

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARYAWAN DAN FASILITAS KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. BANK SUMUT SYARIAH
CABANG MEDAN**

Alim Murtani

Fakultas Bisnis Syariah, Universitas Potensi Utama
Jl. K.L Yos Sudarso Km. 6.5 No. 3-A Tanjung Mulia Medan Telp : (061)6640525
e-mail : alimmurtani@gmail.com

ABSTRAK

Masalah dalam penelitian ini dirumuskan yakni: Bagaimana Pengaruh Pengembangan Karyawan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Bank Syariah Cabang Medan. Sedangkan tujuan penelitian adalah untuk mendeskripsikan seberapa besar pengaruh pengembangan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan, mendiskripsikan seberapa besar pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, dan seberapa besar pengaruh pengembangan karyawan dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan. Sesuai rumusan masalah maka diajukan hipotesis yakni "Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pengembangan karyawan dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan". Berdasarkan hasil analisis data diperoleh ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial pengembangan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan. Besar pengaruh pengembangan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 70,4%. Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Besar pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 67,6%. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pengembangan karyawan dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan, maka hipotesis penelitian diterima kebenarannya. Besar pengaruh pengembangan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan secara bersama-sama sebesar 75,6%.

Kata Kunci : Pengaruh, Fasilitas kerja, kepuasan kerja.

ABSTRACT

The problem in this research is formulated namely: How to Influence People Development and Work Facilities on Employee Satisfaction at PT. ISLAMIC BANK Branch Medan North Sumatra. While the purpose of the study is to describe how much influence the development of employee job satisfaction, to describe how much influence the working facilities on employee job satisfaction, and to describe how much influence the development of employees and work facilities on employee job satisfaction in PT. ISLAMIC BANK Branch Medan North Sumatra. Appropriate formulation of the problem then posed the hypothesis that "There is a positive and significant effect between employee development and work facilities on employee job satisfaction in PT. ISLAMIC BANK Branch Medan North Sumatra ". Based on the analysis of data obtained no positive and significant influence in partial development of employee job satisfaction., The influence of the development of employee job satisfaction amounted to 70.4%. There is a positive and significant effect of partial work facilities on employee job satisfaction. The influence of working facilities on job satisfaction of employees amounted to 67.6%. There is a positive and significant effect between employee development and work facilities on employee job satisfaction in PT. ISLAMIC BANK Branch Medan of North Sumatra, the research hypothesis is accepted truth. The influence of facility development work on employee job satisfaction together amounted to 75.6%.

Keywords: Effects, working facilities, job satisfaction.

1. PENDAHULUAN

Tujuan dari kegiatan-kegiatan didalam suatu badan usaha selalu diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Faktor dan unsur penggerak utama untuk melaksanakan kegiatan ini tidak lepas dari karyawan¹. Sebagaimana telah diketahui bahwa pada setiap karyawan terdapat perbedaan pengetahuan, pendidikan, sifat, kemampuan dan keterampilan bekerja, dan selalu terdapat perubahan-perubahan yang terjadi baik didalam maupun diluar lingkungan perusahaan yakni perubahan atau perkembangan ilmu dan teknologi².

PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan merupakan salah satu lembaga keuangan yang sangat mendukung terhadap laju pembangunan ekonomi umumnya provinsi Sumatera Utara dan Kota Medan khususnya.

Untuk dapat mengimbangi perkembangan-perkembangan itu pihak perusahaan³ dituntut untuk meningkatkan mutu karyawannya, dengan kata lain perusahaan sangat memerlukan sumber daya manusia dengan keahlian-keahlian baru melalui program perkembangan karyawan yang teratur, dan terencana sehingga tercipta suatu dinamisasi dalam organisasi. Karena setiap karyawan yang telah dikembangkan akan mudah menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan.⁴

Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau belajar giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal⁵. Untuk mencapai suatu hasil kerja yang optimal, perusahaan juga harus memberikan fasilitas-fasilitas kerja yang memadai yang dapat menunjang kinerja para karyawan dan perusahaan juga harus melakukan penilaian prestasi kerja kepada karyawannya.⁶

Berdasarkan uraian diatas, maka Penulis memilih judul "Pengaruh Pengembangan Karyawan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan".

2. METODE PENELITIAN

2.1 Lokasi, Objek dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan, Jl Ahmad Yani Medan

2. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah pengaruh Pengembangan Karyawan (X_1) dan Fasilitas Kerja (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

2.2 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁷

¹ Cushway, Barry. 2002. *Human Resource Management-Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

² Hasibuan, Malayu SP. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

³ Anwar Prabu Mangkunegara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rodaskarya.

