



Vol 20 No 2, pp 74-82

AFFILIATION:

^{1,2,3} Fakultas ekonomika dan
Bisnis Universitas
Wijayakusuma Purwokerto
email:
nirmalapwt@yahoo.co.id
email:
herisetiawan198@gmail.com

***CORRESPONDENCE:**

nirmalapwt@yahoo.co.id

**THIS ARTICLE IS
AVAILABLE IN:**

[http://mimb-
unwiku.com/index.php/mimb](http://mimb-unwiku.com/index.php/mimb)

ARTICLE HISTORY

Received:

9 September 2023

Reviewed:

5 Oktober 2023

Revised:

18 Oktober 2023

Accepted:

29 Oktober 2023

Article Type: Research Paper

Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank BTPN Syariah Kantor Fungsional Operation Cilacap

Tri Agustinah¹⁾, Nirmala²⁾, Heri Setiawan³⁾

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis signifikansi secara parsial pengaruh penempatan kerja, kompensasi, fasilitas kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BTPN Syariah Kantor Fungsional Operation Cilacap. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan lokasi penelitian di Bank BTPN Syariah Kantor Fungsional Operation Cilacap. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *proportional random sampling*, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 70 responden. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linear Berganda. Hasil analisis data menunjukkan bahwa penempatan kerja, kompensasi, fasilitas kerja dan komitmen organisasi karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BTPN Syariah Kantor Fungsional Operation Cilacap.

Kata kunci: Penempatan Kerja; Kompensasi; Fasilitas Kerja; Komitmen Organisasi; Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

The aim of this research is to partially analyze the significance of the influence of work placement, compensation, work facilities and organizational commitment on employee job satisfaction at PT. BTPN Syariah Operational Functional Office Cilacap. This type of research is quantitative research, with the research location at Bank BTPN Syariah Cilacap Operational Functional Office. The sampling technique in this research was proportional random sampling, so that a sample size of 70 respondents was obtained. The analysis method in this research uses Multiple Linear Regression. The results of data analysis show that work placement, compensation, work facilities and employee organizational commitment have a significant positive effect on employee job satisfaction at Bank BTPN Syariah Cilacap Operational Functional Office.

Keywords: Work Placement; Compensation; Work facilities; Organizational Commitment; Job Satisfaction.

HOW TO CITE:

Agustinah, T., Nirmala, N., & Setiawan, H. (2023). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank BTPN Syariah Kantor Fungsional Operation Cilacap. *Majalah Ilmiah Manajemen dan Bisnis (MIMB)*, 20(2):

PENDAHULUAN

Qofiqi, Nizar, Sunuharjo, dan Ruhana (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja hal yang mutlak diperhatikan, manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, kinerja, semangat kerja, turnover dan masalah-masalah dalam dunia personalia lainnya. Hasibuan (2011) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. Handoko (2015) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dalam pekerjaannya adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana kerja yang baik. Menurut Kusuma dan Ardana (2015), kepuasan kerja dipengaruhi oleh penempatan kerja dan kompensasi. Menurut Dahlius dan Ibrahim (2016), kepuasan kerja dipengaruhi oleh fasilitas kerja. dan menurut Pratama (2018), kepuasan kerja dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan kompensasi.

Usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan penempatan kerja (Kusuma dan Ardana, 2015). Menurut Riva'i (2013) "Penempatan adalah penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya". Menurut Nawawi (2012) Penempatan adalah penugasan seorang pekerja pada suatu jabatan atau unit kerja dilingkungan suatu perusahaan. Yasrita dan Manurung (2017) mengungkapkan bahwa penempatan pada bidang yang dikuasai oleh karyawan akan memberikan motivasi pada dirinya untuk terus bekerja dan memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Penempatan karyawan harus sesuai dengan keinginan, keterampilannya dan kemampuannya, sehingga nanti akan dapat meningkatkan kepuasan karyawan.

Penelitian ini juga dilatarbelakangi oleh adanya perbedaan penelitian mengenai pengaruh penempatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan penelitian Kusuma dan Ardana (2018) dan Nurhadi (2020), hasil penelitian penempatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan oleh Hasbi (2011) penempatan kerja karyawan mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah kompensasi (Sanjaya dan Suryantini, 2012). Hasibuan (2011) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Kompensasi memberikan kontribusi yang besar terhadap kepuasan kerja seseorang. Pemberian kompensasi yang sesuai harapan karyawan menjadikan karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, apabila pemberian kompensasi tidak sesuai, maka karyawan dapat berfikir untuk keluar dari organisasi (*intention to leave*).

