



JURNAL MANAJEMEN DAN AKUNTANSI

P-ISSN 2339-0603

E-mail: analisa.journal@untag-banyuwangi.ac.id

DETERMINAN PEMICU KEPUASAN KERJA KARYAWAN BTPN BANYUWANGI

¹⁾Dwi Sabbilah, ²⁾Rahayuningsih, ³⁾NI Kadek Yuliandari

^{1,2,3)}Program Studi Manajemen

Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi

*Email: dwisabil97@gmail.com

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang memicu kepuasan kerja karyawan BTPN Banyuwangi. Penelitian ini dilakukan pada PT.Bank BTPN. Sampel diambil sampel jenuh seluruh karyawan BTPN sejumlah 32, kemudian data diambil berdasarkan apa yang telah ditentukan. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi dan kerjasama Tim menjadi faktor penentu kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya hasil ini, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan maka diharapkan kepada manajemen PT. Bank BTPN (Tbk) KCP Banyuwangi untuk mempertahankan Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Kerjasama Tim yang sudah terlaksana dan diharapkan lebih untuk dikembangkan sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan yang lebih optimal.

Article History

Keywords

Kepuasan kerja; gaya kepemimpinan, kompensasi, kerjasama

INTRODUCTION

Pada zaman perkembangan teknologi saat ini, sangat dituntut untuk melakukan pergeseran pemikiran yang sangat cepat, termasuk diantaranya adalah diharapkan pergeseran pemikiran secara cepat dalam segala bidang. Salah satu faktor keunggulan kompetitif yang penting bagi semua perusahaan dan yang mengendalikan maju mundurnya sebuah organisasi adalah sumber daya manusia. Menurut Ansory&Indrasi (2018:59) sumber daya manusia adalah sebagai penggerak organisasi yang berfungsi sebagai aset perusahaan yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Menurut Utama,dkk dalam Adelia&Mujiati (2016) mengatakan bahwa harta yang paling penting yang dimiliki oleh setiap perusahaan adalah sumber daya manusia yang disebabkan karena bertindak sebagai rencana pelaksana dalam semua kegiatan yang dilaksanakan pada setiap perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting baik itu perorangan maupun secara kelompok, yang ditujukan untuk kegiatan usaha.

Perusahaan dikatakan maju disebabkan oleh sumber daya manusia yang baik dan dan bekerja secara maksimal untuk mendapatkan sasaran perusahaan yang diinginkan.

PT. Bank BTPN (Tbk) KCP Banyuwangi merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa pelayanan Manfaat Pension, Mitra Usaha Rakyat. PT. PT. Bank BTPN (Tbk) KCP Banyuwangi ini berlokasi di JL. Jendral A. Yani No. 114, Kelurahan Taman Baru, Kecamatan Banyuwangi merupakan bank devisa hasil penggabungan usaha PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk (BTPN) dengan PT Bank Sumitomo Mitsui Indonesia (SMBCI).

Kerjasama tim dalam perusahaan memiliki suatu kebutuhan dalam mencapai keberhasilan suatu pekerjaan. Dalam kerja sama tim tersebut terdapat penyelesaian individu yang belum terselesaikan oleh karena itu kerjasama akan menyatukan ide ide atau suatu gagasan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut M Busro (2018: 306) sesuai dengan kegiatan yang dilakukan, maka kegiatan tersebut ditentukan oleh suatu pola yang disepakati oleh bersama-sama. Pada PT. Bank BTPN (Tbk) KCP Banyuwangi mengalami kurangnya kerjasama tim yang bagus dikarenakan kurangnya komunikasi atau bisa dikatakan miss communication. Akibatnya dalam suatu pekerjaan yang dilakukan tidak sinkron sehingga dalam suatu pekerjaan tersebut membuat tim karyawan merasa tidak adil dalam bekerja. Maka dari itu karyawan merasa tidak adanya kepuasan yang mereka terima dalam bekerja dan merasa belum puas dengan yang diperoleh selama bekerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Syarifah, Adam, Mirza (2018) yang menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

METODOLOGY

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Bank BTPN (Tbk) KCP Banyuwangi yang beralamat di Jalan Ahmad Yani No.114 Kecamatan Banyuwangi Kabupaten Banyuwangi. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang memfokuskan pelayanan penerimaan manfaat pensiun.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Bank BTPN (Tbk) KCP Banyuwangi yang berjumlah sebanyak 32 orang. Menurut Sugiyono (2019:127) "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut." Mengingat jumlah populasi hanya 32 karyawan, maka layak di ambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu. Sehingga dalam penelitian ini jumlah sampelnya adalah seluruh karyawan PT. BTPN (Tbk) KCP Banyuwangi yakni 32 orang karyawan.

