalah kompensasi finansial. Selain itu penelitian yang dilakukan Handoko (2012) menyimpulkan bahwa secara parsial dan simultan variabel kompensasi finansial dan variabel

kompensasi non finansial berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian operasional di Perguruan Tinggi ASIA Malang.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah 1) untuk mengetahui seberapa besar rata-rata tingkat kepuasan kerja dan produktivitas kerja pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II; 2) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Menurut Davis dan Newstrom (1994), kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja pada umumnya mengacu pada sikap seorang pegawai. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan.

Kepuasan kerja menurut Handoko (2001) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Sementara itu Hasibuan (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Menurut Luthans (2006) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting

Menurut Robbins & Judge (2008) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya

Ada beberapa teori kepuasan kerja yang dikemukakan para ahli diantaranya sebagai berikut :

a. Teori Hierarki Kebutuhan (*Hierarchi of needs*)

Teori ini merupakan teori yang cukup terkenal yang dikembangkan oleh seorang psikolog bernama Abraham Maslow pada tahun 1943. Dalam teori ini, Maslow mengembangkan tentang bagaimana semua motivasi saling berkaitan. Ia menjelaskan bahwa manusia membagi tingkat kebutuhan mereka ke dalam lima kategori umum yang mempunyai tingkatan yang berbeda-beda. Ketika satu tingkat kebutuhan terpenuhi atau mendominasi, seseorang tidak lagi mendapat motivasi dari kebutuhan tersebut. Selanjutnya, seseorang akan berusaha memenuhi kebutuhan ke tingkat berikutnya. Maslow membagi tingkat kebutuhan manusia menjadi: (1) **Kebutuhan fisiologis** : kebutuhan dasar, misalnya rasa lapar, haus, tempat berteduh, seks, tidur, oksigen, dan kebutuhan jasmani lainnya. (2) **Kebutuhan akan rasa aman** : mencakup antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional. (3) **Kebutuhan sosial**: mencakup kebutuhan akan rasa memiliki dan dimiliki, kasih sayang, diterima baik, dan persahabatan. (4) **Kebutuhan akan penghargaan** :

mencakup faktor penghormatan internal seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian. (5) **Kebutuhan akan aktualisasi diri**: mencakup hasrat untuk makin menjadi diri sepenuh kemampuannya sendiri, menjadi apa saja menurut kemampuannya (Maslow:1984) dalam (Qurrotul'aini, 2011).



Gambar 1

Teori Hierarki Kebutuhan

sumber : Maslow (1984) dalam Qurrotul'aini (2011)

Maslow menyatakan karyawan dapat dipuaskan oleh berbagai kebutuhan yang berbeda tergantung pada posisi mereka dalam hierarki. Perusahaan dapat memuaskan karyawan pada tingkat terendah hierarki dengan keamanan pekerjaan atau kondisi kerja yang aman. Jika kebutuhan dasar karyawan dapat terpenuhi, maka karyawan memiliki kebutuhan lain yang harus dipenuhi. Perusahaan dapat berusaha memuaskan karyawan dengan mengizinkan interaksi sosial atau tanggung jawab lebih banyak.

b. Study Kepuasan Kerja Herzberg

Herzberg dan kawan-kawan mengembangkan teori Herzberg pada tahun 1959, untuk mencari tahu hal-hal yang menjadi sumber kepuasan dan ketidakpuasan kerja. Ia mendasarkan teorinya pada suatu penelitian pemuas kebutuhan dengan responden sejumlah 200 ahli teknik dan Akuntan (Gibson, James, Ivancevich, Donelly, 1996) dalam (Noermijati, 2008). Didasarkan pada hasil penelitian tersebut, Herzberg mencapai dua simpulan:

- 1) Beberapa kondisi dari suatu pekerjaan terutama menyebabkan ketidakpuasan para pegawai bila kondisi tersebut tidak ada. Namun hal tersebut tidak membentuk motivasi yang kuat. Herzberg menyebut kondisi ini sebagai *maintenance factor*, karena kondisi itu diperlukan untuk memelihara tingkat kepuasan yang layak. Herzberg menyebutkan sepuluh faktor pemeliharaan / *hygiene factor* sebagai berikut: kebijakan perusahaan dan

administrasi, supervisi, hubungan interpersonal dengan supervisor, hubungan interpersonal dengan bawahan, hubungan dengan rekan kerja, gaji, keamanan kerja, kehidupan pribadi, kondisi kerja, dan status.

- 2) Beberapa kondisi kerja membentuk tingkat motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi. Namun jika kondisi ini tidak ada, kondisi tersebut tidak membuktikan munculnya ketidakpuasan (Gerstmann, 2001) dalam (Noermijati, 2008). Herzberg menjelaskan enam faktor motivator sebagai berikut : prestasi, penghargaan, kenaikan pangkat, pekerjaan itu sendiri, pertumbuhan pribadi, tanggung jawab.

