

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN IKLIM ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus pada PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Ciputat)

Budhi Prabowo, SE, MM

Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

Email: bowieprabudhi@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh secara parsial antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Ciputat, untuk menganalisis pengaruh secara parsial antara iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Ciputat, untuk menganalisis pengaruh secara simultan antara motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Ciputat. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari jawaban dari responden yang menjadi karyawan di Bank BTN Cabang Ciputat yang diberikan kuesioner. Pemilihan sampel pada penelitian ini adalah karyawan pada Bank BTN Cabang Ciputat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan pada variabel motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga menunjukkan variabel motivasi kerja dan iklim organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Pada koefisien determinasi terdapat pengaruh sebesar 79,3% yang mempengaruhi kepuasan kerja yang dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan iklim organisasi, sedangkan sisanya 20,7% dipengaruhi oleh variabel lain dan tidak termasuk kedalam analisis regresi ini.

Kata kunci: motivasi kerja, iklim organisasi, kepuasan kerja

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect partially between work motivation on employee performance at PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Ciputat Branch ", to analyze the influence partially between the organizational climate towards employee performance at PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Branch Ciputat, to analyze the effect simultaneously between work motivation and organizational climate on employee performance at PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Ciputat Branch. The data used in this study used primary data obtained from answers from respondents who were employees at the Bank BTN Ciputat Branch who were given a questionnaire. The sample selection in this study was employees at Bank BTN Ciputat Branch. The results of this study indicate that there are simultaneous effects on work motivation and organizational climate variables on job satisfaction. The results of this study also show that work motivation and organizational climate variables have a partially significant effect on job satisfaction. In the coefficient of determination there is an influence of 79.3% which affects job satisfaction which is explained by work motivation and organizational climate variables, while the remaining 20.7% is influenced by other variables and is not included in this regression analysis.

Keywords: work motivation, organizational climate, job satisfaction

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Ditinjau dari pemberdayaan dan pengelolaan sumber daya manusia, syarikat perlu mewujudkan persekitaran yang kondusif, ganjaran yang adil dan saksama, beban kerja yang sesuai dengan kepakaran pekerja, sikap dan tingkah laku pengurus untuk membentuk kepuasan pekerja. Kepuasan karyawan menjadi penting karena merupakan salah satu kunci pendorong moral dan disiplin serta kinerja karyawan yang akan berpengaruh terhadap kualitas pelayanan dalam upaya mewujudkan sasaran perusahaan.

Kualitas pelayanan dilakukan sebagai strategi perusahaan dalam meningkatkan kepercayaan masyarakat dalam mewujudkan keuntungan yang lebih baik lagi. Salah satu perusahaan yang memfokuskan kualitas pelayanan adalah pada dunia perbankan, perusahaan perbankan merupakan perusahaan yang memiliki banyak produk dan sangat dibutuhkan masyarakat saat ini mulai dari hal pembiayaan, tabungan, properti, pengelolaan asset perusahaan, pasar modal, bahkan asuransi jiwa.

Perusahaan perbankan di Indonesia saat ini cukup banyak dan memiliki persaingan yang cukup ketat. Untuk menghadapi persaingan yang ketat perlu adanya strategi yang lebih baik lagi dalam peningkatan kualitas kerja karyawan.

Untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan perusahaan harus meningkatkan kepuasan karyawan sebagai usaha perusahaan dalam meningkatkan keuntungan yang akan berdampak pada pembangunan perusahaan.

Saat ini persaingan pada perusahaan perbankan diikuti dengan pengembangan pada perusahaan properti. Perbankan sebagai pihak ketiga pada perusahaan properti, dimana bank sebagai lembaga keuangan yang memberikan pelayanan kepada konsumen melalui program KPR (Kredit Pemilikan Rumah) yang dimanfaatkan perusahaan properti untuk mengurangi resiko dari penjualan yang dilakukan secara cicilan.

Manfaat yang diberikan perbankan dalam proses KPR membuat meningkatnya perusahaan perbankan dalam menangani KPR, semakin banyaknya perbankan yang menangani KPR, maka akan semakin tinggi persaingan yang timbul yang akan menyebabkan persaingan disegala bidang. Untuk mewujudkan hal tersebut perlu adanya perbaikan dalam hal manajemen sumber daya manusia. Persaingan yang terjadi saat ini dapat terlihat pada *top brand* indeks pada perusahaan perbankan pada produk KPR.