Penelitian ini juga dilatarbelakangi oleh adanya perbedaan penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan penelitian Qofiqi, Nizar, Sunuharjo, dan Ruhana (2016) dan Sanjaya dan Suryantini (2012), kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan oleh Handayani, Astuti, dan Prasetya (2016) kompensasi mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah fasilitas kerja (Dahlius dan Ibrahim, 2016). Menurut Rupik dan Pramusinto (2015) fasilitas kerja adalah segala hal yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan kegiatan, yang dapat memudahkan kegiatan berupa sarana dan prasarana. Moenir (2011) menyatakan bahwa fungsi fasilitas kerja antara lain adalah: mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan, meningkatkan produktivitas, baik barang atau jasa, kualitas produk yang lebih baik/terjamin, lebih mudah atau sederhana dalam gerak para pelakunya. Fasilitas kerja menjadi salah satu faktor penting untuk mendukung kepuasan kerja. fasilitas kerja yang lengkap dan memadai akan membuat karyawan menjadi nyaman dan puas dalam bekerja.

Penelitian ini juga dilatarbelakangi oleh adanya perbedaan penelitian mengenai pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan penelitian Dahlius dan Ibrahim (2016) dan Bamatraf (2014), fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan oleh Kurniawati (2012), fasilitas kerja mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan adalah komitmen organisasi (Pratama (2018)). Komitmen organisasi didefinisikan oleh Luthans (2011) sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Komitmen organisasi berkaitan dengan sikap seseorang yang berhubungan dengan organisasi tempat mereka bergabung. Sikap ini berkaitan dengan persepsi tujuan organisasi dan keterlibatannya dalam melaksanakan kerja. Apabila komitmen seseorang tinggi maka kinerjanya akan menjadi lebih baik. Sedangkan kepuasan kerja merupakan sikap dari seseorang berkaitan dengan apa yang diterimanya sebagai akibat pekerjaan yang telah dilakukan. Maka dari itu semakin tinggi komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya maka akan semakin tinggi pula kinerjanya dan kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya.

Beberapa penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja telah banyak dilakukan oleh para peneliti sebelumnya menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Natassia (2013) dan Pratama (2018) komitmen organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun hal tersebut berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Utami (2022), komitmen organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan Bank BTPN Syariah Kantor Fungsional *Operation* Cilacap, peneliti mencermati adanya suatu fenomena yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan mengalami penurunan. Hal ini dapat dilihat dari karyawan yang keluar dari Bank BTPN Syariah Kantor Fungsional *Operation* Cilacap. Karyawan yang keluar merupakan indikasi adanya ketidakpuasan karyawan. Data karyawan yang keluar dapat dilihat pada tabel 1.

Table 1. Karyawan yang Keluar dari Bank BTPN Syariah Kantor Fungsional *Operation* Cilacap

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Keluar	Persentase
1	2018	75	2	2,66
2	2019	76	3	3,95
3	2020	78	4	5,13
4	2021	82	6	7,32
5	2022	84	8	9,52

Source: Bank BTPN Syariah Kantor Fungsional *Operation* Cilacap

Dari tabel 1, dapat dilihat bahwa selama tahun 2018-2022 jumlah karyawan yang keluar dari Bank BTPN Syariah Kantor Fungsional *Operation* Cilacap, meningkat. Tahun 2018 sebesar 2,66 persen, tahun 2019 sebesar 3,95 persen, tahun 2020 sebesar 5,13 persen, tahun 2021 sebesar 7,32 persen dan Tahun 2022 sebesar 9,52 persen. Hal ini mengindikasikan adanya penurunan kepuasan kerja karyawan Bank BTPN Syariah Kantor Fungsional *Operation* Cilacap.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, penulis tertarik untuk meneliti pengaruh penempatan kerja, kompensasi, fasilitas kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank BTPN Syariah Kantor Fungsional *Operation* Cilacap. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh positif signifikan penempatan kerja, kompensasi, fasilitas kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BTPN Syariah Kantor Fungsional *Operation* Cilacap.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut As'ad (2013) kepuasan kerja adalah perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan hasil interaksi antara karyawan dengan tempat kerja mereka. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu (Robbins dan Judge, 2012).