Untuk lebih jelasnya, kedua faktor diatas dapat digambarkan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 1
Study Kepuasan Herzberg

Faktor Pemelihara (Hygiene factor)	Faktor Motivator (Motivator factor)
Kebijakan perusahaan	Prestasi
Supervisi	Penghargaan
Hubungan kerja dengan atasan, bawahan, dan rekan kerja	Kenaikan pangkat
Gaji	Pekerjaan itu sendiri
Keamanan kerja	Pertumbuhan pribadi
Kehidupan Pribadi	Tanggung jawab
Kondisi kerja	
Status	

Sumber: Herzberg (1987)

Hasil dari penelitian Herzberg juga mengatakan bahwa faktor-faktor seperti kondisi kerja dan gaji harus mencukupi untuk menjaga karyawan agar tetap merasa puas. Namun kondisi kerja dan gaji yang lebih dari cukup akan menyebabkan tingkat kepuasan yang tinggi yang tidak diperlukan. Selain itu, tingkat kepuasan karyawan yang tinggi akan dengan mudah dicapai dengan menawarkan insentif yang lain seperti tanggung jawab. Jika manajer dapat meningkatkan kepuasan karyawan dengan memberi tanggung jawab yang lebih besar kepada karyawan, maka hal itu akan memotivasi karyawan untuk lebih produktif.

Hal ini menyarankan jika faktor higienis sudah mencukupi, maka akan memenuhi kebutuhan dasar karyawan lebih banyak. Pemenuhan atas kebutuhan-kebutuhan itu mencegah karyawan dari ketidakpuasan, sehingga karyawan menjadi termotivasi untuk meraih kebutuhan yang lebih tinggi lagi (Mursi, 1997) dalam (Qurrotul'aini, 2011).

c. Teori X dan Y menurut McGregor

Douglas Mc Gregor (Robbins de Judge, 1990) dalam (Nugroho, Hassanuddin, Brasit, 2011) mengemukakan dua persepsi nyata mengenai manusia: persepsi pertama pada dasarnya negatif, disebut **Teori X (Theory X)**, dan yang kedua pada dasarnya positif, disebut **Teori Y (Theory Y)**.

Setelah mengkaji cara para supervisor berhubungan dengan para karyawan, Mc Gregor menyimpulkan bahwa persepsi supervisor mengenai sifat manusia didasarkan atas beberapa

kelompok asumsi tertentu dan bahwa mereka cenderung membentuk perilaku mereka terhadap karyawan berdasarkan asumsi-asumsi tersebut.

Menurut **Teori X**, terdapat empat asumsi yang dimiliki oleh supervisor yaitu:

- 1) Karyawan pada dasarnya tidak menyukai pekerjaan, dan sebisa mungkin menghindarinya.
- 2) Karena karyawan tidak menyukai pekerjaan, mereka harus dipaksa, dikendalikan atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan-tujuan.
- 3) Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari perintah formal bila mungkin.
- 4) Sebagian karyawan menempatkan keamanan diatas semua faktor lain terkait pekerjaan dan menunjukkan sedikit ambisi.

Bertentangan dengan persepsi-persepsi negatif diatas, sebaliknya dalam **Teori Y** Mc Gregor menyebutkan empat asumsi positif yang disebutkan sebagai berikut:

- 1) Karyawan menganggap kerja sebagai hal yang menyenangkan, seperti halnya istirahat atau bermain.
- 2) Karyawan akan berlatih mengendalikan diri dan emosi untuk mencapai berbagai tujuan.
- 3) Karyawan bersedia belajar untuk menerima, bahkan mencari tanggung jawab.
- 4) Karyawan mampu membuat berbagai keputusan inovatif yang diedarkan keseluruhan populasi, dan bukan hanya bagi mereka yang menduduki posisi manajemen.

Hubungan kerangka dasar yang dibuat oleh Maslow dengan teori X dan Y adalah Teori X berasumsi bahwa kebutuhan-kebutuhan tingkat yang lebih rendah mendominasi individu. Teori Y berasumsi bahwa kebutuhan-kebutuhan tingkat yang lebih tinggi mendominasi individu. Mc Gregor sendiri yakin bahwa asumsi-asumsi Teori Y lebih valid daripada Teori X. Oleh karena itu, ia mengemukakan berbagai ide seperti pembuatan keputusan partisipatif, pekerjaan yang menantang, serta hubungan kelompok yang baik sebagai pendekatan yang akan memaksimalkan motivasi pekerjaan seorang karyawan.

Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam

Dalam Islam, bekerja adalah ibadah. Oleh karenanya, tingkatan tertinggi bagi seorang pegawai muslim dalam melaksanakan pekerjaannya adalah apabila dia seolah-olah melihat Allah. Apabila dia tidak dapat mencapai tingkatan ini, maka paling tidak ia merasa bahwa Allah melihatnya. Syi'ar seorang muslim dalam melaksanakan pekerjaannya adalah mendapatkan keridhaan Allah. Sementara itu Allah tidak akan meridhainya, kecuali jika dia melaksanakan pekerjaan secara sempurna dan profesional. Hal inilah yang diajarkan Nabi SAW kepada orang-orang mu'min: "*Allah sangat mencintai seseorang melakukan sesuatu perbuatan dan melakukannya secara profesional*", baik pekerjaan dunia ataupun pekerjaan akhirat (Qardhawi, 2004) dalam (Hidayat, 2008)

Kepuasan kerja dalam Islam yang berdasarkan ridha juga dapat kita simak dalam firman Allah, Qur'an Surat At-Taubah ayat 59 "*Jikalau mereka sungguh-sungguh ridha dengan apa yang diberikan Allah dan Rasulnya kepada mereka, dan berkata : Cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberikan sebagian dari karunia-Nya dan demikian (pula) rasul-Nya, sesungguhnya kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah,*" (tentulah yang demikian itu lebih baik bagi mereka).