⁴ Rivai, Veithzal dan Andria Permata, *Islamic Financial Management: Teori, Konsep dan Aplikasi Panduan Praktis untuk Lembaga Keuangan, Nasabah, Praktisis dan Mahasiswa*, (Jakarta: Raja GarfindoPersada, 2008).h. 65

⁵ Ashar Sunyoto Munandar. 2004. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.

⁶ Agustin Rozalena dan Sri Komala Dewi, *Pengembangan Karis dan Pelatihan Karyawan*, Jakarta : Raih Asa Sukses, 2006. Hal 89

⁷ Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: FE-UGM.hal 72

Populasi⁸ dalam penelitian adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan yang berjumlah 37 orang (27 orang karyawan tetap dan 10 orang karyawan *outsourcing*).

Sampel adalah pemilihan wakil dari objek populasi penelitian, menurut Arikunto Apabila objeknya kurang dari 100 orang lebih baik diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlahnya lebih dari 100 orang maka diambil 10%-15% atau 20%-25% .⁹

Berdasarkan pendapat diatas, maka Penulis mengambil semua karyawan PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan sebagai sample penelitian, yaitu sebanyak 37 oarang.

2.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah¹⁰:

1. Wawancara (*interview*)
Yaitu melakukan tanya jawab secara langsung terhadap pihak-pihak yang terkait dalam materi penulisan.
2. Kuisisioner (angket)
Yaitu mengumpulkan data dengan menggunakan daftar pertanyaan (angket) atau daftar isian terhadap objek yang diteliti.
3. Studi Dokumen
Studi dokumen adalah segala usaha yang dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh informasi yang relevan dari perusahaan tempat melakukan penelitian tersebut. Informasi diperoleh dari dokumentasi milik perusahaan.
4. Studi Kepustakaan
Studi kepustakaan adalah Informasi itu dapat diperoleh dari buku-buku ilmiah, laporan penelitian, karangan-karangan ilmiah, tesis dan disertasi, peraturan-peraturan, ketetapan-ketetapan, buku tahunan, ensiklopedia, dan sumber-sumber tertulis baik tercetak maupun elektronik lain.

2.4 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda yang rumus umumnya adalah sebagai berikut:¹¹

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Untuk menganalisisnya menggunakan alat bantu komputer dengan program SPSS Versi 11.00.

1. Uji Parsial (Uji t)¹²
Untuk melihat signifikansi pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat. Secara parsial dilakukan Uji t dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Jika t hitung > t tabel maka signifikan. Berarti variabel X_1 (Pengembangan karyawan) dan X_2 (Fasilitas kerja) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan (nyata) terhadap variabel Y (Kepuasan kerja karyawan), tetapi jika t hitung < t tabel maka tidak signifikan, artinya variabel X_1 (Pengembangan karyawan) dan X_2 (Fasilitas kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (Kepuasan kerja karyawan).
2. Uji Simultan (Uji F)
Untuk melihat signifikansi pengaruh variabel X_1 (Pengembangan karyawan) dan X_2 (Fasilitas kerja) secara simultan terhadap variabel Y (Kepuasan kerja karyawan) dilakukan Uji F dengan $\alpha = 0,05$ kemudian membandingkannya dengan F tabel. Jika F hitung > F tabel maka signifikan. Berarti variabel X_1 (Pengembangan karyawan) dan X_2 (Fasilitas kerja) secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan (nyata) terhadap

⁸ Arfan Ikhsan dan Imam Ghazali, *Metodologi Penelitian: Untuk Akuntansi dan Manajemen*, (Medan: Maju, 2006), h. 83.

⁹ Arikunto Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian : Suatu pendekatan praktik*, yogyakarta : Rineka Cipta. Hal 195

¹⁰ Adi Sukadana, *Teknik pengumpulan data*. Jakarta; FIS Unair 1982 Hal 106

¹¹ Sudjana, *Metode statistika*, (Bandung, Raesito, 2003) h.352

¹² Martono Nanang, *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Rajawali. 2014 hal 49

variabel Y (Kepuasan kerja karyawan). Tetapi jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak signifikan. Berarti variabel X_1 (Pengembangan karyawan) dan X_2 (Fasilitas kerja) secara bersama-sama (simultan) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (Kepuasan kerja karyawan).