Manusia tidak lagi dianggap sebagai faktor produksi tetapi lebih dianggap

sebagai asset organisasi yang penting. Keefektifan dan keunggulan organisasi sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Secara teoritis, kualitas SDM dalam suatu organisasi yang tinggi diharapkan mampu meningkatkan kinerja organisasi. Hal ini akan dapat tercipta dalam suatu lingkungan kerja yang kondusif, yang antara lain dipengaruhi oleh jenis kepemimpinan yang betul. Kepimpinan diperlukan oleh manusia, kerana terdapat batasan dan kelebihan tertentu pada manusia. Disinilah timbulnya kebutuhan akan pemimpin dan kepemimpinan.

Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam arti sebenarnya yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang dikehendaki. Sumber daya manusia merupakan asset paling penting dalam suatu organisasi karena merupakan sumber yang mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman.

Di hampir semua perusahaan yang ada, pegawai merupakan asset penting yang wajib mereka jaga. Oleh karena itu bagi perusahaan yang khususnya bergerak dibidang jasa pelayanan yang mengandalkan tingkat kinerja pegawai di

perusahaannya, maka perusahaan tersebut dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja pegawainya. Salah satu pendekatan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai tersebut dapat dilakukan melalui praktek kepemimpinan atau gaya kepemimpinan yang handal dan motivasi berprestasi yang tinggi dan terarah (Fahmi, 2010:3).

Manajemen bertugas menjaga dan mempertahankan agar karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi serta ulet di tempat kerja. Secara umum, pekerja yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan hasil yang maksimum dan terus berusaha meningkatkan prestasi mereka. Sebaliknya, karyawan yang kepuasan kerjanya rendah cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang membosankan sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Kepuasan kerja karyawan yang tinggi berarti mencerminkan keadaan pekerja yang boleh bekerja dengan baik dan penuh kepekatatan dan mempunyai motivasi tinggi untuk bekerja.

Salah satu upaya peningkatan motivasi adalah dengan melihat dari sisi penghasilan, atau dalam hal ini gaji. Gaji merupakan motivasi yang cukup bagi pegawai dalam meningkatkan kepuasan bagi pegawai dalam upaya meningkatkan kinerja kerja karyawan. Namun kenyataanya saat ini banyak perusahaan yang tidak memikirkan hal ini, bahkan

pemimpin lebih memikirkan profit dibandingkan kesejahteraan pegawainya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah iklim organisasi, yang dimaksud dengan iklim organisasi adalah serangkaian perasaan dan persepsi dari pihak berbagai pekerjaan yang dapat berubah dari waktu ke waktu dan dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain (Sunyoto, 2012:52).

Iklim organisasi pada PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Ciputat tidak kondusif, karena adanya persaingan untuk mendapatkan perhatian dari atasan, sehingga menimbulkan konflik antar pegawai. Hal tersebut berbanding terbalik, karena para *manager* mengharapkan para karyawan bisa lebih termotivasi dengan terjadinya konflik disfungsional antar para karyawan. Arahan dari para *manager* sudah seringkali diberikan. Tetapi hal tersebut dinilai kurang cukup untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif. Dengan pemimpin yang selalu memperhatikan bawahannya, pemimpin mengharapkan para pegawai bisa bekerja sama agar para karyawan dapat mencapai target yang di tentukan perusahaan. Sedangkan yang terjadi pada PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Ciputat karyawan menyatakan bahwa pegawai tidak mendapat bantuan dari rekan kerja saat mereka merasakan kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan dan kurangnya

kerja sama antar pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, diharapkan PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Ciputat dapat memberikan kepuasan dalam bekerja dengan mencari jalan keluar yang terbaik dalam menyelesaikan permasalahan dan konflik yang terjadi, dengan acuan tersebut maka penulis mengambil judul: **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Ciputat).**

B. Rumusan Penelitian

Berdasarkan kajian latar tentang faktor - faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan yang diuraikan oleh penulis, maka rumusan masalah yang dibahas antara lain:

1. Adakah terdapat kesan separa antara motivasi kerja ke arah kepuuasan keerja karyawann pada PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Ciputat .
2. Adakah terdapat pengaruh separa antara iklim organisasi terhaadap kepuuasan keerja karyawann pada PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Ciputat .
3. ”Apakah terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kepuuasan keerja karyawann pada PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh sebahagiannya motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Ciputat .
2. Untuk menganalisis pengaruh sebahagiannya iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Ciputat .
3. Untuk menganalisis pengaruh secara serentak antara motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Ciputat.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Pemasaran

1. Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata untuk mengelola, yang berarti mengelola, mengelola, mengelola, melaksanakan, dan mengendalikan. Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lain secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu (Ardana, 2012:4).

Pengertian Manajemen adalah “Manajemen mengelola atau mengelola

suatu kegiatan. Dalam arti sempit dikatakan bahwa manajemen mengelola perusahaan untuk mencapai tujuan melalui orang lain. Yang diatur dan dikelola adalah aset atau aset perusahaan, baik properti manusia, peralatan mesin, proses dan prosedur kerja. Aset ini perlu dikelola dengan baik, terus menerus dan berkesinambungan, jika Anda ingin menghasilkan hasil yang optimal seperti yang diharapkan (Kasmir, 2016:10).

Pengurusan diambil dari pengurusan perkataan. Asal pengurusan kata adalah pengembangan manus perkataan Latin asli yang artinya tangan, dan kemudian berkembang menjadi maneggiare yang berarti mengendalikan (Rosida, 2009:8). Pengertian dari Manajemen (Sudarwan dan Yunan Danim, 2010:18) mengemukakan bahwa manajemen sebagai proses yang khas, yang terdiri atas tindakan - tindakan dari suatu perencanaan, pengorganisasian, mengerakkan, dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lainnya untuk mencapai tujuan tertentu.

2. Pengertian Sumber Daya Manusia

Salah satu sumber organisasi yang mempunyai peranan penting dalam mencapai objektifnya adalah sumber manusia. Kerana kepentingan peranan

manusia dalam persaingan jangka pendek dan jangka panjang dalam agenda perniagaan, sesebuah organisasi mesti mempunyai nilai lebih berbanding dengan organisasi lain. Organisasi yang berhasil dalam mempengaruhi pasar jika dapat menarik perhatian atas kelebihan yang dimiliki dalam berbagai hal dibandingkan dengan organisasi lain (Bangun, 2012:4).

Mengelola sumber daya manusia harus dilakukan secara benar sesuai dengan kaidah-kaidah kemanusiaan atau kodratnya. Jika di zaman dahulu manusia atau karyawan dianggap sebagai mesin yang dapat dilakukan dengan semena-mena demi mencapai tujuan perusahaan. Manusia dianggap sebagai budak yang dapat diperintah semauanya. Namun saat ini sesuai dengan perkembangannya, manusia semakin diperhatikan bahkan sekarang sudah berubah menjadi asset yang paling penting untuk diperhatikan (Kasmir, 2016:5).

Sutrisno (2016:3) mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap

upaya organisasi dalam mencapai suatu tujuan.

3. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2016:6) pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui proses perencanaan, proses rekrutmen, proses seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*. Pengertian manajemen sumber daya manusia dari beberapa ahli MSDM: Noe menyebutkan *Human Resources Management refers to Policies, practices and systems that influence employees' behavior, attitudes, and performance* (manajemen sumber daya manusia merupakan bagaimana mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja melalui kebijakan dan sistem yang dimiliki oleh perusahaan. Menurut Dessler *Human Resources Management is the process of acquiring, training, appraising and compensating employees, and attending their labor relations, health and safety, and fairness concern* (manajemen sumber daya manusia merupakan proses menangani karyawan pelatihan

penilaian, kompensasi, hubungan kerja kesehatan dan keamanan secara adil terhadap fungsi-fungsi MSDM.

Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa tujuan yang hendak dicapai sesuai dengan tugas dan fungsinya mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan.

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia adalah segala kegiatan dengan menggerakkan sumber daya manusia yang ada untuk mencapai tujuan perusahaan.

