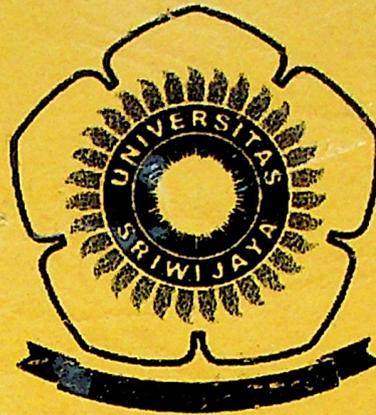


PENGARUH FAKTOR MOTIVASI TERHADAP TINGKAT KEPUASAN PEGAWAI

PADA PT BANK X (Persero) KANTOR CABANG

PALEMBANG



Skripsi Oleh:

FITRA RAMADHAN

NIM 01071001085

Jurusan Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih

Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2014

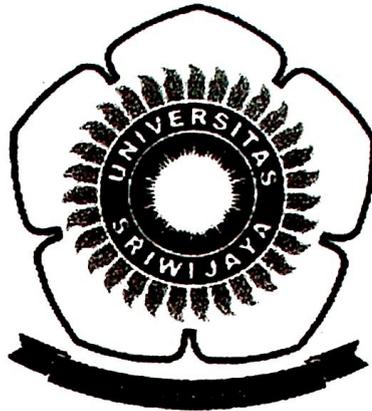
S
331.110.7
Fit
P
2014.

R 26389/26950.

PENGARUH FAKTOR MOTIVASI TERHADAP TINGKAT KEPUASAN PEGAWAI

PADA PT BANK X (Persero) KANTOR CABANG

PALEMBANG



Skripsi Oleh:

FITRA RAMADHAN

NIM 01071001085

Jurusan Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih

Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2014

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH FAKTOR MOTIVASI TERHADAP TINGKAT KEPUASAN
PEGAWAI PADA KANTOR CABANG PT BANK X (PERSERO)**

PALEMBANG

Disusun oleh :

Nama : Fitra Ramadhan
NIM : 01071001085
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehenif

Tanggal Persetujuan

Tanggal

: 16 Juni 2014.

Tanggal:

: 14 Juni 2014

Dosen Pembimbing

Ketua



Drs. Yuliansyah M Diah. M.M

NIP 131474902

Anggota



Drs.H.Supardi A. Bakri, M.PA

NIP 130687187

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH FAKTOR MOTIVASI TERHADAP TINGKAT KEPUASAN PEGAWAI
PADA KANTOR CABANG PT BANK X (PERSERO)**

PALEMBANG

Disusun oleh :

Nama : Fitra Ramadhan
NIM : 01071001085
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 23 Juni 2014 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Indralaya, 23 Juni 2014

Ketua

Anggota

Anggota



Drs. Yuliansyah M Diafi, M.M
NIP 1956071011985031003

Drs.H.Supardi A. Bakri, M.PA
NIP 195105121978031002

Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP 196610221992032002

Mengetahui

Ketua Jurusan



Dr. Zakaria Wahab, M.B.A
NIP 195707141984031005

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Fitra Ramadhan
NIM : 01071001085
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul “ PENGARUH FAKTOR MOTIVASI TERHADAP TINGKAT KEPUASAN PEGAWAI PADA PT BANK X (PERSERO) KANTOR CABANG PALEMBANG ”.

Pembimbing :

Ketua : Drs. Yuliansyah M Diah. M.M
Anggota : Drs.H.Supardi A. Bakri, M.PA
Tanggal Ujian : 23 Juni 2014

Adalah benar hasil karya Saya sendiri. Dalam Skripsi tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, Saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Inderalaya, 23 Juni 2014