Menurut Luthans (2011), kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Hasibuan (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sementara itu Handoko (2015) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak

menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Sedangkan Martoyo (2017) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Menurut Jex (2014), kepuasan kerja sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan. Kepuasan kerja selalu berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan perilaku. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan: Bahwa pekerja yakin bahwa pekerjaannya menarik, merangsang, membosankan atau menuntut. Aspek perilaku pekerjaan adalah kecenderungan perilaku pekerja atas pekerjaannya yang ditunjukkan lewat pekerjaan yang dilakukan, terus bertahan di posisinya, atau bekerja secara teratur dan disiplin.

Penempatan Kerja

Penempatan diartikan oleh Hariandja (2012) sebagai proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Sedangkan menurut Ardhana, Mujiati, dan Utama (2012), penempatan adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus seleksi untuk dilaksanakan secara *continue* dan wewenang serta tanggung jawab yang melekat sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut.

Mathis dan Jackson (2012) penempatan kerja adalah penempatan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat. Menurut Siswanto (2014) penempatan karyawan adalah suatu pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara kontinuitas dengan wewenang dan tanggung jawab sebesar porsi dan komposisi yang ditentukan serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut.

Kompensasi

Menurut Simamora (2015) mendefinisikan kompensasi adalah imbalan finansial dan jasa wujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Menurut Astuti dan Suhendri, (2019) kompensasi adalah apa yang seseorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya, baik upah perjam ataupun gaji periodik dibuat dan dikelola oleh bagian personalia. Sementara Handoko (2015) berpendapat bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan menurut Dessler (2015), kompensasi adalah segala bentuk berupa balas jasa yang diberikan untuk karyawan dari hasil pekerjaan karyawan itu sendiri.

Fasilitas Kerja

Pratiwi, (2019) berpendapat bahwa fasilitas kerja adalah sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali. Fasilitas kerja yang disediakan oleh kantor merupakan sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan. Fasilitas kerja yang memadai dengan kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik akan membantu kelancaran proses kerja dalam suatu organisasi. Pemberian fasilitas yang lengkap juga dijadikan salah satu pendorong untuk bekerja.

Barry (2016) mendefinisikan fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali. Moenir (2011) mendefinisikan fasilitas kerja adalah segala jenis peralatan, perlengkapan, kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama dan alat bantu dalam pelaksanaan pekerjaan dan juga berfungsi sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi itu. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah segala jenis peralatan dan perlengkapan bagi pelaksana tugas yang dapat berfungsi sebagai alat bantu dan sebagai alat utama.

Menurut Moekijat (2010) secara sederhana yang dimaksud dengan fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (output) yang diinginkan. Lupiyaodi (2006) berpendapat bahwa fasilitas adalah sarana yang digunakan untuk memperlancar dan memudahkan menjalankan fungsi. Adapun yang dapat memudahkan dan melancarkan fungsi ini dapat berupa benda-benda maupun uang.

Komitmen Organisasi

Menurut Mayer dan Natalie (2011) komitmen organisasi adalah suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

Menurut Robbins (2013), komitmen pegawai pada suatu organisasi adalah suatu keadaan di mana karyawan memihak kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Menurut Wiyono (2012) komitmen organisasi adalah tekad bulat untuk melakukan sesuatu dengan niat yang sungguh-sungguh melakukan sesuatu bagi perusahaan.

Pendapat lain dikemukakan oleh Pradiansyah (2017) yang menguraikan bahwa komitmen merupakan konsep manajemen yang menempatkan sumber daya manusia sebagai figur sentral dalam organisasi usaha. Tanpa komitmen, sukar mengharapkan partisipasi aktif dan mendalam dari sumber daya manusia. Tapi komitmen bukanlah sesuatu yang dapat hadir begitu saja. Komitmen harus dilahirkan. Oleh sebab itu komitmen harus dipelihara agar tetap tumbuh dan eksis disanubari sumber daya manusia. Dengan cara dan teknik yang tepat pimpinan yang baik bisa menciptakan dan menumbuhkan komitmen.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan lokasi penelitian di Bank BTPN Syariah Kantor Fungsional *Operation* Cilacap. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank BTPN Syariah Kantor Fungsional *Operation* Cilacap yang pada bulan Januari 2022 berjumlah 82 pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *proportional random sampling*, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 70 responden. Model pengumpulan data melalui kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linear Berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana Y adalah kepuasan kerja; b_0 adalah konstanta; b_1 , b_2 , b_3 , dan b_4 adalah koefisien regresi; X_1 adalah penempatan kerja; X_2 adalah kompensasi; X_3 adalah fasilitas kerja; X_4 adalah komitmen organisasi; dan e adalah error. Pengujian asumsi klasik dilakukan agar dapat menghasilkan model regresi yang memenuhi kriteria BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*), uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi: normalitas, heteroskedastisitas dan multikolinearitas. Uji kelayakan model dilakukan dengan menggunakan uji F dan pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik.