B. Motivasi Kerja

Motivasi membicarakan tentang bagaimana untuk menggalakkan semangat seseorang, mahu bekerja dengan memberikan kemampuan dan kepakaran mereka untuk mencapai matlamat organisasi. Menurut Berelson dan Steiner motivasi merupakan suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya suatu tujuan organisasi (Sunyoto, 2012:11).

Motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya (Wayne F. Cascio dalam Sunyoto, 2012:11). Lain halnya dengan pengertian motivasi yang diungkapkan oleh Ardana (2012:193) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang mendorong

seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang manajer.

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja. Motif adalah daya pendorong atau tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak (Ardana, 2012:193).

Menurut Wayne F. Cascio dalam Sunyoto (2012:11) motivasi merupakan suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan keperluan sebagai contoh; lapar, dahaga dan dahaga. Motivasi adalah daya yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif maupun negatif.

C. Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi (Ayudiarini, 2010:6).

Konsep iklim organisasi sering dipahami sebagai *atmosphere* atau

kecenderungan-kecenderungan situasi yang secara umum dirasakan oleh warga atau anggota organisasi dalam menjalankan tugas sehari-hari (Parwito, 2007:12). Iklim organisasi dipengaruhi oleh perilaku dan kebijakan-kebijakan dari pimpinan organisasi maupun dari perilaku-perilaku khusus komunikasi karyawan organisasi (Dahlan, 2008:296).

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah serangkaian perasaan dan persepsi dari pihak berbagai pekerja yang dapat berubah dari waktu ke waktu yang dipengaruhi oleh perilaku dan kebijakan-kebijakan pimpinan.

Faktor yang dapat mempengaruhi iklim organisasi adalah perilaku pekerja, gaya kepemimpinan dan teknologi. Faktor tersebut dapat mempengaruhi keefektifan dan kemampuan individu. Untuk lebih jelasnya satu per satu dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Perilaku Pekerja

Perilaku manusia sebenarnya adalah cerminan yang paling sederhana dari motivasi dasar mereka. Agar perilaku mereka sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi akan perubahan mereka sendiri dan permintaan organisasi. Perilaku yang ada pada organisasi perlu adanya saling membantu antar karyawan, rasa kedisiplinan,

penyelesaian pekerjaan tepat waktu dan mengurangi konflik antar karyawan.

2. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan universal sifatnya, ia selalu ada dan senantiasa diperlakukan pada setiap usaha bersama manusia. Kepemimpinan tersebut di setiap organisasi yang paling kecil dan intim, tingkat lokal, regional, nasional dan internasional. Kepemimpinan mereka merupakan kunci pembuka bagi suksesnya sebuah organisasi. Seorang pimpinan harus mengetahui harapan karyawan, mendorong karyawan untuk bekerja sesuai jadwal dan meminta karyawan harus menjalankan pekerjaan sesuai standar peraturan yang berlaku.

3. Teknologi

Teknologi sering mempunyai arti yang sangat berbeda bagi orang-orang yang berlainan. Jika kita bandingkan berbagai definisi teknologi tampak bahwa definisi merupakan tingkat analisis yang dipakai seseorang. Secara keseluruhan memusatkan perhatian pada teknologi produksi yang umum dipakai diseluruh departemen atau organisasi, sedangkan studi tingkat individual biasanya memperhatikan teknologi kerja. Penggunaan teknologi dalam suatu organisasi harus memadai, penggunaan teknologi yang baik, kemampuan teknologi yang baik.

D. Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan suatu konsep yang banyak dimensi artinya bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor. Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi. Secara umum tahap yang diamati adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antar supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju. Setiap dimensi menghasilkan perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri, namun pekerjaan juga mempunyai definisi yang berbeda bagi orang lain. Kebutuhan-kebutuhan pegawai tidak saja menyangkut kebutuhan yang bersifat fisik, akan tetapi kebutuhan sosial, keamanan, jaminan-jaminan pegawai dan perlindungan. Kebutuhan lain yang menyangkut pegawai, kadang-kadang terkait dengan persoalan kebosanan atas rutinitas yang terjadi, sehingga pegawai membutuhkan sistem rotasi kerja (Rosidah, 2009:301).