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel X_1 (Pengembangan karyawan) dan X_2 (Fasilitas kerja) secara bersama-sama terhadap variabel Y (Kepuasan kerja karyawan) ditentukan oleh Koefisien Determinasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

a. Identitas Responden

Sebelum data hasil angket dianalisis terlebih dahulu dikemukakan identitas responden sesuai yang terdapat dalam angket penelitian yakni menyangkut : umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, pengalaman kerja.

Tabel 1. Umur Responden

No	Umur (Tahun)	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	21 - 30	13	35,13
2	31 - 40	10	27,03
3	41 - 50	14	37,84
4	> 51	-	-
Jumlah		37	100,0

Sumber : Hasil pengolahan Angket, 2016

Berdasarkan tabel di atas diketahui responden yang paling banyak adalah umur 41-50 tahun sebanyak 14 orang (37,84%) sedangkan jumlah yang paling kecil adalah umur 31-40 tahun sebanyak 10 orang (27,03%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan sebagian besar umur antara 41-50 tahun.

Tabel 2. Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Laki-laki	26	70,27
2	Perempuan	11	29,73
Jumlah		37	100,0

Sumber : Hasil pengolahan Angket, 2016

Berdasarkan tabel di atas diketahui responden yang paling banyak adalah laki-laki sebanyak 26 orang (70,27%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan didominasi oleh laki-laki.

Tabel 3. Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	SMU	19	51,35
2	Akademik	8	21,62

3	Sarjana (S-1)	10	27,03
Jumlah		37	100,0

Sumber : Hasil pengolahan Angket, 2016

Berdasarkan tabel di atas diketahui responden yang paling banyak adalah tamat SMU sebanyak 19 orang (51,35%), jumlah terkecil adalah tamat Akademik sebanyak 8 orang (21,62%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan formal karyawan di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan dikategorikan cukup.

b. Analisis Variabel Penelitian pengembangan karyawan

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yakni : pengembangan karyawan sebagai variabel bebas pertama (X_1), fasilitas kerja sebagai variabel bebas kedua (X_2), dan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).

Data variabel pengembangan karyawan (X_1) diperoleh melalui kuisisioner dengan 10 pertanyaan. Adapun skor jawaban responden dapat dilihat pada lampiran 2. Selanjutnya distribusi jawaban setiap pertanyaan disajikan pada tabel-tabel berikut.

Tabel 4. Distribusi Jawaban Responden Tentang Karyawan Baru Diberi Pelatihan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	17	45,9
2	Setuju	19	51,4
3	Kurang setuju	1	2,7
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		37	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2016

Berdasarkan tabel di atas diketahui 17 responden (45,9%) menyatakan sangat setuju bahwa karyawan baru diberi pelatihan, 19 responden (51,4%) menyatakan setuju, 1 responden (2,7%) menyatakan kurang setuju. Dapat disimpulkan bahwa karyawan baru di PT Bank Sumut Syariah Cabang Medan diberi pelatihan.

Tabel 5. Distribusi Jawaban Responden Tentang Karyawan Lama Diberi Pembinaan Keterampilan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	14	37,8
2	Setuju	16	43,2
3	Kurang setuju	5	13,5
4	Tidak setuju	2	5,4
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		37	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2016

Berdasarkan tabel di atas diketahui 14 responden (37,8%) menyatakan sangat setuju bahwa karyawan lama diberikan pembinaan keterampilan, 16 responden (43,2%) menyatakan setuju, 5 responden (13,5%) menyatakan kurang setuju dan 2 responden (5,4%) mengatakan tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa karyawan lama di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan diberi pembinaan keterampilan seperti pendidikan.

Tabel 6. Distribusi Jawaban Responden Tentang Rotasi Jabatan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	8	21,6
2	Setuju	24	64,9
3	Kurang setuju	5	13,5
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		37	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2016

Berdasarkan tabel di atas diketahui 8 responden (21,6%) menyatakan sangat setuju bahwa di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan ada rotasi jabatan, 24 responden (64,9%) menyatakan setuju, 5 responden (13,5%) menyatakan kurang setuju. Dapat disimpulkan bahwa umumnya di PT. Bank Sumut Cabang Medan ada dilakuka rotasi jabatan.