Al-Banna *et al* (2012) menjelaskan bahwa dalam membentuk kepuasan kerja, Islam tidak meletakkan ukuran kebendaan sebagai tolak ukur utama. Ukuran utamanya ialah

ibadah, yaitu sejauh mana seorang pekerja itu berupaya memastikan tugasnya menjadi ibadah. Dalam hal ini, Islam menegaskan betapa pentingnya seorang atasan menunaikan tanggung jawabnya terhadap pekerja termasuk membayar upah atau gaji yang setimpal, menepati janji, membina hubungan baik, adil, mewujudkan lingkungan yang sehat, dan menunaikan *Amar Ma'ruf Nahi Mungkar*. Dalam suatu hadits Rasulullah saw bersabda “*Bayarlah upah pekerjamu sebelum keringatnya kering*” (HR. Ibnu Majah).

Para ulama seperti al Ghazali dan Asy Syatibi merumuskan satu konsep penting yang terkait dengan tujuan dari syariah (*maqashid asy syariah*) yaitu menjaga agama, menjaga nyawa (jiwa), menjaga akal, menjaga keturunan dan menjaga harta. Sehingga apabila perusahaan atau atasan dapat menjaga lima perkara tersebut, maka kebahagiaan akan tercapai. Dengan adanya kebahagiaan, akan muncul kepuasan kerja.



Gambar 2. Konsep Motivasi dan Kepuasan Islam

sumber :Yaakob (2000) dalam Al-Banna *et al* (2012)

Bentuk hierarki dalam gambar diatas menegaskan bahwa kepuasan kerja dalam Islam diawali dengan memenuhi kehendak agama karena bekerja merupakan bagian dari ibadah. Tujuan hidup seorang muslim adalah mendapatkan ridha dari Allah yang didapatkan melalui ibadah, pekerjaan, pemenuhan kebutuhan pokok, dan pemenuhan perhiasan hidup seperti yang tergambar dalam gambar berikut ini.



Gambar 3

Model Perpaduan Kerja dalam Islam

sumber: Yaakob (2000) dalam (Al-Banna *et al*:2012)

Model perpaduan kerja diatas dibentuk untuk mencapai kepuasan hakiki. Apabila hasil dari pekerjaan baik itu berupa upah, pujian, penghargaan dan lainnya yang diterima berdasarkan nafsu serta diiringi sifat tamak niscaya kepuasan dalam menerima hasil tersebut tidak dapat dinikmati. Oleh karena itu, Islam secara umum mengajarkan kita untuk selalu bersyukur, sabar, ridha, qana'ah, dan memandang dunia adalah ladang menuju akhirat untuk mendapatkan kepuasan yang hakiki (Al-Banna *et al*, 2012).

Pengertian Produktivitas

Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini (Umar, 2003).

Menurut Hasibuan (2010) produktivitas kerja merupakan perbandingan yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim didalam organisasi tersebut.

Menurut Sinungan (2001) produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktifitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi.

Sedangkan menurut Sutrisno (2008) produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.

Pengukuran Produktivitas

Produktivitas secara umum dapat diukur dengan berbagai ukuran dibawah ini yakni:

a) Produktivitas Parsial

Merupakan perbandingan antara *output* dengan salah satu *input* saja. Pengukuran jenis ini biasa digunakan dalam mengukur produktivitas tenaga kerja yakni menunjukkan rata-rata *output* per tenaga kerja (Avenzora, 2008) dalam (Rakhmadi, 2010).

b) Produktivitas Total Faktor

Merupakan perbandingan antara *output* dengan beberapa *input* secara serentak. Hubungan tersebut dinyatakan dalam rasio dari indeks *output* terhadap indeks *input* agregat, jika rasio meningkat berarti lebih banyak *output* dapat diproduksi menggunakan jumlah *input* tertentu atau sejumlah *output* dapat diproduksi dengan menggunakan lebih sedikit input (Avenzora, 2008) dalam (Rakhmadi, 2010).

Dalam penelitian ini, jenis pengukuran yang digunakan yakni pengukuran produktivitas secara parsial, dimana yang diukur hanyalah produktivitas tenaga kerja pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II.

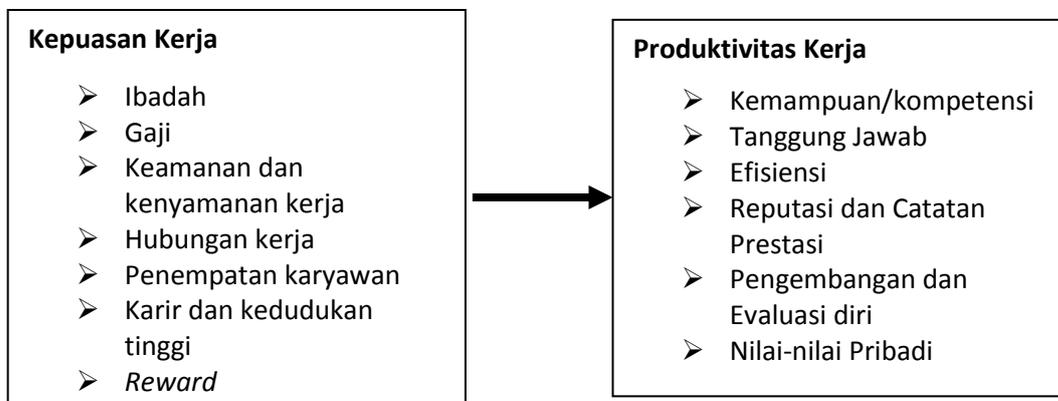
Indikator Produktivitas Kerja

Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator sebagai berikut (Sutrisno, 2014):