Uji Normalitas

Uji normalitas data untuk mengetahui apakah data mempunyai sebaran yang normal dilakukan dengan menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov. Dari hasil perhitungan dapat terlihat bahwa nilai *asympt.sig* (*2-tailed*) > α . Nilai *asympt.sig* 0,432 > 0,05, yang artinya data menyebar secara normal.

Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil perhitungan dapat terlihat dari uji *glesjer* nilai signifikan dari penempatan kerja, kompensasi, fasilitas kerja dan komitmen organisasi semuanya memiliki nilai lebih besar dari 0,05 (0,699; 0,674; 0,889 dan 0,517 > 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang disajikan tidak mengandung unsur heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai VIF penempatan kerja, kompensasi, fasilitas kerja dan komitmen organisasi < 10 (7,986; 6,917; 5,255 dan 3,094 < 10), sehingga dapat disimpulkan variabel penempatan kerja, kompensasi, fasilitas kerja dan komitmen organisasi tidak terjadi multikolinearitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Dari hasil perhitungan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS Versi 16 diperoleh hasil seperti berikut :

$$Y = -0,789 + 0,245 X_1 + 0,473 X_2 + 0,152 X_3 + 0,445 X_4$$

Nilai konstanta sebesar -0,789, yang berarti bila penempatan kerja, kompensasi, fasilitas kerja dan komitmen organisasi konstan, maka kepuasan kerja sebesar -0,789. Nilai koefisien regresi variabel penempatan kerja sebesar 0,245, artinya jika penempatan kerja meningkat sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,245 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Artinya semakin meningkat penempatan kerja, maka kepuasan kerja semakin meningkat. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,473, artinya jika kompensasi meningkat sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,473 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Artinya semakin meningkat kompensasi, maka kepuasan kerja juga akan semakin meningkat. Nilai koefisien regresi variabel fasilitas kerja sebesar 0,152, artinya jika fasilitas kerja meningkat sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,152 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Artinya semakin meningkat fasilitas kerja, maka kepuasan kerja juga semakin meningkat. Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar 0,445, artinya jika komitmen organisasi meningkat sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,445 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Artinya semakin meningkat komitmen organisasi, maka kepuasan kerja juga semakin meningkat.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi yang digunakan adalah *R Square* yaitu sebesar 0,965. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya sumbangan dari variabel independen (penempatan kerja, kompensasi, fasilitas kerja dan komitmen organisasi) ke variabel dependen (kepuasan kerja) sebesar 96,5 persen, sedangkan sisanya 3,5 persen merupakan sumbangan dari pengaruh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model antara lain gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Goodness of Fit Test atau uji ketepatan model.

Dengan menggunakan tingkat keyakinan sebesar 95 % ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan sebesar $(k-1); (n-k) = (5-1); (70-5) = (4); (65)$ diperoleh F_{tabel} sebesar 2,5130 sedangkan hasil perhitungan yang dilakukan menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 450,791 sehingga nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($450,791 > 2,5130$) maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat diartikan bahwa model regresi yang digunakan layak.

Pengujian hipotesis

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} penempatan kerja sebesar 3,55,1 dengan tingkat kepercayaan 95 % atau $\alpha = 0,05$ derajat kebebasan $(df)/dk = (n-k) = (70-5) = 65$, diperoleh t_{tabel} sebesar 1,6686, karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,551 > 1,6686$) dengan signifikansi ($0,001 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan, penempatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BTPN Syariah Kantor Fungsional Operation Cilacap, diterima.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} kompensasi sebesar 6,040, dengan tingkat kepercayaan 95 % atau $\alpha = 0,05$ derajat kebebasan $(df)/dk = (n-k) = (70-5) = 65$, diperoleh t_{tabel} sebesar 1,6686, karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($6,040 > 1,6686$) dengan signifikansi ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BTPN Syariah Kantor Fungsional Operation Cilacap, diterima.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} fasilitas kerja sebesar 2,854, dengan tingkat kepercayaan 95 % atau $\alpha = 0,05$ derajat kebebasan $(df)/dk = (n-k) = (70-5) = 65$, diperoleh t_{tabel} sebesar 1,6686, karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,854 > 1,6686$) dengan signifikansi ($0,006 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BTPN Syariah Kantor Fungsional Operation Cilacap, diterima.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} komitmen organisasi sebesar 7,435, dengan tingkat kepercayaan 95 % atau $\alpha = 0,05$ derajat kebebasan $(df)/dk = (n-k) = (70-5) = 65$, diperoleh t_{tabel} sebesar 1,6686, karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($7,435 > 1,6686$) dengan signifikansi ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis keempat yang menyatakan, Komitmen organisasi karyawan berpengaruh

positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BTPN Syariah Kantor Fungsional *Operation* Cilacap, diterima. .

Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan penempatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BTPN Syariah Kantor Fungsional *Operation* Cilacap. Hal ini dibuktikan dengan t_{hitung} penempatan kerja $> t_{tabel}$ ($3,551 > 1,6686$) dengan signifikansi ($0,001 < 0,05$). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusuma dan Ardana (2018) dan Nurhadi (2020), bahwa penempatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penempatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini karena karyawan mempunyai pekerjaan yang tepat di Bank BTPN Syariah KFO Cilacap, sudah sesuai dengan pendidikan karyawan, karyawan merasa penempatan karyawan di Bank BTPN Syariah KFO Cilacap sudah sesuai dengan pengetahuan, karyawan merasa penempatan karyawan di Bank BTPN Syariah KFO Cilacap sudah sesuai dengan keterampilan, karyawan merasa penempatan karyawan di Bank BTPN Syariah KFO Cilacap sudah sesuai dengan kemampuan intelektual dan karyawan merasa penempatan karyawan di Bank BTPN Syariah KFO Cilacap sudah sesuai dengan kemampuan fisik.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BTPN Syariah Kantor Fungsional *Operation* Cilacap, hal ini dibuktikan dengan t_{hitung} kompensasi $> t_{tabel}$ ($6,040 > 1,6686$) dengan signifikansi ($0,000 < 0,05$). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Qofiqi, Nizar, Sunuharjo, dan Ruhana (2016) dan Islam, Ahmad, Ahmed., Ahmad., Saeed, and Muhammad (2012), menyimpulkan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini karena karyawan merasa gaji yang diterima sudah adil, karyawan merasa insentif yang diterima sudah sesuai dengan pekerjaan, karyawan menerima tunjangan (kesehatan, liburan dan hari raya) yang sesuai dengan harapan dan karyawan diberi kendaraan dari perusahaan untuk memperlancar pekerjaan.

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BTPN Syariah Kantor Fungsional *Operation* Cilacap, hal ini dibuktikan dengan t_{hitung} fasilitas kerja $> t_{tabel}$ ($2,854 > 1,6686$) dengan signifikansi ($0,006 < 0,05$). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dahlius dan Ibrahim (2016) dan Bamatraf (2014), bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini karena karyawan merasa fasilitas kerja yang tersedia di Bank BTPN Syariah KFO Cilacap sudah sesuai dengan kebutuhan, karyawan merasa peralatan yang tersedia di Bank BTPN Syariah KFO Cilacap sudah lengkap, karyawan merasa perlengkapan yang tersedia di Bank BTPN Syariah KFO Cilacap sudah lengkap, karyawan merasa fasilitas kerja yang tersedia di Bank BTPN Syariah KFO Cilacap mudah digunakan dan karyawan merasa fasilitas kerja yang tersedia di Bank BTPN Syariah KFO Cilacap mempercepat proses kerja

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BTPN Syariah Kantor Fungsional *Operation* Cilacap, hal ini dibuktikan dengan t_{hitung} komitmen organisasi $> t_{tabel}$ ($7,435 > 1,6686$) dengan signifikansi ($0,000 < 0,05$). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Natassia (2013) dan Pratama (2018), bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini karena karyawan mempunyai keinginan kuat untuk tetap menjadi karyawan di Bank BTPN Syariah KFO Cilacap, karyawan membutuhkan untuk tetap bekerja di Bank BTPN Syariah KFO Cilacap dan karyawan seharusnya tetap bekerja di di Bank BTPN Syariah KFO Cilacap.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa penempatan kerja, kompensasi, fasilitas kerja dan komitmen organisasi karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BTPN Syariah Kantor Fungsional *Operation* Cilacap.

