

## Analissi kepuasan kerja karyawan bank swasta nasional

Chanty Chaerany, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20438537&lokasi=lokal>

---

### Abstrak

#### **ABSTRAK**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan bank untuk tetap dapat memiliki keunggulan bersaing, di mana hal ini membutuhkan komitmen yang tinggi dari karyawan bank yang bersangkutan. Komitmen yang tinggi dari karyawan akan tercapai jika karyawan telah merasakan kepuasan kerja.

Dalam menilai kepuasan kerja karyawan ini penulis menggunakan lima aspek pengukur kepuasan kerja, yaitu tiga aspek kerja yang tergolong dalam maintenance factors, yang terdiri dari aspek supervisi, aspek rekan kerja dan aspek imbalan serta dua aspek kerja yang tergolong dalam motivational/hygiene factors, yang terdiri dari aspek 'pekerjaan itu sendiri' dan aspek promosi.

Sikap (attitude) karyawan terhadap kelima aspek pengukur kepuasan kerja ini bisa jadi ikut dipengaruhi oleh status perkawinan mereka. Mereka yang berstatus 'menikah' umumnya memiliki tanggung jawab kepada keluarga yang lebih besar ketimbang karyawan yang berstatus 'belum menikah'. Hal ini akan berdampak pada tindakan (action) yang akan dilakukan oleh karyawan atas kepuasan kerja yang mereka rasakan.

Dari penelitian yang dilakukan terhadap 100 responden, di mana 59 orang di antaranya berstatus 'belum menikah' dan 41 orang di antaranya berstatus 'menikah' diperoleh temuan bahwa tidak terdapat perbedaan sikap yang signifikan antara karyawan yang berstatus 'menikah' dengan karyawan yang berstatus 'belum menikah'. Satu-satunya perbedaan yang cukup signifikan antara karyawan yang berstatus 'menikah' dan 'belum menikah' terlihat dari sikap mereka terhadap adanya peluang untuk menggunakan dan mengembangkan keahlian dan pengetahuan yang dimiliki. Dalam hal ini, karyawan yang berstatus 'menikah' merasa puas terhadap hal ini, sementara karyawan yang berstatus 'belum menikah' cenderung merasa agak puas terhadap hal ini. Meskipun hampir tidak terdapat perbedaan sikap yang nyata antara kedua kelompok karyawan, namun dari penelitian ini dapat dilihat bahwa karyawan yang berstatus 'menikah' cenderung memiliki sikap yang lebih positif ketimbang karyawan yang berstatus 'belum menikah'.

Pada kelompok karyawan yang berstatus 'menikah' terlihat bahwa pada umumnya karyawan pria yang berstatus 'menikah' memiliki sikap yang lebih positif terhadap aspek supervisi, rekan kerja dan aspek 'pekerjaan itu sendiri', namun memiliki sikap yang lebih rendah pada aspek imbalan dan promosi ketimbang karyawan wanita yang berstatus 'menikah'. Sementara, pada kelompok karyawan yang berstatus 'belum menikah' terlihat bahwa karyawan wanita cenderung memiliki sikap yang lebih positif untuk semua aspek pengukur kepuasan kerja ketimbang karyawan pria.

Meskipun umumnya karyawan merasa puas dengan tiga aspek dari lima aspek pengukur kepuasan kerja,

yaitu aspek supervisi, rekan kerja dan aspek 'pekerjaan itu sendiri'. namun kondisi ini tidak dapat dikatakan bahwa karyawan telah merasakan kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karyawan masih memiliki sikap yang tidak terlalu positif terhadap aspek imbalan, pada hal aspek ini termasuk maintenance factors, di mana ketidakberadaan faktor ini dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja (job dissatisfaction). Dalam hal ini karyawan umumnya juga memiliki sikap yang tidak terlalu positif dengan aspek promosi.

Rendahnya sikap karyawan terhadap aspek imbalan dan aspek promosi lebih banyak disebabkan oleh karena karyawan merasakan adanya unsur ketidakadilan dalam pemberian kompensasi dan keputusan promosi. Di samping itu, karyawan juga merasa bahwa tunjangan yang mereka terima belum sepenuhnya dapat memenuhi kebutuhan mereka. Selain rendahnya sikap karyawan terhadap aspek imbalan dan promosi, dan hasil penelitian ini juga ditemukan bahwa mereka kurang merasakan adanya dukungan dari atasan kepada mereka untuk belajar serta adanya perasaan yang tidak terlalu positif dengan perbedaan yang dimiliki oleh rekan kerja.