- a. Kemampuan
Kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Hal ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
- b. Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai
Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, hal tersebut merupakan upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
- c. Semangat kerja
Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
- d. Pengembangan diri
Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi. Sebab, semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.
- e. Mutu
Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
- f. Efisiensi
Efisiensi merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Rerangka Konseptual

Dari penjelasan diatas, rerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 5
Rerangka Pemikiran

Keterangan :

Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_0 : “Kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II”

H_1 : “Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II”

METODOLOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah kombinasi deskriptif dan kausal (*eksplanatory*). Desain penelitian deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan seberapa besar rata-rata tingkat kepuasan kerja pegawai dan rata-rata tingkat produktivitas kerja pegawai secara keseluruhan.

Sedangkan, desain kausal digunakan untuk membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi antara variabel kepuasan kerja dengan variabel produktivitas kerja. Artinya desain ini digunakan untuk membuktikan hipotesis yang telah dirumuskan yakni adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Bank Syariah X Kantor Wilayah II.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II, baik pegawai organik maupun pegawai non organik yang berjumlah 39 orang. Sampel yang dianalisis pada penelitian ini berdasarkan rumus slovin.

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \dots\dots\dots (1) \\
 &= \frac{39}{1 + 39 (0,05)^2} \\
 &= \frac{39}{1,097} \\
 &= 35,56 \text{ atau } 36 \text{ responden}
 \end{aligned}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persentase kelonggaran ketidakpastian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, seharusnya jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sejumlah 36 orang pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II, namun dari kuesioner yang disebar, responden yang bersedia mengisi kuesioner hanya berjumlah 35 orang. Sehingga, yang menjadi sampel dalam penelitian ini sejumlah 35 orang pegawai.

Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi dibutuhkan sebagai acuan dalam penggunaan instrumen penelitian untuk pengolahan data selanjutnya. Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini diuraikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 2
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala
Kepuasan Kerja (X)	Ibadah	Bekerja dengan niat ikhlas karena Allah SWT	<i>Likert</i>
	Gaji	Kecukupan gaji untuk pemenuhan kebutuhan, Besarnya gaji sesuai pekerjaan.	<i>Likert</i>
	Keamanan dan kenyamanan kerja	Aman dari gangguan fisik dan psikis, Nyaman karena iklim dan budaya kerja mendukung.	<i>Likert</i>
	Hubungan kerja	Hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja, dan bawahan terjalin baik.	<i>Likert</i>
	Penempatan karyawan	Pekerjaan sesuai keahlian, Menyukai atau terbebani dengan <i>job</i> yang diberikan.	<i>Likert</i>
	Karir dan kedudukan tinggi	Kenaikan jabatan adil sesuai kinerja.	<i>Likert</i>
Produktivitas Kerja (Y)	<i>Reward</i>	adanya reward dapat meningkatkan motivasi kerja.	<i>Likert</i>
	Kemampuan / Kompetensi	adanya pengetahuan yang cukup mengenai pekerjaan, kemampuan memecahkan masalah pekerjaan, kemampuan membangun hubungan kerja, kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat.	<i>Likert</i>
	Tanggung Jawab	adanya tanggung jawab terhadap pekerjaan, hasil kerja memenuhi target perusahaan, mematuhi peraturan perusahaan.	<i>Likert</i>
	Efisiensi	penggunaan sumber daya tidak berlebihan, penyelesaian tugas tepat waktu.	<i>Likert</i>
	Reputasi dan Catatan Prestasi	memiliki reputasi dan catatan prestasi di perusahaan,	<i>Likert</i>

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala
	Pengembangan dan Evaluasi diri	memiliki kontribusi besar terhadap Perusahaan. adanya peningkatan kemampuan dan kualitas kerja, evaluasi diri terhadap kesalahan dalam bekerja.	Likert
	Nilai-Nilai Pribadi	memiliki mental wirausaha (percaya diri, berani ambil resiko, pantang menyerah)	Likert

Sumber : hasil olahan data

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang diambil dalam penelitian ini yakni meliputi data primer. Teknik pengumpulan data primer yang diterapkan dalam penelitian ini menggunakan metode observasi dan survei. Metode observasi ini dilaksanakan selama penulis menjalankan penelitian dengan cara mengamati berbagai perilaku pegawai. Sedangkan, metode survei dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan Bank Syariah X Kanwil II. Kuesioner yang dipakai adalah model tertutup karena jawaban telah disediakan dan pengukurannya menggunakan skala likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2008) dalam (Qurrotul'aini, 2011).

Adapun pengumpulan data sekunder diperoleh dari internal perusahaan yang termuat dalam *website* dan data kepustakaan seperti buku, jurnal, disertasi, tesis, skripsi, dan lain sebagainya. Metode ini digunakan sebagai pelengkap guna memperoleh data sebagai bahan informasi mengenai latar belakang perusahaan, visi misi, struktur organisasi dan lain sebagainya.

Metode Analisis

Uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud (Arikunto, 2006).

Rumus yang dapat digunakan adalah yang dikemukakan oleh Pearson, yang dikenal dengan rumus *Product Moment* yaitu sebagai berikut :

$$R_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \dots\dots\dots(2)$$

Keterangan :

R = Koefisien Korelasi

N = Jumlah subyek atau responden

X = Skor butir

Y = Skor total

Hal ini dapat dilakukan dengan cara uji signifikansi yang membandingkan r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = n-k. Dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Apabila r hitung (untuk r tiap butir) dapat dilihat pada kolom *corrected item – total correlation* lebih besar dari r tabel dari nilai r positif maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2005).