Untuk mengetahui seberapa tingkat pemuasan kebutuhan pegawai, tim audit mengumpulkan data dari pegawai yang berhubungan dengan gaji, tunjangan, praktek penyeliaan, bantuan perencanaan karir serta umpan balik yang diterima pegawai sebagai kontra prestasi atas kinerja pegawai. Berdasarkan informasi dan data tersebut, tim audit dapat melakukan analisis mengenai tingkat

kesejahteraan pegawai dan tingkat kepuasan pegawai (Rosidah, 2009:302).

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang baik yang tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Perasaan senang karyawan akan nampak pada sikap positifnya terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi yang menyenangkan atau positif sebagai akibat dari pengalaman atau penilaian kerja seseorang. Lebih lanjut dikatakan bahwa kepuasan kerja dari persepsi tentang bagaimana baiknya pekerjaan memberikan sesuatu yang berarti. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya (Rivai, 2009:856).

Hal itu juga dinyatakan oleh Sunyoto (2012:26), bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka.

Rivai (2009:860) menyatakan bahwa faktor - faktor yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah: a) Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan, b) Supervisi, c) Organisasi dan Manajemen, d) Kesempatan untuk maju,

e) Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif, f) Rekan kerja, g) Kondisi pekerjaan.

E. Hipotesis Penelitian

Menurut rangka kerja di atas selaras dengan objektif kajian untuk menjawab soalan penyelidikan, hipotesis yang diuji adalah seperti berikut:

1. H_0 : tidak ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan..
 H_a : ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. H_0 : tidak ada pengaruh antara iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan..
 H_a : ada pengaruh antara iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. H_0 : motivasi kerja dan iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja..
 H_a : motivasi kerja dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja..

III. METODDE PEENELITIAN

Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Ciputat. Kaedah yang digunakan dalam kajian ini adalah kaedah kajian kes yang merupakan satu kajian deskriptif, dengan kajian ini dijangka akan mendedahkan secara

mendalam pembolehubah yang akan dapat menggambarkan analisis pengaruh motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Data yang digunakan menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer dalam bentuk wawancara berganda dan dalam bentuk soal selidik sementara data sekunder dalam bentuk benda umum benda penyelidikan (PT. Bank Tabungan Negara).

Teknik pensampelan yang akan diambil dalam kajian ini adalah kemudahan pensampelan, yang merupakan istilah umum yang merangkumi pelbagai prosedur untuk memilih responden. Pensampelan kemudahan bermaksud unit sampel yang diambil mudah untuk dihubungi, tidak menyusahkan, mudah diukur, dan koperasi. Bagi saiz sampel penyelidikan mengikut Roscoe dalam kaedah penyelidikan buku untuk perniagaan (Sugiyono, 2010:52) menyatakan bahawa saiz sampel yang boleh dilaksanakan dalam kajian adalah antara 30 dan 500. Dalam kajian ini, penyelidik menggunakan sampel sebanyak 60 responden.

Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 98 orang responden yang merupakan karyawan pada perusahaan. Menurut Umar (2005:53) untuk mengetahui ukuran sampel maka digunakan rumus slovin

dengan persentase kelonggaran sebesar 5 % yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e : Persentasi kelonggaran

Berdasarkan rumus yang dijelaskan di atas, berikut ini adalah perhitungan sampel penelitian adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{130}{1 + 130 (0,05^2)}$$

$$n = \frac{130}{1,325} = 98 \text{ Pegawai}$$

Teknik pengumpulan data menggunakan temubual dan pemerhatian dan soal selidik. Sampel yang digunakan sebagai objek kajian ialah 98 karyawan.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Sejarah Singkat PT. BTN, Tbk

Pemerintah Hindia belanda melakukan Koninklijk Besluit no. 27 tanggal 16 Oktober 1897 mendirikan Posts Paar Bank, dengan maksud untuk mendidik masyarakat agar gemar menabung. Posts Paar Bank kemudian terus hidup dan berkembang hingga tercatat hingga tahun 1939 telah memiliki empat cabang yaitu Jakarta, Medan, Surabaya, dan Makasar. Pada tahun 1940 kegiatannya terganggu sebagai akibat penyerbuan Jerman atas Netherland yang

mengakibatkan penarikan tabungan besar-besaran dalam waktu yang relatif singkat (rush). Namun kemudian keadaannya keuangan Posts Paar Bank pulih kembali pada tahun 1941. Tahun 1942, Hindia belanda menyerah tanpa syarat kepada Pemerintah Jepang. Jepang membekukan kegiatan Posts Paar Bank dan mendirikan Tyokin Kyoku sebuah Bank yang bertujuan untuk menarik dana dari masyarakat melalui tabungan (<http://www.btn.co.id/Tentang-Kami/Sejarah-Bank-BTN.aspx>)