Pembuat Pernyataan



Fitra Ramadhan

NIM 01071001085

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunianya-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul “Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Kepuasan Pegawai Pada PT Bank X (persero) Kantor Cabang Palembang”. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas mengenai pengaruh variable motivasi terhadap kepuasan pegawai di PT Bank X (Persero) Kantor Cabang Palembang. Selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Hj. Badia Parizade, MBA, Rektor Universitas Sriwijaya.
2. Prof. Dr. Taufik Marwa, SE, M.Si. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
3. Dr. Zakaria Wahab, M.B.A Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. Welly Nailis, SE, MM Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
5. Drs Yuliansyah M Diah, M.M. Pembimbing I Skripsi.
6. Drs.H. Supardi A. Bakri, M.P.A, Pembimbing II Skripsi.
7. Dr. Hj. Zunaidah, M.Si selaku dosen penguji skripsi
8. Semua Bapak/Ibu dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama penulis mengikuti kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
9. Dan terutama keluargaku yang telah memberikan dukungan, semangat, inspirasi, dan doa. Terutama Buat Mama, Papa, Nenek, Cek, Edo dan Kak Rully. Terima kasih untuk setiap doa yang selalu dan tak pernah berhenti diucapkan, dukungan, kerja keras dan keringat yang menetes, Tanpa kalian aku bukan apa-apa dan tak bisa seperti ini. Sesungguhnya Ridho ALLAH tergantung dari Ridho kalian.

10. Mbak Devi dan seluruh pegawai Bank X, terimakasih telah mau direpotkan dalam membantu saya menyelesaikan penelitian ini. semoga Alloh SWT membalas kebaikan kalian dengan sesuatu yang lebih baik lagi.
11. Untuk Mba Ninil terima kasih banyak atas semua bantuannya selama ini. Maaf kalau kami sering merepotkan.
12. Untuk semua pegawai di Fakultas Ekonomi, trima kasih untuk semua bantuannya selama ini.
13. Buat teman-teman kuliah terutama terutama angkatan 2007 yang selalu menyemangati dan mendoakan agar saya cepat menyelesaikan studi Semoga Allah S.W.T membalas budi baiknya dan berkah kepada kita semua, Amin.

Indralaya, tanggal, 23 Juni 2014

Fitra Ramadhan

ABSTRACT

INFLUENCE FACTOR OF MOTIVATION ON THE WORK SATISFACTION EMPLOYEE ON BRANCH OFFICE PT X BANK (PERSERO)

PALEMBANG

Fitra Ramadhan :Drs. Yuliansyah M. Diah,M.M dan Drs. H.Supardi A. Bakri, M.P.A

This research is conducted to obtain some illustrations about the analysis influence of variables Motivation on the work satisfaction of staff in Branch Office PT Bank X (persero) in Palembang

Method used in the research is survey The number of population in the office are 24 staffs. Data collecting is conducted by filling out some questionnaires. In this research there are two groups of variable, those are independent variable which are motivation factors (X) with indicators are psychological needs, safety needs, social needs, esteem needs and self-actualization needs The dependent variable which are work satisfaction (Y).

To measure the relation between variables simple-regression linear used as the supporting tool. According to the result of regression analysis find that; simultaneously variables of motivation factors have significance effects on work satisfaction of staff at Branch office PT Bank X (Persero) in Palembang. The result of the analysis could be known that 85,1 percent variation of staff satisfaction could be explained by independent variable and 14,9 percent by the other factors outside the model.

Keywords : Work Satisfaction, Motivation, Employee, Variable, Population

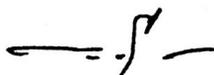
Ketua



Drs. Yuliansyah M Diah. MM

NIP 1956071011985031003

Anggota



Drs.H.Supardi A. Bakri, MPA

NIP 195105121978031002

Mengetahui

Ketua Jurusan



Dr .Zakaria Wahab, M.B.A

NIP 195707141984031005

ABSTRAK

PENGARUH FAKTOR MOTIVASI TERHADAP TINGKAT KEPUASAN PEGAWAI PADA KANTOR CABANG PT BANK X (PERSERO)

PALEMBANG

Fitra Ramadhan

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh analisis dari variable motivasi kepada kepuasan kerja pada karyawan kantor cabang PT Bank X (persero) di Palembang.

Metode penelitian ini adalah sensus, jumlah populasi dikantor tersebut adalah 24 orang. Data didapatkan dengan memberikan sebuah kuisisioner. Dalam penelitian ini terdiri dari 2 variable, variable independent yaitu faktor motivasi (X) dengan indicator kebutuhan fisiologis, keamanan, social, harga diri, aktualisasi diri. Variable terikat adalah kepuasan kerja (Y).