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur keandalan instrumen. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap kenyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Masrukhin, 2008).

Adapun untuk menguji reliabilitas digunakan teknik *croanbach alpa* > 0,60. Rumusnya adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_n^2}{\sigma_t^2} \right] \dots\dots\dots(3)$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya item

$\sum \sigma_n^2$ = jumlah varian butir

σ_t^2 = varians total

Untuk menilai reliabel tidaknya suatu instrumen dilakukan dengan mengkonsultasikan r hitung dengan r tabel, apabila r hitung > r tabel maka instrumen dinyatakan reliabel dan apabila r hitung < r tabel maka instrumen dinyatakan tidak reliabel.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependennya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali: 2001). Untuk mengujinya digunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*.

Untuk menguji pengaruh variabel X terhadap variabel Y digunakan analisis regresi sederhana. Sugiarto (2006) menjelaskan bahwa analisis linear sederhana bertujuan untuk mempelajari hubungan linear antara dua variabel, yakni variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Selain itu, Sugiyono (2005) menjelaskan bahwa analisis regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen.

Penggunaan analisis regresi sederhana ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh variabel independen yakni kepuasan kerja pegawai terhadap variabel dependen yakni produktivitas kerja pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II. Hal ini dapat dinyatakan dalam persamaan berikut:

$$Y = a + bX \dots\dots\dots (4)$$

Keterangan :

Y = variabel dependen (produktivitas kerja pegawai).

a = konstanta (besarnya Y bila X = 0).

b = angka arah atau koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila b (-) maka terjadi penurunan.

X = variabel independen (kepuasan kerja pegawai).

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan uji Koefisien Determinasi (R^2).

Koefisien determinasi adalah suatu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengukur ketepatan/kecocokan suatu regresi dan mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2001). Koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengetahui berapa besar presentase variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen. Dan sisa presentase menunjukkan adanya variabel lain yang juga mempengaruhi variabel dependen. Nilai R^2 mempunyai nilai positif dan berada pada jangkauan nol dan satu. Nilai R^2 diatas 50% menunjukkan cukup berpengaruhnya variabel independen terhadap variabel dependen.

Semua pengujian dan analisis tersebut menggunakan bantuan SPSS 17.

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Kelompok usia pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II adalah sebagai berikut:

Tabel 3
Usia Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-25 th	3	8,6	8,6	8,6
26-30 th	12	34,3	34,3	42,9
31-40 th	15	42,9	42,9	85,7
> 40 th	5	14,3	14,3	100,0
Total	35	100,0	100,0	

sumber : hasil olahan data

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa sebagian besar pegawai yang menjadi responden berusia antara 31-40 tahun yakni sebesar 15 orang atau 42,9%, kemudian diikuti dengan kelompok usia 26-30 tahun sebanyak 12 orang atau 34,3%. Sedangkan yang paling sedikit yakni kelompok usia 20-25 tahun yang hanya sebanyak 3 orang atau 8,6%.

Kemudian untuk jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4
Jenis Kelamin Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	24	68,6	68,6	68,6
	Wanita	11	31,4	31,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

sumber : hasil olahan data

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa sebagian besar pegawai Bank Syariah X yang menjadi responden adalah pria yakni sebanyak 24 orang atau 68,6%, sedangkan sisanya yakni 11 orang atau 31,4% adalah wanita.

Status responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 5
Status Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Lajang	7	20,0	20,0	20,0
	Menikah	28	80,0	80,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

sumber : hasil olahan data

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II yang menjadi responden berstatus telah menikah yakni sebanyak 28 orang atau 80%, sedangkan sisanya berstatus masih lajang sebanyak 7 orang atau 20%.

Jenis pegawai yang menjadi responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 6
Jenis Pegawai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Organik	27	77,1	77,1	77,1
	Non Organik	8	22,9	22,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

sumber : hasil olahan data

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden merupakan pegawai organik yakni berjumlah 27 orang atau sebesar 77,1%, sedangkan sebanyak 8 orang lainnya adalah pegawai non organik.

Pendidikan responden dapat dilihat pada tabel dibawah.

Tabel 7
Pendidikan Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	7	20,0	20,0	20,0
	Diploma	3	8,6	8,6	28,6
	S1	24	68,6	68,6	97,1
	S2	1	2,9	2,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

sumber : hasil olahan data

Tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas pendidikan terakhir pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II yakni Sarjana Strata 1 (S1) berjumlah 24 orang atau 68,6%, kemudian lulusan SMA sebanyak 7 orang atau sebesar 20%, Diploma sebanyak 3 orang atau sebesar 8,6%, dan yang terakhir hanya 1 orang yang merupakan lulusan S2.

Masa kerja responden dapat dilihat pada tabel dibawah

Tabel 8
Masa Kerja Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 th	1	2,9	2,9	2,9
	1-3 th	6	17,1	17,1	20,0
	3-5 th	20	57,1	57,1	77,1
	6-10 th	3	8,6	8,6	85,7
	> 10 th	5	14,3	14,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

sumber : hasil olahan data

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II yang menjadi responden memiliki masa kerja antara 3-5 tahun yakni sebanyak 20 orang atau 57,1%, sedangkan sisanya memiliki masa kerja 1-3 tahun sebanyak 6 orang atau sebesar 17,1%, lebih dari 10 tahun sebanyak 5 orang, antara 6-10 tahun sebanyak 3 orang, dan 1 orang lainnya memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun.