RESULTS AND DISCUSSION

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil yang telah didapatkan melalui pengujian analisis regresi linier berganda yang menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan secara parsial atau secara individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank BTPN Tbk KCP Banyuwangi. Hal ini dibuktikan berdasarkan output hasil analisis regresi linier berganda yang diketahui nilai thitung (3,631) > ttabel (2,048) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Sehingga dalam penelitian ini dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis 1 (H_1) dinyatakan diterima. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh Elferida J Sinurat (2017) yang menunjukkan hasil bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Berdasarkan penelitian ini, dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan sangat memiliki pengaruh yang baik terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank BTPN (Tbk) KCP Banyuwangi. Apabila gaya kepemimpinan semakin baik dan tepat dalam memimpin maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pada karyawan. Begitu sebaliknya jika gaya kepemimpinan tersebut semakin menurun dalam memimpin maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dimiliki oleh karyawan.

Pengaruh Kompensasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil yang telah didapatkan melalui pengujian analisis regresi linier berganda yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi secara parsial atau secara individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank BTPN Tbk KCP Banyuwangi. Hal ini dibuktikan berdasarkan output hasil analisis regresi linier berganda yang diketahui nilai thitung ($3,666$) > ttabel ($2,048$) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Sehingga dalam penelitian ini dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis 2 (H_2) dinyatakan diterima. Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Agathanisa dan Prasetio (2018) yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Berdasarkan penelitian ini, dapat dikatakan bahwa Kompensasi sangat memiliki dampak yang baik terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank BTPN (Tbk) KCP Banyuwangi. Apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan baik dan sesuai dengan jasa yang mereka berikan kepada perusahaan maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pada karyawan. Begitu sebaliknya jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan tersebut maka semakin menurun maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dimiliki oleh karyawan.

Pengaruh Kerjasama Tim (X3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil yang telah didapatkan melalui pengujian analisis regresi linier berganda yang menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim secara parsial atau secara individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank BTPN Tbk KCP Banyuwangi. Hal ini dibuktikan berdasarkan output hasil analisis regresi linier berganda yang diketahui nilai thitung ($3,232$) > ttabel ($2,048$) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Sehingga dalam penelitian ini dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis 3 (H_3) dinyatakan diterima. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Fitrianti, Saragih (2020) yang menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim (X_3) secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Berdasarkan penelitian ini, dapat dikatakan bahwa kerjasama tim sangat memiliki hubungan yang baik terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank BTPN (Tbk) KCP Banyuwangi. Apabila kerjasama tim yang diberikan dengan sesama karyawan baik dan saling berkontribusi satu sama lain maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pada karyawan. Begitu sebaliknya jika kerjasama tim tidak saling berkontribusi dan semakin menurun maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dimiliki oleh karyawan.

CONCLUSION

Berdasarkan pada uji hipotesis untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) didapatkan hasil thitung > ttabel diperoleh thitung = $3,631$ dan ttabel = $2,048$ Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X_1) secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Berdasarkan pada uji hipotesis untuk variabel kompensasi (X2) didapatkan hasil thitung > ttabel diperoleh thitung = 3,666 dan ttabel = 2,048. Dapat disimpulkan bahwa gaya kompensasi (X2) secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Berdasarkan pada uji hipotesis untuk variabel kerjasama tim (X3) didapatkan hasil thitung > ttabel diperoleh thitung = 3,232 dan ttabel = 2,048. Dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim (X3) secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