Untuk mengukur hubungan antara variable, regresi linier sederhana digunakan sebagai alat pendukung pengujian. Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi menyimpulkan bahwa, variable motivasi memiliki pengaruh signifikan kepada kepuasan kerja pada karyawan di kantor cabang PT Bank X (persero) di Palembang. Hasil dari analisis juga diketahui bahwa 85,1 persen variasi dari kepuasan pegawai dapat dijelaskan melalui variable motivasi dan sisanya 14,9 persen berasal dari faktor diluar penelitian

Keywords : *Keputusan Kerja, Motivasi, Pegawai, Variable, Populasi*

Ketua

Anggota



Drs. Yuliansyah M Diah, M.M

Drs. H. Supardi A. Bakri, M.PA

NIP 1956071011985031003

NIP 195105121978031002

Mengetahui

Ketua Jurusan



Dr. Zakaria Wahab, M.B.A

NIP 195707141984031005

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERYATAAN INTERGRITAS ILMIAH	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK (BAHASA INDONESIA DAN INGGRIS).....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Sistematika Penulisan	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1. Landasan Teori	10
2.1.1. Teori Motivasi	10
2.1.2. Pendekatan - Pendekatan Teori Motivasi	10
2.1.3. Jenis – Jenis Motivasi	14
2.1.4. Faktor – Faktor Motivasi	15
2.1.5. Pengertian Kepuasan Kerja	15

2.1.6. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	17
2.2. Hubungan Antara Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja	18
2.3. Penelitian Terdahulu.....	19
2.4. Kerangka Pemikiran	21
2.5. Hipotesis	22
BAB III METODE PENELITIAN	23
3.1. Ruang Lingkup Penelitian	23
3.2. Rancangan Penelitian	23
3.3. Sumber Data	23
3.4. Populasi	25
3.5. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	26
3.6. Teknik Analisis	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	35
4.1. Hasil Penelitian	35
4.1.1. Profil Responden	35
4.1.2. Pengujian Kuisisioner	38
4.1.3. Analisis Frekuensi	40
4.1.4. Uji Homogenitas	57
4.1.5. Analisis Regresi Sederhana	57
4.2. Pembahasan	65

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	68
5.1 Kesimpulan	68
5.2 Saran	69
Daftar Pustaka	67
Lampiran – Lampiran	
Lampiran 1 Daftar Kuisisioner.....	70
Lampiran 2 Perubahan Data Ordinal Menjadi Interval	74
Lampiran 3 Hasil Pengolahan Data Melalui SPSS	80

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 3.1	Tabel Defenisi Operasiona.....	28
Tabel 3.2	Skala Pengukuran Variable Yang Digunakan	29
Tabel 4.1	Jenis Kelamin.....	35
Tabel 4.2	Umur Responden.....	36
Tabel 4.3	Lama Kerja.....	37
Tabel 4.4	Tingkat Pendidikan.....	37
Tabel 4.5	Uji Validitas.....	39
Tabel 4.6	Uji Realibilitas.....	40
Tabel 4.7	Jawaban Mendapat Gaji Yang Mencukupi Kebutuhan.....	41
Tabel 4.8	Jawaban Mendapat Bonus Sesuai Dengan Pekerjaan Yang Dilakukan.....	42
Tabel 4.9	Jawaban Merasa Nyaman Bekerja Diposisi Saya Sekarang.....	43
Tabel 4.10	Jawaban Beban Pekerjaan Sesuai Dengan Fasilitas (peralatan) Yang Diberikan.....	44
Tabel 4.11	Jawaban Memiliki Rekan Kerja Yang Dapat Diandalkan Apabila Ada Kesulitan	45
Tabel 4.12	Jawaban Memiliki Hubungan Harmonis Dengan Rekan Kerja	46
Tabel 4.13	Jawaban Apabila Pelakukan Pekerjaan Dengan Baik Maka Suatu Saat Saya Akan Dipromosikan.....	47
Tabel 4.14	Jawaban Mendapat Pembelajaran Baru Dari Pekerjaan Yang Dilakukan.....	48