Gaji responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 9
Gaji Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2-4 juta	22	62,9	62,9	62,9
	4-7 juta	8	22,9	22,9	85,7
	7-10 juta	2	5,7	5,7	91,4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
10-15 juta	3	8,6	8,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

sumber : hasil olahan data

Tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas gaji responden yang merupakan pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II adalah antara 2-4 juta rupiah sebanyak 22 orang atau sebesar 62,9%, kemudian sebanyak 8 orang atau sebesar 22,9% memiliki gaji antara 4-7 juta rupiah, dan yang paling sedikit yakni responden dengan gaji antara 7-10 juta sebanyak 2 orang atau 5,7%.

Uji Validitas

Pada penelitian ini besarnya df adalah 35-1 atau $df = 34$ dengan $\alpha = 0,05$, maka didapat r tabel sebesar 0,329. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka butir pernyataan tersebut dapat dikatakan valid.

Berikut ini disajikan tabel yang menunjukkan perbandingan antara nilai r hitung dan nilai r tabel yang diperoleh dari hasil uji validitas.

Tabel 10
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket
Kepuasan Kerja (X)	Ibadah	0,511	0,329	Valid
	gaji1	0,753	0,329	Valid
	gaji2	0,713	0,329	Valid
	KK1	0,640	0,329	Valid
	KK2	0,538	0,329	Valid
	Hub	0,625	0,329	Valid
	pnmptan1	0,553	0,329	Valid
	pnmptan2	0,433	0,329	Valid
	pnmptan3	0,514	0,329	Valid
	Karir	0,625	0,329	Valid
	Reward	0,591	0,329	Valid
Produktivitas Kerja Pegawai (Y)	Kmpuan1	0,712	0,329	Valid
	Kmpuan2	0,665	0,329	Valid
	Kmpuan3	0,787	0,329	Valid
	Kmpuan4	0,642	0,329	Valid
	Kmpuan5	0,636	0,329	Valid
	Kmpuan6	0,700	0,329	Valid
	tng_jwb1	0,641	0,329	Valid
	tng_jwb2	0,793	0,329	Valid
	tng_jwb3	0,887	0,329	Valid
			0,641	0,329

tng_jwb4	0,679	0,329	Valid
tng_jwb5	0,500	0,329	Valid
Efisiensi	0,585	0,329	Valid
RP1	0,661	0,329	Valid
RP2	0,558	0,329	Valid
RP3	0,570	0,329	Valid
RP4	0,527	0,329	Valid
pngmbng1	0,602	0,329	Valid
pngmbng2	0,627	0,329	Valid
pngmbng3	0,527	0,329	Valid
nl_prbdi			

sumber : hasil olahan data

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa terdapat 11 item pernyataan dari variabel Kepuasan Kerja (X) dan 20 pernyataan dari variabel Produktivitas kerja pegawai (Y). Semua item pernyataan tersebut memiliki nilai r hitung $>$ r tabel atau besarnya nilai sig (2-tailed) $<$ 0,05, artinya semua pernyataan tersebut memiliki korelasi dengan skor totalnya, sehingga semuanya valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 11
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliabilitas Coefficient	Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja (X)	11 item pernyataan	0,746	Reliabel
Produktivitas Kerja Pegawai (Y)	20 item pernyataan	0,754	Reliabel

sumber : hasil olahan data

Berdasarkan tabel di atas bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* $>$ 0,60. Selain itu, nilai yang dihasilkan pun berada diantara $0,60 < r_{11} \leq 0,80$ dengan demikian variabel kepuasan kerja (X) dan variabel produktivitas kerja pegawai (Y) dapat dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 12
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.23620891
Most Extreme Differences	Absolute	.223
	Positive	.223
	Negative	-.134
Kolmogorov-Smirnov Z		1.317
Asymp. Sig. (2-tailed)		.062

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : hasil olahan data

Hasil pengujian tersebut menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,062 > 0,05$, sehingga data terdistribusi normal.

Rerata tingkat kepuasan kerja dan produktivitas kerja pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II

Tabel 13
Rerata tingkat kepuasan kerja
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan	35	2.82	4.82	3.6987	.45228
Valid N (listwise)	35				

Sumber : hasil olahan data

Berdasarkan tabel diatas, nilai minimum kepuasan kerja pegawai berada pada nilai 2,82 dan maksimum berada pada nilai 4,82. Namun demikian, rerata tingkat kepuasan kerja karyawan berada pada nilai 3,6987, artinya secara keseluruhan kepuasan kerja pegawai termasuk dalam kategori "CUKUP PUAS".

Sedangkan besarnya tingkat produktivitas kerja pegawai dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 14
Rerata Tingkat Produktivitas Kerja
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Produktivitas	35	3.55	5.00	4.0657	.32421
Valid N (listwise)	35				

Sumber : hasil olahan data

Dari tabel tersebut terlihat nilai minimum produktivitas kerja pegawai berada pada nilai 3,55 dan maksimum berada pada nilai 5. Dengan demikian, rata-rata tingkat produktivitas

kerja pegawai berada pada nilai 4,0657, artinya secara keseluruhan tingkat produktivitas kerja pegawai termasuk dalam kategori PRODUKTIF.

Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II

Pada tabel dibawah disajikan pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II

Tabel 15
Hasil Analisis Regresi Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	66.788	8.942		7.469	.000
	Total Kepuasan Kerja	.357	.218	.274	1.636	.111

a. Dependent Variable: Total Produktivitas

Sumber : hasil olahan data

Dari *output* tersebut didapatkan persamaan regresinya yaitu :

$$Y = a + bX \text{ atau}$$

$$Y = 66,788 + 0,357 X$$

Koefisien b dinamakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variabel Y untuk setiap perubahan variabel X sebesar satu satuan. Perubahan ini merupakan penambahan bila b bertanda positif dan penurunan bila b bertanda negatif. Sehingga dari persamaan tersebut dapat diterjemahkan bahwa: Koefisien regresi X sebesar 0,357 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai kepuasan kerja, maka nilai produktivitas kerja pegawai akan bertambah sebesar 0,357, sedangkan tanda positif menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja dan tingkat produktivitas memiliki hubungan positif. Semakin tinggi nilai X maka nilai Y akan semakin besar.

Dilihat dari *output* tersebut juga dapat diketahui besarnya nilai signifikansi sebesar $0,111/2 = 0,0555 > 0,05$. Angka tersebut menunjukkan bahwa H_1 ditolak dan H_0 diterima. artinya tidak terdapat pengaruh signifikan variabel kepuasan kerja (X) terhadap variabel produktivitas kerja pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa variabel-variabel penentu kepuasan kerja pegawai secara nyata tidak memengaruhi tingkat produktivitas pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II.

Setelah diketahui pengaruhnya, pada tabel dibawah disajikan seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II

Tabel 16
Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.274 ^a	.075	.047	6.32999

a. Predictors: (Constant), Total Kepuasan Kerja

Sumber : hasil olahan data

Dari output pada Tabel 16 diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,075. Angka tersebut berarti bahwa pengaruh variabel independen (Kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (Produktivitas kerja pegawai) adalah sebesar 7,5%, sedangkan sisanya (100%-7,5% = 92,5%) dipengaruhi oleh variabel yang lain, yang tidak dimasukkan dalam model ini. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh yang sangat lemah.

Analisis dan Interpretasi

Hasil pengolahan data demografi responden menunjukkan secara keseluruhan usia kerja pegawai Bank Syariah X Kanwil II didominasi oleh usia kerja yang masih produktif yaitu usia 26 - 40 tahun. Jika produktivitas kerja mereka terus meningkat maka profitabilitas perusahaan pun dapat diindikasikan akan meningkat pula. Usia pekerja antara 20-30 tahun, dimungkinkan kebanyakan dari mereka adalah *fresh graduated* yang mulai memasuki dunia kerja.

Selanjutnya, riwayat pendidikan pegawai didominasi oleh lulusan S1 dan diikuti oleh lulusan SMA. Gaji pegawai didominasi oleh gaji dengan kisaran 2-4 juta rupiah, kemudian diikuti oleh gaji 4-7 juta rupiah. Dimana jabatan mereka dimungkinkan tidak jauh dari *frontliner* dan staff marketing. Masa kerja pegawai didominasi oleh pegawai dengan masa kerja 3-5 tahun diikuti oleh masa kerja 1-3 tahun. Hal ini dimungkinkan banyak pegawai dengan masa kontrak minimal 2 tahun dan lepas dari masa itu kinerja mereka dapat diperhitungkan oleh pihak manajemen.

Faktor penentu produktivitas dalam studi ini adalah kemampuan, tanggung jawab, efisiensi, reputasi dan catatan prestasi, pengembangan dan evaluasi dan nilai-nilai pribadi. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa secara nyata faktor penentu kepuasan pegawai tidak berpengaruh terhadap produktivitas pegawai bank syariah X kantor wilayah II. Hal ini seiring pula dengan hasil yang menunjukkan bahwa pengaruh tingkat kepuasan kerja terhadap produktivitas pegawai hanya berpengaruh sebesar 7,5 % saja. Nilai ini menunjukkan pengaruh yang sangat lemah.

Faktor penentu ketidakpuasan pegawai bank syariah X kantor wilayah II dapat diduga karena gaji, insentif dan motivasi yang diterima kurang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan dan tingkat resiko yang dimiliki dari pekerjaan tersebut.

Umumnya, pegawai *fresh graduated* sangat rentan dengan resistensi pekerjaan. Dimana, kebanyakan dari mereka masih mencari pengalaman dalam menentukan apa yang sebenarnya mereka inginkan. Selain itu relevansi pekerjaan bisa terjadi tidak sesuai dengan

background keilmuan yang mereka miliki sebelumnya. Sehingga mereka akan menerima beban pekerjaan yang lebih dalam melakukan pekerjaannya dan menjadikan produktivitas menjadi tidak maksimal.

Jika pegawai tidak dapat menghasilkan produktivitas yang maksimal maka akan menjadikan beban operasional perusahaan yang meningkat. Salah satunya adalah beban gaji pegawai. Salah satu rekomendasi yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan melakukan training dan motivasi yang maksimal, sistem perekrutan pegawai yang lebih terarah sesuai dengan bidangnya, menciptakan kenyamanan lingkungan kerja secara team. Selain itu adalah evaluasi perusahaan terhadap kepuasan pegawai yang *continue*.

