

Kepuasan kerja pegawai di Direktorat Pengawasan Bank 3 ? Bank Indonesia

Rizia Elfitrie, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=111029&lokasi=lokal>

Abstrak

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktifitas organisasi baik secara langsung ataupun tidak langsung. Ketidakpuasan merupakan titik awal dari masalah-masalah yang muncul dalam organisasi, seperti kemangkiran, konflik atasan-bawahan, turn-over serta banyak masalah lainnya yang menyebabkan terganggunya proses pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja pegawai Direktorat Pengawasan Bank 3 menurut faktor motivator dari teori dua faktor Herzberg. Faktor-faktor motivator tersebut meliputi faktor prestasi (achievement), faktor pengakuan (recognition), faktor pekerjaan itu sendiri (the work it self). faktor tanggung jawab (responsible), faktor kemajuan (advancement), dan faktor pertumbuhan (possibility of growth).

Penelitian ini dilakukan terhadap 86 responden yang merupakan sampel dari populasi pegawai di Direktorat pengawasan Bank 3 - Bank Indonesia jalan M.H. Thamrin No.2 Jakarta. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah proportionate stratified random sampling.

Sebelum dilakukan analisa, terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan realibilitas terhadap instrumen penelitian dengan bantuan program SPSS 12.0 for Windows. Pengujian validitas menggunakan analisis validitas internal yaitu dengan analisa faktor, dengan mengkorelasikan skor-skor yang ada dalam satu faktor dijumlah dulu kemudian mengkorelasi antara skor faktor dengan skor total. Untuk mengetahui koefisien korelasi validitas digunakan rumus korelasi product moment. Pengujian reliabilitas instrumen penelitian dilakukan dengan internal consistency dengan teknik belah dua (split-half).

Setelah instrumen dinyatakan valid dan reliabel dilanjutkan dengan analisa data. Selanjutnya dilakukan analisa dengan statistik non parametrik meliputi distribusi frekuensi tiap butir instrumen dengan bantuan program SPSS 12.0 for Windows.

Berdasarkan hasil analisa dapat dikemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai di Direktorat pengawasan Bank 3 - Bank Indonesia menurut faktor prestasi dan faktor tanggung jawab adalah puas dan menurut faktor pertumbuhan mendekati puas. Hal-hal tersebut terutama disebabkan pegawai merasa puas antara lain terhadap hasil pekerjaan, jangka waktu penyelesaian pekerjaan, cara penyelesaian problem/masalah yang dijumpai dalam tugas/pekerjaan, kebebasan untuk mengembangkan cara kerja yang baru, jabatan, tanggung jawab dan wewenang yang diberikan pimpinan serta kesempatan yang diberikan pimpinan untuk menyelesaikan pekerjaan/tugas baru.

Sedangkan kepuasan kerja pegawai tersebut menurut faktor pengakuan, pekerjaan itu sendiri dan pertumbuhan adalah cukup puas. Hal ini antara lain disebabkan lebih dari 20% responden menyatakan tidak puas terhadap pengembangan karir, sistem promosi dan training/kursus/seminar yang telah diikuti. Selain itu sebanyak 20,9% responden menyatakan tidak puas terhadap program training/seminar dalam rangka meningkatkan keterampilan dan keahlian serta sebanyak 17,4% menyatakan tidak puas terhadap program pendidikan formal.

Dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja pegawai Direktorat Pengawasan Bank 3, maka pimpinan Direktorat Pengawasan Bank 3 masih perlu mengambil langkah-langkah antara lain lebih meningkatkan budaya mengakui hasil kerja, keterampilan dan keahlian pegawai, lebih meningkatkan upaya sosialisasi uraian pekerjaan, prosedur dan standar kerja serta masih perlu memperhatikan sistem dan pelaksanaan promosi, training dan pendidikan formal.

<hr><i>Job satisfaction has an enough great impact directly or indirectly toward the productivity of the organization. Dissatisfaction is the start point from the arising problems in the organization such as absentia, superior-subordinate conflicts, turn over and other problems that cause disruption of the achievement of the organization's goal and objectives.

The objective of this research is to know how the job satisfaction of the employees of Banking Supervision Directorate 3 is formed, according to the theory of motivator factor. According to the theory stated that the motivator factors are achievement, recognition, the work it self, responsibility, advancement and possibility of growth.

This research had been conducted toward 86 respondents as sample of population of employees of Banking Supervision Directorate 3 of Bank Indonesia. The sampling technique is used proportionate stratified random sampling.

Before it is conducted the analyzes, firstly it be done tests of reliability and validity toward the research instruments with SPSS 12.0 Program for Windows. Validity testing uses internal validity analyze with factor analyze by correlating score factor and total score. In order to recognize validity correlation coefficient, it is used the formula of Product Moment correlation. Testing of research instrument reliability is conducted by the internal consistency with the split half technique.

After the instrument is recognized valid and reliable, it is continued with the data analyze. Subsequently, it is done completing the analyzes with the non parametric statistic with distribution frequency of each instruments with the SPSS 12.0 Program for Windows.

Pursuant to the analyzes result, it is obtained that employees job satisfaction in Bank Supervision Directorate 3 of Bank Indonesia based on performance and responsibility factor are satisfied. Furthermore, based on growth factor, employees are in close to proximity to satisfy. Major reasons behind these results are caused by the satisfaction in outcomes of the job, time limit in work, the way of problems solving in work, freedom in developing new ways of work, carrier path, and also delegation of responsibility and authority to upshot the new tasks.

In the other hand, based on recognition for achievement factor, employees job satisfaction in the job itself and the growth of it is relatively satisfy. These result is caused by more than 20% of respondents are not satisfied to carrier development, promotion system, and trainings that they have been involved. Besides, 20.9% of respondents are dissatisfied to competency trainings and 17.4% are not satisfied to formal education programs.

In order to increase employees job satisfaction in the Bank Supervision Directorate 3, head of directorate takes the following step such as more improving culture of recognition of work outcomes, employees skill, enhance socialization in job description, procedure, and work standard, and gives special attention system and implementation of promotion, training and formal education.</i>