Tabel 4.15	Jawaban Pekerjaan Yang saya Dilakukan Dapat Memunculkan Kemampuan Saya Yang Paling Optimal.....	49
Tabel 4.16	Jawaban Apabila Melakukan Pekerjaan Dengan Baik. Saya Akan Mendapatkan Apresiasi dan Penghargaan Dari Perusahaan....	50
Tabel 4.17	Jawaban Perusahaan Memberikan Gaji Yang Baik dari Pesaing.....	51
Tabel 4.18	Jawaban Jika Saya Melaksanakan Pekerjaan Dengan Baik Saya Akan Dipromosikan.....	52
Tabel 4.19	Jawaban Fasilitas Yang Saya Peroleh Sesuai Dengan Kebutuhan Kerja.....	53
Tabel 4.20	Jawaban Saya Mengerjakan Pekerjaan Yang Sesuai Dengan Kemampuan	54
Tabel 4.21	Jawaban Para Atasan Memberikan Support	55
Tabel 4.22	Jawaban Rekan Kerja Ditempat Saya Saling Mendukung Satu Sama Lain.....	56
Tabel 4.23	Koefisien.....	59
Tabel 4.24	Hasil Uji F.....	60
Tabel 4.25	Hasil Koefisien Regresi Linier Sederhana.....	61
Tabel 4.26	Uji t.....	63

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Konsep Hierarki Kebutuhan Menurut A.H Maslow.....	12
Gambar 2.2 Model dari Hubungan Kausal Antara Motivasi, Objek Kerja dan Sikap Kerja.....	16
Gambar 2.3 Pengembangan Model Motivasi Harapan Vroom Oleh Porter-Lawler.....	18
Gambar 2.4 Kerangka Pemikiran Antara Motivasi Dan Tingkat Kepuasan	21
Gambar 4.1 Uji Homogenitas Scatterplot	57

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Daftar Kuisisioner	70
Lampiran 2 Perubahan Data Ordinal Menjadi Interval.....	74
Lampiran 3 Hasil Pengolahan Data Melalui SPSS	80

BAB I

PENDAHULUAN



I.1. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara terbesar di Asia Tenggara, baik dari segi luas wilayah maupun jumlah penduduknya. Hal ini juga yang menyebabkan begitu banyaknya kegiatan ekonomi yang dilakukan oleh masyarakat baik di perkotaan maupun di pedesaan. Kegiatan ekonomi tersebut bermacam – macam mulai dari yang sederhana seperti penjual di pasar-pasar tradisional sampai transaksi yang nilainya triliunan yang dilakukan di pasar modal.

Perekonomian di Indonesia sejak dilanda krisis 1997-1998 mulai mengalami perkembangan yang signifikan. Ini tidak lain disebabkan perkembangan ekonomi Indonesia serta keadaan ekonomi masyarakat yang membaik yang ditunjukkan dengan membaiknya daya beli masyarakat serta meningkatnya konsumsi masyarakat yang berdampak pada tingginya daya jual produsen serta pedagang baik barang maupun jasa.

Pasca krisis 1997-1998 industri keuangan Indonesia menghadapi banyak tantangan baik eksternal maupun internal. Selain tantangan untuk bangkit dari krisis, industri ini juga harus bersaing dengan kompetitor yang dalam suasana pasar yang kurang kondusif. Hal ini dapat dilihat dari data Bank Indonesia 2001, jumlah bank yang dilikuidasi oleh Lembaga Penjamin Simpanan (LPS) sejak 2006 sampai sekarang berjumlah 46 bank perkreditan rakyat (BPR).

Bank X merupakan gabungan dari beberapa bank yang mengalami efek dari krisis ekonomi 1997. Yang digabungkan menjadi Bank X adalah bank milik pemerintah dan swasta. Bank-bank tersebut diikutsertakan dalam program restrukturisasi pemerintah Indonesia dengan tujuan mengembalikan keseimbangan ekonomi akibat krisis pada saat itu. Dan pada 2 Oktober 1998 Bank X resmi didirikan tetapi efektif mulai beroperasi pada pertengahan tahun 1999.