Proklamasi Kemerdekaan RI 17 Agustus 1945 memberikan inspirasi kepada Bapak Darmosoetanto untuk memprakarsai pengambilalihan Tyokin Kyoku dari pemerintah Jepang ke pemerintah RI dan terjadilah penggantian nama menjadi Kantor Tabungan Pos. tugas pertamanya adalah melakukan penukaran mata uang Jepang dengan ORI, tetapi kegiatannya tidak berumur panjang karena agresi belanda (Desember 1946) mengakibatkan duduknya semua kantor termasuk kantor cabang dari Kantor Tabungan Pos sampai tahun 1949. Kantor Tabungan Pos dibuka kembali tahun 1949, dan nama Kantor Tabungan Pos diganti menjadi Bank Tabungan RI.

Banyak kejadian bernilai sejarah sejak 1950, tetapi yang terpenting bagi sejarah Bank Tabungan Negara (BTN) adalah dikeluarkannya UU darurat No. 9 Tahun 1950 Tanggal 9 Februari 1950 yang mengubah nama "Posts Paar Bank

Indonesia” berdasarkan Staatsbalt No. 295 Tahun 1941 menjadi Bank Tabungan Pos dan memindahkan induk kementerian keuangan dibawah menteri urusan Bank Central. Tanggal 9 Februari 1950 ditetapkan sebagai hari dan tanggal BTN. Nama Bank Tabungan Pos menurut UU darurat tersebut dikukuhkan dengan UU No. 36 Tahun 1953.

Perubahan nama dari Bank Tabungan Pos menjadi BTN didasarkan pada Perpu No.4 Tahun 1964 tanggal 23 Juni 1963 yang kemudian dikuatkan dengan UU No. 2 Tahun 1964 tanggal 25 Mei 1964. Penegasan status BTN sebagai Bank Tabungan milik negara ditetapkan dengan UU No. 20 tahun 1968 tanggal 19 Desember 1968 yang sebelumnya (sejak tahun 1964) BTN menjadi BNI unit V (lima). Jika tugas utama saat pendirian Posts Paar Bank (1897) sampai dengan BTN (1968) adalah bergerak dalam lingkup perhimpunan dana masyarakat melalui tabungan, maka sejak tahun 1974 BTN ditambah tugasnya yaitu memberikan pelayanan KPR dan untuk pertamakalinya penyaluran KPR terjadi pada tanggal 10 Desember yang diperinganti sebagai hari KPR bagi BTN. Bentuk hukum BTN mengalami perubahan lagi pada tahun 1992 yaitu dengan dikeluarkannya PP No. 24 tahun 1992 tanggal 29 April 1992 yang merupakan pelaksanaan dari UU No. 7 Tahun 1992 bentuk hukum Bank.

B. Penemuan dan Pembahasan

1. Hasil Uji Valliditas

Kesahan adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat mengukur apa yang diukur. Menurut Ghozali (2011:52) ujian kesahihan digunakan untuk mengukur kesahihan atau kesahihan kuesioner. Soal selidik dikatakan sah jika soalan dalam soal selidik itu dapat menyatakan sesuatu yang akan diukur oleh soal selidik. Ujian kesahan dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{table} , dengan membandingkan r hitungan dari output (*Corrected Item-Total Correlation*) dengan r_{table} , jika r hitung lebih besar daripada r_{table} maka soalan itu sah, tetapi jika r hitung lebih kecil daripada r_{table} maka item soalnya tidak sah (Ghozali, 2011:54). Telah didapati bahawa nilai r_{table} ialah 0.195. Diambil daripada bilangan kes - 2, atau $98 - 2 = 96$, tahap kepentingan 5%, kemudian memperoleh r_{table} 0.195. Berikut adalah hasil ujian kesahihan pada pemboleh ubah penyelidikan (motivasi kerja, iklim organisasi dan kepuasan kerja pekerja):.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)			
MO1	0,807	0,195	Valid
MO2	0,631	0,195	Valid
MO3	0,840	0,195	Valid
MO4	0,615	0,195	Valid
MO5	0,712	0,195	Valid
MO6	0,671	0,195	Valid
MO7	0,640	0,195	Valid
Iklm Organisasi (X_2)			
IO1	0,839	0,195	Valid
IO2	0,681	0,195	Valid
IO3	0,513	0,195	Valid
IO4	0,820	0,195	Valid
IO5	0,598	0,195	Valid
IO6	0,696	0,195	Valid
IO7	0,608	0,195	Valid
IO5	0,844	0,195	Valid
IO6	0,553	0,195	Valid
IO7	0,601	0,195	Valid
Kepuasan Kerja (Y)			
K1	0,790	0,195	Valid
K2	0,679	0,195	Valid
K3	0,811	0,195	Valid
K4	0,644	0,195	Valid
K5	0,660	0,195	Valid
K6	0,620	0,195	Valid
K7	0,537	0,195	Valid