SIMPULAN, KETERBATASAN PENELITIAN, SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Rerata tingkat kepuasan kerja pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II hanya mencapai tingkat cukup puas. Sedangkan tingkat produktivitas kerja pegawainya dapat dikategorikan produktif.
2. Kepuasan kerja (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) yang dibuktikan dengan nilai signifikansi diatas 0,05 dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$. Persamaan regresi yang didapatkan adalah $Y = 66,788 + 0,357X$. Besarnya pengaruh kepuasan kerja pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II dapat dilihat dari besarnya nilai *R Square* yang diperoleh yakni sebesar 7,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah jumlah responden yang tidak terlalu besar yaitu hanya 35 responden saja, sehingga agar hasil penelitiannya lebih akurat maka pada penelitian selanjutnya jumlah respondennya ditambah. Selain itu, pada penelitian ini yang dianalisa hanya satu variabel independen saja, sehingga kontribusi pengaruhnya sangat kecil terhadap variabel dependennya. Pada penelitian selanjutnya diharapkan agar menggali jumlah variabel yang akan dianalisa sehingga mendapatkan hasil yang lebih baik.

Saran

Berdasarkan simpulan diatas, penulis menyampaikan saran-saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai perlu adanya peningkatan internalisasi nilai-nilai kerja dalam Islam yang merupakan bagian dari ibadah. Dengan demikian, para pegawai dapat mensyukuri lagi nikmat yang ada pada dirinya dan dapat bekerja dengan lebih produktif demi kemajuan perusahaan.
2. Untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja para pegawai, sebaiknya perusahaan juga memperhatikan dan meningkatkan kesejahteraan para pegawainya dengan berpedoman pada nilai-nilai syariah diantaranya berupa gaji yang adil sesuai dengan

- kinerja pegawainya. Penempatan pegawai juga harus dilakukan sesuai dengan keahlian yang dimiliki pegawai, sehingga para pegawai dapat bekerja lebih produktif lagi.
3. Pihak manajemen perusahaan perlu melakukan evaluasi lebih mendalam seputar variabel-variabel lainnya yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai agar dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Banna, Hasan, dkk (2012), Kaitan antara Kepuasan Kerja, Sikap terhadap Ganjaran Kewangan dan Keinginan untuk Berhenti Kerja secara Sukarela: Pendekatan Empirikal dan Pendekatan Islam, *Jurnal Teknologi*, 57 (Sains Sosial): 153-182
- Arikunto, Suharsimi (2006), *Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktik*, Jakarta: Rineka Cipta
- Davis, K.J.W dan Newstrom (1994), *Prilaku dalam Organisasi*, Jilid I, Jakarta: Penerbit Erlangga
- Ghozali, Imam (2001), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Universitas Diponegoro
- (2005), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi ke-3, Semarang : Universitas Diponegoro
- Handoko, Hani, (2001), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE Jogja
- Hasibuan, Malayu SP (2003), *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta: Bumi Aksara
- (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh Belas, Jakarta: PT BumiAksara
- Herzberg, F. (1987), *One More Time: How Do You Motivate Employees?*, *Harvard Business Review*
- Hidayat, Taufik (2008), *Komponen dan Perbandingan Kepuasan Kerja antar Karyawan Muslim dan Non Muslim (Study Kasus: PT. Jas Engineering)*, Jakarta: Universitas Indonesia
- Istijanto (2005), *Riset Sumber Daya Manusia : Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Luthans, Fred (2006), *Prilaku Organisasi edisi 10*, Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.
- Masrukhin (2008), *Statistik Inferensial Aplikasi Program SPSS*, Kudus : Media Ilmu Press

- Noermijati (2008) Aktualisasi Teori Herzberg, Suatu Kajian terhadap Kepuasan dan Kinerja Spiritual Manajer Operasional (Penelitian di Perusahaan Kecil Rokok Sigaret Kretek Tangan di Wilayah Malang, Malang: Universitas Brawijaya
- Nugroho, Eko A; Basri Hasanuddin; Nurdin Brasit (2011), Pengaruh Coaching terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Individu (Study Kasus pada Karyawan bagian Support Services Departemen Production Services PT. International Nikel Indonesia, Tbk), 1-17 <http://pasca.unhas.ac.id>
- Qurrotul'aini (2011), Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Muslim (Study Kasus di Dedy Jaya Plaza Ketanggungan Brebes), Semarang : IAIN Walisongo
- Rakhmadi, Rezki Syahri (2010), Analisis Efisiensi dan Produktivitas Perbankan Syariah Indonesia, Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah
- Robins, Steven P. dan Timoty A. Judge (2008), Perilaku Organisasi, Jakarta: Salemba Empat
- Sinungan (2001), Produktifitas Apa Dan Bagaimana, Jakarta: CV. Bumi Aksara
- Sugiarto; Dergibson Siagian (2006), Metode Statistika untuk Bisnis Ekonomi, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono (2005), Metode Penelitian Bisnis, Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy (2008), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Prenada Media Group
- (2014), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Umar, Husein (2003), Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi, Jakarta: Gramedia Pusaka Utama.
- Yulinda, Sri Wulan Harlyanti (2009), Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai pada Pegawai Dinas Luar Asuransi Jiwa Bersamaan Bumiputera 1912 Cabang Setiabudi Medan, Jurnal Manajemen Bisnis, 2 (1):25-32
- Widodo (2010), Model Pengembangan Kepuasan Kerja dengan Kepuasan Keluarga, Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), 17 (1):61-73
- _____,1990. Kamus Besar Bahasa Indonesia, Jakarta: Balai Pustaka