Pada awal pendiriannya bank tersebut mendapat banyak tantangan. Selain dikarenakan penggabungan aset dan pegawai, demi melakukan efisiensi para pembuat kebijakan diharuskan melakukan tindakan yang bisa dikatakan *extreme* yaitu dengan menutup 194 kantor cabang yang saling berdekatan, serta merasionalisasi jumlah pegawai yang pada saat bank digabung berjumlah sekitar 26.600 karyawan menjadi 17.620 orang atau lebih dari 8000 pegawai di berhentikan pada saat bersamaan.

Namun setelah melalui proses yang cukup lama dengan membuat dan mengambil kebijakan-kebijakan yang dirasa cukup sulit, baik bagi perusahaan maupun dipihak pegawai. Bank X sekarang telah berevolusi menjadi salah satu bank yang terbaik dan bisa dikatakan bank terbesar yang milik pemerintah. Hal ini dapat dilihat dari jumlah aset yang dimiliki Bank X pada tahun 2013 mencapai 733,1 triliun rupiah. Jumlah tersebut sudah jauh berlipat ganda jika dibandingkan jumlah aset pada tahun 2006 yang berjumlah 267 triliun rupiah.

Tidak bisa dipungkiri sumber daya manusia menjadi asset yang paling utama dalam suatu industri keuangan khususnya perbankan. Karena mulai dari mencari,

melayani, mengelola keuangan, membuat system dan perencanaan semuanya dilakukan oleh manusia sebagai pengambil kebijakan.

Oleh karna itu perusahaan yang berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif dan efisien. Selain motivasi, untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten di bidangnya. Di sisi lain pembinaan para karyawan harus diutamakan sebagai aset utama perusahaan. Hal tersebut dilakukan agar mendapat loyalitas karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Dalam kepuasan kerja, Gilmer (1966) dalam As'ad (2003) menyebutkan faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas.

Kemudian menurut Ranupandojo dan Husnan (2002) mengemukakan beberapa faktor mengenai kebutuhan dan keinginan karyawan, yakni gaji yang baik, pekerjaan yang aman, rekan sekerja yang kompak, penghargaan terhadap pekerjaan, yang berarti, peluang untuk maju, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, dan organisasi atau tempat kerja yang dihargai oleh masyarakat.

Kepuasan atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan dengan apa yang didapatkan. Apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas. Adapun faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidak-puasan kerja yaitu: jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perilaku yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, gaji/upah, pengakuan kinerja, dan kesempatan bertumbuh.

Menurut Robbins (2001) Kepuasan kerja adalah perilaku individual terhadap pekerjaannya. Organisasi yang karyawannya mendapatkan kepuasan mendapatkan kepuasan di tempat kerja maka cenderung lebih efektif daripada organisasi yang karyawannya kurang mendapatkan kepuasan kerja. Sedangkan ketidakpuasan dapat terjadi apabila imbalan yang diperoleh tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Ketidakpuasan para karyawan ini menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan. Misalnya; adanya kemangkiran karyawan meningkat, aksi mogok kerja, turunnya kinerja karyawan, dan lainnya. Yang akhirnya dapat menurunkan kinerja perusahaan itu sendiri. Maka, para pimpinan sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat karyawan puas dan meningkatkan kinerjanya.

Peneliti melakukan observasi dalam kurun waktu lebih kurang 1 minggu di kantor cabang bank X Palembang pada bulan Febuari 2014, dalam proses observasi tersebut peneliti mewawancarai 3 orang karyawan yang bekerja pada kantor cabang PT Bank X Palembang. Wawancara tersebut dilakuan antara lain

dengan karyawan yang berprofesi sebagai *Verifikator*, *Teller Kordinator* (Teko), dan *Security* (keamanan).

Adapun informasi yang didapat dari hasil wawancara tersebut adalah adanya kekhawatiran internal dalam perusahaan, para karyawan sering mengeluhkan kebijakan yang dilakukan oleh pihak atasan, dalam hal ini *Top Manajemen* organisasi tersebut. Yang mengambil kebijakan yang sering tidak berpihak kepada golongan karyawan *front-line* dan *back-office*. Pihak perusahaan sering melakukan pemotongan kewajiban berupa bonus atau pesangon pada saat even – even tertentu seperti jalan santai atau rekreasi bersama, pemotongan dilakukan secara sepihak tanpa pemberitahuan terlebih dahulu.