REFERENCES

- Ardana, K., Mujiati, N.W., Utama, I.W.M (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- As'ad, M. (2013). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty,
- Astuti, R., dan Suhendri. 2019. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya* (MBEP) Volume 5 Nomor 2.
- Bamatraf, R. S.(2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan.” *Naskah Publikasi*, FE Universitas Hasanuddin Makassar.
- Barry, C (2016). *Human Resource Management*. Jakarta: Elex Media
- Dahlius, A dan Ibrahim, M. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi. *JOM FISIP* Vol. 3 No. 2 – Oktober 2016.
- Dessler, G. (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Indeks, Jakarta.
- Ghozali, I, (2015), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handayaniingrum, I., Astuti, E.S., dan Prasetya, A. (2016). “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang)”. *Jurnal Administrasi Bisnis* (JAB)Vol. 40 No.1 November 2016.
- Handoko. T. H., (2015). *Manajemen Edisi 2*. BPFE, Yogyakarta.
- Hariandja, M.T.E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Grasindo, Jakarta.
- Hasbi. 2011. Pengaruh Penempatan Karyawan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perum Bulog Divre Riau. Hasil Penelitian.
- Hasibuan, M.S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Jex, S.M. (2014). *Psychology a Scientist Practitioner Approach*. Jhon Wiley and Sons, Inc: New York.
- Kurniawati, Y. (2012), Pengaruh Gaji, Jaminan Kesejahteraan, Lingkungan Kerja, Sarana dan Fasilitas Kerja, serta Sikap Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Mayapada Internasional, Tbk Cabang Pemuda Surabaya. *Naskah Publikasi*, Universitas Katolik Darma Cendika Fakultas Ekonomi.
- Kusuma dan Ardana, 2014. “Pengaruh Penempatan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan”. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*.
- Luthans, F. (2011). *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Andi, Yogyakarta.
- Martoyo, S, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT BPFE, Yogyakarta
- Mathis R.L dan Jackson H.J. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Sepuluh*. Salemba Empat. Jakarta
- Meyer, J.P and Natalie J. A, (2011), *Commitmen In The Workplace: Theory, Research, and Aplication*. Thousand oaks, Sage Publication, California.
- Moekijat. (2010). *Manajemen Personaliadan Sumber Daya Manusia*. Pustaka. Jakarta.
- Moenir, H.A.S. (2011). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Natassia, R. (2013), Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Lakitan Padang, *Economica, Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Sumatera Barat* Vol. 1 No. 2, hal 35-44.
- Nurhadi, G (2020), Pengaruh penempatan kerja karyawan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota Pekanbaru), *JOM FISIP* Vol. 7: Edisi I, hal 1-13

Agustinah, Nirmala and Setiawan

Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

- Pradiansah, A., (2017), *Lima Prinsip Pembangunan Komitmen*, Manajemen, Pustaka Binaman Prassindo, Jakarta.
- Pratama, A. (2018), Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Sub Direktorat Penindakan Bea dan Cukai), *Jurnal Semarang*, Vol. 1, No.3, Hal, 122-141.
- Pratiwi, N.J. (2019). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Sekretariat Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. *Naskah Publikasi*. Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar.
- Qofiqi, M.N.I, Sunuharjo, B.S., dan Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan *Intention To Leave* (Studi pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis* (JAB) Vol. 37 No. 2.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Robbin, S.P, (2013), *Perilaku Organisasi*, PT. Prehallindo, Jakarta.
- Robbins, S.P., dan Judge, J.A. (2012). *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Rupik. A. dan Pramusinto, H.. (2015). Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang. *Economic Education Analysis Journal*, 4(1).
- Sanjaya, I.B., dan Suryantini, N.P.S (2012). Analisis Beberapa Variabel Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai di Badan Rumah Sakit Umum Tabanan. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, Volume 8 No. 2.
- Simamora, H.. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Siswanto, B. (2014). *Manajemen Tenaga kerja*. Sinar Baru. Bandung
- Sugiyono, (2017), *Statistika Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- Supranto, J., (2016), *Statistik; Teori dan Aplikasinya*, Erlangga, Jakarta.
- Utami, N. L. (2022), Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Pegawai (Studi Empiris Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Magelang), *Naslah Publikasi*, Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Wiyono, 2012, “Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Kepemimpinan dan Pemahaman Good Governance terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta)”. *Artikel Ilmiah*, Program Studi Akuntansi, Universitas Islam Indonesia
- Yasrita, dan Manurung. 2017. “Pengaruh Aktualisasi Diri dan Penempatan Terhadap Motivasi Pegawai PT. Perkebunan Nusantara III Medan”. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis JRMB*, Vol. 2. No. 3. Oktober 2017.