REFERENCES

- Adelia, Mujiati. 2016. "Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Rs Dharma Kerti ". *Jurnal Manajemen Unud*. 4(4):3335-3363
- Agathanisa, Prasetio. 2018. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda". *Jurnal Mitra Manajemen*. 2(4):308-319
- Akmal, Tamini. 2015. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gayamakmur Mobil Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*. 4(2):59-68
- Aini, W.H., Iswahyudi, M., & Noviasari, R.A. (2023). Penerapan Model Pembelajaran Berbasis Masalah Pada Pembelajaran Statistik Deskriptif Pada Pokok Bahasan Distribusi Frekuensi Mahasiswa Semester 2 di Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi. *Economic and education journal*. 6(1), 27-36
- Ansory, Fadjar dan Indrasari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo:Indomedia Pustaka
- Busro, Muhammad. 2020. *Teori-Teori Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Fenny, Rostina, Nazmi, Vincent. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Sinarmas Multifinance". *Jurnal Ekonomi Keuangan dan Kebijakan Publik*. 1(1):40-50
- Fitrianti, Saragih.2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Len Industri (Persero)". *Jurnal Diversita*. 6(2):168-174
- Princes,Heflin, 2011. *Manajemen SDM Kiat Memenangkan Persaingan Global*. Yogyakarta : Gradasi Media
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Harahap, Khair. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja". *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 2(1):69-88
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hatta, Musnadi, Madani. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Pt.Plh (Persero) Wilayah Aceh". *Jurnal Magister Manajemen*. 1(1):70-80
- Larasati,Sri, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Deepublish Paramansyah, Husna. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam*. Bekasi-Jawa Barat : Pustaka Al- Muqsith
- Sinurat, J Elferida. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Himawan Putra Medan". *Jurnal Ilmiah Methonomi*. 3(2):92-106
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: ALFABETA

- , 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA
- Zainal,Rivai., et al. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Depok : PT.Rajagrafindo Persada
- Veithzal Rifai, Murni, 2012 *Education Management Analisis Teori dan Praktek*. Cetakan 3. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, h. 52
- Narulita, s., & iswahyudi, m. (2021). Apakah pendidikan kewirausahaan dibutuhkan pada era revolusi industri 4.0?. *Nusantara hasana journal*, 1(5), 125–132.
- Arinda n, r., & narulita, s. (2023). Inovasi model bisnis dan inovasi konsep bisnis sebagai konsep inovasi inkremental dan radikal (studi kasus pada hotel dan homestay di banyuwangi) . *Nusantara hasana journal*, 3(6), 70–75. <https://doi.org/10.59003/nhj.v3i6.1008>
- Narulita, s., & Aini, w. H. (2023). Analisis materialitas dan corporate sosial responsibility pada umkm. *Inventory: jurnal akuntansi*, 7(2), 67-73.
- Iswahyudi, M. (2017). Determinan sikap pemerintah desa dalam menggunakan sistem e-village budgeting. *Jurnal ilmiah administrasi publik*. 3(2), 102-108
- Iswahyudi, M. (2022). Zmijewski, Taffler, Springate and Grover Model: Analysis of Bankruptcy Prediction Models. *Equity: Journal of Economic Education*, 10(1), 2549-2292.
- Iswahyudi, M., & Saputra, P.E. (2020). Sebuah analisis fraud triangle : Determinan fraud laporan keuangan perusahaan plat merah. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(4), 1222-1230
- Iswahyudi, m., hurotul'aini, w., & narulita, s. (2023). Interest in implementation of financial information systems for sme's. *International journal of educational review, law and social sciences (ijerlas)*, 3(2), 392-398.
- Hakim, A.R., & Iswahyudi, M. (2022). Determinan kesukarelaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. *Journal of Innovation Research and Knowledge*. 1(9), 1023-1028
- Rohmah, N., Wisdaningrum, O., & Iswahyudi, M. (2021). Pengaruh Belanja Modal, Belanja Pemeliharaan Serta Belanja Barang Dan Jasa Terhadap Realisasi Anggaran Pemerintah Desa. *Al-Muhasib: Journal of Islamic Accounting and Finance*, 1(1), 88-108.
- Hurotul'AiniW., Arinda NoviasariR., NarulitaS., & IswahyudiM. (2023). Training and Assistance for Goat Breeders in Compiling the Cost of Production. *GANDRUNG: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(1), 941-948. <https://doi.org/10.36526/gandrung.v4i1.2511>