Kedua pada akhir bulan November 2014 perusahaan dengan alasan efisiensi, melakukan pensiun dini kepada lebih kurang 40 staff karyawan tetap diregional Palembang yang berumur diatas 46 tahun yang terdiri dari *office-boy*, *driver*, dan *security*. Kemudian mengganti yang pensiun dengan karyawan kontrak atau *outsourc*e dengan gaji yang lebih rendah. Hal ini sangat bertolak belakang dengan pencapaian keuntungan perusahaan yang sangat besar.

Ketiga menurut observasi yang dilakukan, responden yang diwawancarai menyampaikan setiap bulan ada saja lebih dari 3 orang di bank X wilayah Palembang yang mengundurkan diri dengan berbagai macam sebab mulai alasan pribadi, pindah keperusahaan lain, kompensasi yang dirasa kurang dan lain – lain. (Dalam kasus ini peneliti tidak bisa mendapatkan jumlah pasti berapa jumlah

turnover karyawan di bank X wilayah Palembang, pihak personalia tidak bisa memberikan data tersebut dikarenakan tergolong rahasia perusahaan).

Kepuasan dan ketidakpuasan yang dirasa oleh karyawan dapat dilihat dari banyaknya jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan. Semakin tinggi jumlah kemangkiran diperusahaan, maka tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja rendah, karena bisa jadi karyawan merasa tidak cocok bekerja di perusahaan. Tingginya jumlah kemangkiran karyawan diperusahaan juga dapat disebabkan oleh kebijakan perusahaan untuk mengurangi jumlah karyawan sehingga dapat terjadi efisiensi dalam proses produksi yang pada akhirnya dapat merugikan perusahaan itu sendiri.

Studi yang dilakukan Towers Watson dalam *Talent Management and Rewards Survey 2012* dengan sampel di Indonesia sebanyak 52 perusahaan, yang sepertiganya adalah bank, menemukan bahwa perusahaan tidak memahami apa faktor-faktor yang menjadi pertimbangan karyawan untuk tetap stay dan tidak pindah ke perusahaan lain. Bank memiliki statistik yang kurang bagus dalam penanganan sumber daya manusia (SDM). Tingkat *turn over* di bank untuk fungsi bisnis mencapai angka 25% setahun. Hanya sepertiga karyawan yang loyal. Dan, hampir separuh karyawan berpikir untuk siap-siap pindah ke bank lain demi kemajuan kariernya. Perusahaan di Indonesia, termasuk bank, juga menyatakan bahwa sebagian besar (8 dari 10) menghadapi problem dalam *me-retain* karyawan terbaiknya.

Kemudian penelitian terdahulu dari Anwar Prabu (2005) dengan judul "Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Kordinasi

Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim “. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai BKKBN Kabupaten Muara Enim yaitu sebesar 50,7% sedangkan sisanya yaitu sebesar 49,3% dipengaruhi oleh factor – factor lain diluar variabel yang diteliti. Hal ini erat kaitannya dengan karakteristik yang dimiliki oleh responden

Dari uraian tersebut penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dan mengambil judul yaitu **“Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Kepuasan Pegawai Pada PT Bank X (Persero) Tbk Kantor Cabang Palembang”**.

I.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang dikemukakan diatas diketahui bahwa motivasi merupakan factor yang penting dalam meningkatkan kepuasan karyawan. Berdasarkan hal tersebut diatas untuk mengetahui lebih lanjut mengenai motivasi karyawan terhadap kepuasan karyawan dibuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh variabel faktor motivasi terhadap kepuasan pegawai pada PT Bank X (Persero) Tbk Kantor Cabang Palembang?
2. Seberapa besar pengaruh variabel faktor motivasi terhadap kepuasan pegawai pada PT Bank X (Persero) Tbk Kantor Cabang Palembang?