Tabel 7. Distribusi Jawaban Responden Tentang Pendelegasian Tugas

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	11	29,7
2	Setuju	13	35,1
3	Kurang setuju	11	29,7
4	Tidak setuju	2	5,4
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		37	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2016

Berdasarkan tabel di atas diketahui 11 responden (29,7%) menyatakan sangat di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan ada pendelegasian tugas, 13 responden (35,1%) menyatakan setuju, 311 responden (29,7%) menyatakan kurang setuju dan 2 responden (5,4%) mengatakan tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan ada pendelegasian tugas seperti pembentukan team.

Tabel 8. Distribusi Jawaban Responden Tentang Mutasi Karyawan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	13	35,1
2	Setuju	18	48,6
3	Kurang setuju	5	13,5
4	Tidak setuju	1	2,7
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		37	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2016

Berdasarkan tabel di atas diketahui 13 responden (35,1%) yang menyatakan sangat setuju bahwa di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan sering dilakukan mutasi karyawan, 18 responden (48,6%) menyatakan setuju, 5 responden (13,5%) menyatakan kurang setuju dan 1 responden (2,7%) mengatakan tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan sering dilakukan mutasi karyawan

c. Variabel Fasilitas Kerja (X_2)

Data variabel fasilitas kerja (X_2) diperoleh melalui kuisisioner dengan 10 pertanyaan. Adapun skor jawaban responden tentang fasilitas kerja dapat dilihat pada lampiran 3. Selanjutnya distribusi jawaban setiap pertanyaan disajikan pada tabel-tabel berikut.

Tabel 9. Distribusi Jawaban Responden Tentang Jumlah Fasilitas Kerja

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	15	40,5

2	Setuju	22	59,5
3	Kurang setuju	0	0
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		37	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2016

Berdasarkan tabel di atas diketahui 15 responden (40,5%) menyatakan sangat setuju bahwa jumlah fasilitas kerja di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan sangat tersedia, 22 responden (59,5%) menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa jumlah fasilitas kerja di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan sangat tersedia.

Tabel 10. Distribusi Jawaban Responden Tentang Keadaan fasilitas cukup baik

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	7	18,9
2	Setuju	21	56,8
3	Kurang setuju	9	24,3
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		37	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2016

Berdasarkan tabel di atas diketahui 7 responden (18,9%) menyatakan sangat setuju bahwa Keadaan fasilitas yang ada Di PT Bank Sumut Cabang Medan cukup baik, 21 responden (56,8%) menyatakan setuju, 9 responden (24,3%) menyatakan kurang setuju. Dapat disimpulkan bahwa Keadaan fasilitas yang ada Di PT Bank Sumut Cabang Medan cukup baik

Tabel 11. Distribusi Jawaban Responden Tentang Karyawan mampu menggunakan fasilitas kerja

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	9	24,3
2	Setuju	19	51,4
3	Kurang setuju	8	21,6
4	Tidak setuju	1	2,7
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		37	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2016

Berdasarkan tabel di atas diketahui 9 responden (24,3%) menyatakan sangat setuju bahwa semua karyawan mampu menggunakan fasilitas kerja, 19 responden (51,4) menyatakan setuju, 8 responden (21,6%) menyatakan kurang setuju dan 1 responden menyatakan tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa umumnya karyawan PT Bank Sumut Cabang Medan mampu menggunakan fasilitas kerja.

Tabel 12. Distribusi Jawaban Responden Tentang Karyawan Memperoleh Jamsostek

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	13	35,1
2	Setuju	17	45,9
3	Kurang setuju	5	13,5
4	Tidak setuju	2	5,4
5	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		37	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2016

Berdasarkan tabel di atas diketahui 13 responden (35,1%) menyatakan sangat setuju bahwa karyawan memperoleh jamsostek, 17 responden (45,9%) menyatakan setuju, 5 responden (13,5%) menyatakan kurang setuju, 2 responden (5,4%) menyatakan tidak setuju, dan 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju.

menyatakan kurang setuju dan 2 responden menyatakan tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa karyawan di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan memperoleh Jamsostek.