Sumber: Data Diolah

Dari hasil percobaan, data diperoleh menyatakan bahwa dari item soal yang diberikan kepada 98 responden mendapati nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r_{hitung}) lebih besar dari nilai 0.195 (r_{tabel}) yang berarti berlaku maka dapat melanjutkan ke penelitian berikutnya.

2. Uji Reliabilitass

Ujian kebolehpercayaan ini digunakan untuk menguji konsistensi data dalam tempoh masa tertentu, iaitu untuk menentukan sejauh mana pengukuran yang digunakan boleh dipercayai atau dipercayai. Pembolehubah alpha cronbach dikatakan mempunyai nilai yang lebih besar daripada 0.70 yang bermaksud bahawa instrumen tersebut boleh digunakan sebagai pengumpul data yang boleh dipercayai, yang

merupakan hasil pengukuran relatif pekali jika pengukuran berulang dibuat. Ujian kebolehpercayaan ini bertujuan untuk melihat konsistensi (Ghozali, 2011:48). Berikut ini hasil uji reliabilitas:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	N Of Item	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	0,898	7	Reliabel
Iklm Organisasi (X_2)	0,910	10	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,886	7	Reliabel

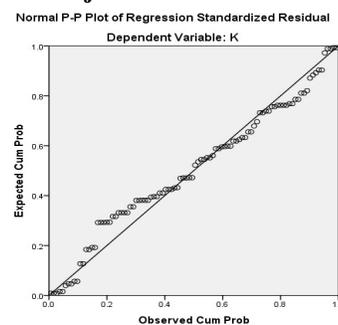
Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa variabel yang terdiri dari motivasi kerja dan iklim organisasi kepuasan kerja karyawan memiliki data yang reliabel, hal ini terlihat dari nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,70. Hal ini membuktikan bahwa penelitian ini dapat dilanjutkan.

3. Hasil Uji Assumsi Klaasik

a. Hasil Uji Noormalitas Daata

Gambar 1
Hasil Uji Normalitaas Dsata



Pada grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai

karena asumsi normalitas (Ghozali 2011:163).

b. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas

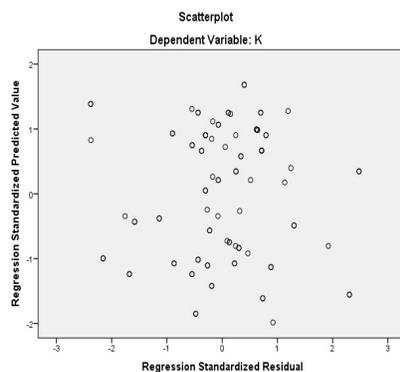
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	MO	.355	2.815
	IO	.355	2.815

a. Dependent Variable: K

Nilai *VIF* yang diperbolehkan hanya mencapai 10 dan memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10. Maka data di atas dapat dipastikan tidak terjadi gejala multikolinearitas. Karena data di atas menunjukkan bahwa nilai *VIF* lebih kecil dari 10.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dalam gambar di atas, dapat dilihat bahwa mata yang tersebar di atas dan di bawah sifar pada paksi Y dan tidak ada corak tertentu. Oleh itu dalam persamaan regresi berganda linear dalam model ini tidak ada gejala atau tidak ada *heteroscedasticity*.