I.3. Tujuan Penulisan

Adapun tujuan penulisan ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel faktor motivasi terhadap kepuasan pegawai pada PT Bank X (Persero) Kantor Cabang Palembang?
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel faktor motivasi terhadap kepuasan pegawai pada PT Bank X (Persero) Kantor Cabang Palembang?

I.4. Manfaat Penelitian

A. Manfaat Teoritis

1. Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dalam penelitian serta memberikan masukan kepada mahasiswa lainnya.
2. Diharapkan hasil penelitian ini menjadi bahan kajian dan bahan pembandingan serta dasar penelitian lebih lanjut.

B. Manfaat Praktis

Diharapkan dapat menjadi bahan untuk mengevaluasi atau menambah masukan tentang motivasi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

I.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini dibuat dengan kaidah dan susunan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini meliputi uraian mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan landasan teori dan *review* penelitian terdahulu yang relevan dan mendukung penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang, populasi dan sampel penelitian, pengumpulan data, definisi operasional variable, dan teknik pengujian, serta metode statistik untuk analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA

Meliputi pengolahan data dan interpretasi hasil.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Meliputi kesimpulan yang diambil dari hasil analisis, keterbatasan, dan saran.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Manajemen Penelitian*. Jakarta. PT Rineka Cipta.
- Bank Indonesia, 2001. “ Statistik Ekonomi Keuangan Indonesia”. Vol III No 12.
- Cifuentes, Yohanna. 2013. “Relationship of leadership style to Latino employees' satisfaction with leadership and job motivation”. *Dissertations & Theses*, Harold Abel School of Social and Behavioral Sciences. Capella University, USA. Diambil pada tanggal 10 Mei 2014 dari <https://search.proquest.com/docview/1355212819?accountid=31434>
- Hadiwijaya, Purna. 2011. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Perjapin Prima*. Skripsi, Universitas Sriwijaya. Palembang (Tidak Dipublikasi).
- Hasibuan, Malayu SP, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, diterbitkan oleh CV Haji Mas Agung. Jakarta
- Kurniadi. *Pengaruh Faktor – Faktor Pemotivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kompetis Wilayah II Palembang*. Skripsi, Universitas Sriwijaya. Palembang (Tidak Dipublikasi).
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta Penerbit Universitas Indonesia (UI Press)
- Kementrian Pendidikan dan kebudayaan. 2013. *Buku Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya*. Indralaya. Fakultas Ekonomi Universitas sriwijaya.
- Mondy, R.W. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi 10. Jakarta. Penerbit Erlangga
- Monks, F.J, Knoers dan Siti R.H. 2002. *Psikologi Perkembangan : Pengantar Dalam Berbagai Bagianya*, cetakan 14. Yogyakarta. Hak Cipta Gajah Mada University Press.

Prabu, Anwar. 2005.” Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Kordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim ”. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya* Vol. 3 No 6. Magister Manajemen Universitas Sriwijaya.

Robbins, Stephen P. Mary Coulter. *Management*. New Jersey. Prentice Hall Inc

Robert L maltis dan John H jacson. *Human resource management* 9 edition. Penerbit PT Samlemba Empat. Jln Wijaya 2 Jakarta 12160.

Salem,et al. 2010. “ Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organizations of Pakistan”. *International Journal of Business and Management*, vol 5 edition 11. Pp 213-222 Canadian Center of Science and Education, diambil tanggal 10 Mei 2014 dari <https://search.proquest.com/docview/821639800?accountid=31434>

Sumarsono, M.Sonny.2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Penerbit Graha Ilmu

Siagian, Sondang P. 2004. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*, Cetakan Ke tiga. Jakarta. Penerbit PT Rineka Cipta.

Sastrohadiwiryono, B Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia : Pendekatan Administratif dan Operasional*.Cetakan ke 2, Juli. Penerbit PT Bumi Aksara

Sculler, Randal S & Susan E Jackson. *MSDM Menghadapi Abad Ke 21*. Alih Bahasa Dwi Kartini. Jakarta : Penerbit Erlangga.

Wojowasito, S dan Tito Wasito W. 2007. *Kamus Lengkap*. Bandung. Penerbit CV Hasta