Tabel 13. Distribusi Jawaban Responden Tentang Fasilitas Kerja Sesuai Dengan Perkembangan Teknologi

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	15	40,5
2	Setuju	13	35,1
3	Kurang setuju	6	16,2
4	Tidak setuju	3	8,1
5	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		37	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2016

Berdasarkan tabel di atas diketahui 15 responden (40,5%) menyatakan sangat setuju bahwa di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan fasilitas kerja sesuai dengan perkembangan teknologi, 13 responden (35,1%) menyatakan setuju, 6 responden (16,2%) menyatakan kurang setuju 3 responden (8,1%) mengatakan tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan fasilitas kerja sesuai dengan perkembangan teknologi

d. Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Data variabel kepuasan kerja karyawan (Y) diperoleh melalui kuisisioner dengan 10 pertanyaan. Adapun skor jawaban responden tentang kepuasan pelanggan dapat dilihat pada lampiran 4. Selanjutnya distribusi jawaban setiap pertanyaan disajikan pada tabel-tabel berikut.

Tabel 14. Distribusi Jawaban Responden Tentang Sistem Penggajian Berdasarkan Pendidikan, Pengalaman, Masa Kerja

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	17	45,9
2	Setuju	19	51,4
3	Kurang setuju	1	2,7
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		37	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2016

Berdasarkan tabel di atas diketahui 17 responden (45,9%) menyatakan sangat setuju bahwa sistem penggajian berdasarkan Pendidikan, pengalaman, masa kerja, 19 responden (51,4%) menyatakan setuju, 1 responden (2,7%) menyatakan kurang setuju . Tidak ada yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa di PT Bank Sumut Syariah Cabang Medan sistem penggajian berdasarkan Pendidikan, pengalaman, masa kerja

Tabel 15. Distribusi Jawaban Responden Tentang selain gaji tetap, ada gaji lain seperti uang lembur yang diberikan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	14	37,8
2	Setuju	16	43,2
3	Kurang setuju	5	13,5
4	Tidak setuju	2	5,4
5	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		37	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2016

Berdasarkan tabel di atas 14 responden (37,8%) menyatakan sangat setuju bahwa selain gaji tetap, ada gaji lain seperti uang lembur yang diberikan, 16 responden (43,2%) menyatakan setuju, 5

responden (13,5%) menyatakan kurang setuju dan 2 responden (5,4%) menyatakan tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan selain gaji tetap, ada gaji lain seperti uang lembur yang diberikan

Tabel 16. Distribusi Jawaban Responden Tentang Penggajian karyawan di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan selalu Lancar setiap bulannya

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	8	21,6
2	Setuju	24	64,9
3	Kurang setuju	5	13,5
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		37	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2016

Berdasarkan tabel di atas diketahui 8 responden (21,6%) menyatakan sangat setuju bahwa penggajian karyawan di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan selalu Lancar setiap bulannya, 24 responden (64,9%) menyatakan setuju, 5 responden (13,5%) menyatakan kurang setuju. Dapat disimpulkan bahwa penggajian karyawan di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan selalu Lancar setiap bulannya

Tabel 17. Distribusi Jawaban Responden Tentang Penggajian Sudah Menggambarkan/ Mencerminkan Kerpuasan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	11	29,7
2	Setuju	13	35,1
3	Kurang setuju	11	29,7
4	Tidak setuju	2	5,4
5	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		37	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2016

Berdasarkan tabel di atas diketahui 11 responden (29,7%) menyatakan sangat setuju bahwa penggajian sudah menggambarkan/ mencerminkan kerpuasan, 13 responden (35,1%) menyatakan setuju, 11 (29,7%) responden menyatakan kurang setuju dan 2 responden (5,4%) menyatakan tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan penggajian sudah menggambarkan/ mencerminkan kerpuasan.

Tabel 18. Distribusi Jawaban Responden Tentang Fasilitas Kesejahteraan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	13	35,1
2	Setuju	18	48,6
3	Kurang setuju	5	13,5
4	Tidak setuju	1	2,7
5	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		37	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2016

Berdasarkan tabel di atas diketahui 13 responden (35,1%) menyatakan sangat setuju bahwa PT Bank Sumut Cabang Medan memberikan fasilitas kesejahteraan, 18 responden (48,6%) menyatakan setuju, 5 responden (13,5%) menyatakan kurang setuju dan 1 responden (2,7%) mengatakan tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa PT Bank Sumut Syariah Cabang Medan memberikan fasilitas kesejahteraan kepada karyawan seperti biaya kesehatan.