4. Hasil Analiseis Koeffisien Rgresresi Linier Beraganda

a. Hasil Koeffisien Deeterminasi (Uji Adjusted R²)

Tabel 4
Hasil Koeffisien Deeterminasi (Adjusted R²)

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.893 ^a	.798	.793	25590	2.580

a. Predictors: (Constant), IO, MO
 b. Dependent Variable: K

Berdasarkan jadual di atas, nilai yang diselaraskan Rpersegi adalah 0,793 (79,3%), menunjukkan bahawa dengan menggunakan model regresi yang diperolehi di mana pembolehubah bebas iaitu motivasi kerja dan iklim organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja sebanyak 79,3%. Sementara baki 20,7% dijelaskan oleh faktor atau pembolehubah lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam analisis regresi ini, seperti kompensasi, gaji, lingkungan kerja dan lain-lain.

b. Hasil Koeffisien Persamaan Uji Regresi Linier Beraganda

Analisis regresi linier berganda adalah ujian yang digunakan untuk menentukan berapa banyak pengaruh antara pembolehubah bebas (motivasi kerja dan iklim organisasi) pada pembolehubah yang bergantung kepada (kepuasan kerja). Hasil pengaruh regresi linier berganda motivasi kerja dan iklim organisasi adalah seperti berikut:

b. Hasil Uji t (Uji Secara Parsial)

Tabel 7
Hasil Uji t (Uji Secara Parsial)

Model	Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics			
					B	Std. Error	Beta	Tolerance
1	(Constant)	.189	.202		.933	.353		
	MO	.279	.078	.278	3.585	.001	.355	2.815
	IO	.676	.080	.665	8.452	.000	.355	2.815

a. Dependent Variable: K

Berdasarkan keputusan ujian t, dapat dilihat bahwa semua variable bebas sebahagiannya mempengaruhi kepuasan kerja.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kajian ini dijalankan untuk menentukan kesan atribut produk, promosi dan kepelbagaian yang dicari pada penukaran jenama. Berdasarkan hasil penyelidikan yang dijelaskan dalam bab sebelumnya, beberapa kesimpulan dapat diambil seperti berikut:

1. Hasil kajian menyatakan bahawa sebahagian atau berdasarkan keputusan ujian t menunjukkan bahawa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. Hasil kajian menyatakan bahawa sebahagian atau berdasarkan keputusan ujian t menunjukkan bahawa variabel iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
3. Hasil penelitian menyatakan bahwa secara simultan atau berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara

variabel motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja.

B. Saran

Hasil kajian ingin memberikan beberapa saran yang dapat disampaikan, yaitu:

1. Perusahaan harus lebih baik lagi dalam meningkatkan motivasi terhadap karyawan dengan memberikan kompensasi yang lebih baik.
2. Dalam rangka meningkatkan iklim organisasi terhadap pegawai, hendaknya pihak PT. Bank BTN harus terus melakukan peningkatan iklim organisasi yang baik dengan menerapkan aturan yang dapat membuat pegawai merasa nyaman.
3. Kajian ini hanya mengukur pemboleh ubah sifat-sifat motivasi kerja dan iklim organisasi, supaya kajian masa depan diharapkan bahawa pemboleh ubah lain dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Ardana, I Komang, Mujiati, Ni Wayan & Utama, I Wayan Mudhiarta, "Sumber Daya Manusia", Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012.

Fahmi, Irham, "Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi", Alfabeta, Bandung, 2010.

Ghozali, Imam, "Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS 19", Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2011.

<http://www.btn.co.id/Tentang-Kami/Sejarah-Bank-BTN.aspx>

Kasmir, *“Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)”*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2016.

Rosida, Ambar Teguh Sulistiyani, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2009.

Sugiyono, *“Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D”*, Alfabeta, Bandung, 2010.

Sunyoto, Danang, *“Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)”*, Center For Academic Publishing Service), Yogyakarta, 2012.

Sutrisno Edi, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Kencana, Jakarta, 2016.

Pasaribu, V. L. D., & Krisnaldy, K. (2018). ANALISIS KEPUASAN JAMA'AH PADA KINERJA DEWAN KEMAKMURAN MASJID AL-HIDAYAH PERIODE TAHUN 2017. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(4), 41-51.