3.2 Analisis Regresi

Adapun tujuan analisis regresi digunakan untuk menganalisis data hasil penelitian dengan maksud untuk memperoleh gambaran pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara dua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat digunakan analisis regresi ganda dengan persamaan regresi $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

a. Pengaruh Pengembangan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan analisis regresi sederhana pada lampiran 5 diperoleh nilai $a = 6,951$ dan koefisien $b_1 = 0,832$ sehingga dapat dituliskan persamaan regresi adalah $Y = 6,951 + 0,832 X_1$, hal ini memberi arti bahwa ada pengaruh positif pengembangan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Bank Sumut Syariah Cabang Medan.

b. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan analisis regresi sederhana pada lampiran 6 diperoleh nilai $a = 8,031$ dan koefisien $b_2 = 0,802$ dengan demikian dituliskan persamaan regresi adalah $Y = 8,031 + 0,802 X_2$, hal ini memberi arti bahwa ada pengaruh positif fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Bank Sumut Cabang Medan.

c. Pengaruh Pengembangan karyawan dan Fasilitas Kerja Terhadap kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan analisis regresi pada lampiran 7 diperoleh nilai a (konstanta) dan koefisien b_1 , b_2 sebagai berikut:

$$a = 4,261$$

$$b_1 = 0,499$$

$$b_2 = 0,396$$

$$\text{Maka persamaan regresi adalah : } Y = 4,261 + 0,499 X_1 + 0,396 X_2$$

Persamaan di atas menunjukkan konstanta positif dan nilai koefisien regresi (b_1) dan (b_2) juga positif. Hal ini memberi gambaran bahwa ada pengaruh pengembangan karyawan dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank Sumut Syariah Cabang Medan.

3.3 Pengujian Hipotesis

Pada hipotesis penelitian, yakni : " Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pengembangan karyawan dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan" Untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial digunakan uji t .

Berdasarkan lampiran 5 diketahui nilai $t = 9,120$, bila dibandingkan dengan t -tabel sebagaimana pada lampiran 8 pada $dk = 35 = 1,697$ ternyata t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($9,120 > 1,697$) maka dapat disebutkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial pengembangan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan nilai $R^2 = 0,704$ hal ini menggambarkan bahwa besar pengaruh pengembangan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 70,4%.

Berdasarkan lampiran 6 diketahui nilai $t = 8,542$, bila dibandingkan dengan t -tabel sebagaimana pada lampiran 8 pada $dk = 35 = 1,697$ ternyata t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($8,542 > 1,697$) maka dapat disebutkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan nilai $R^2 = 0,676$ hal ini menggambarkan bahwa besar pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 67,6%.

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat digunakan uji F .

Berdasarkan data diperoleh analisis varians sebagai berikut :

Analisis Varians (b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	486.337	2	243.168	52.765	.000(a)
	Residual	156.690	34	4.609		
	Total	643.027	36			

a Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja , Pengembangan Karyawan

b Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Tabel di atas menunjukkan nilai $F = 52,765$, sedangkan F_{tabel} dengan dk (2 : 34) pada lampiran 9 adalah 3,28. Ternyata $F_{\text{hit}} > F_{\text{tabel}}$ ($52,765 > 3,28$) dengan demikian ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pengembangan karyawan dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan, maka hipotesis penelitian diterima kebenarannya.

3.4 Evaluasi

Berdasarkan analisis regresi berganda yang diperjelas dengan bantuan Program Software Excell dan SPSS 13.0 maka dapat diketahui bahwa :

a. Secara parsial

Berdasarkan hasil regresi yang diperoleh melalui program SPSS 13.0 dapat diketahui bahwa variabel pengembangan karyawan (X_1) memberikan nilai koefisien sebesar 0,499. Variabel fasilitas kerja (X_2) memberikan nilai koefisien sebesar 0,396. Konstanta sebesar 4,261 hal ini menyatakan bahwa jika variabel-variabel independen tidak ada, maka kepuasan kerja karyawan sebesar 4,261. Koefisien regresi 0,499 (pengembangan) menyatakan bahwa setiap penambahan 1 pengembangan akan meningkatkan kepuasan pelanggan sebesar 0,499 (karena tanda +) dan koefisien regresi 0,396 (fasilitas kerja) menyatakan bahwa setiap penambahan 1 fasilitas kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,396 (karena tanda +).

b. Secara Simultan

Berdasarkan hasil regresi (pengembangan dan fasilitas kerja) menunjukkan angka $R^2 = 0,756$ dan F hitung sebesar 52,765 dengan signifikansi 95% jauh berarti 75,6% variasi kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan dan fasilitas kerja. Sedangkan sisanya ($100\% - 75,6\% = 24,4\%$) dijelaskan oleh variabel di luar model. maka model regresi linier dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa variabel pengembangan karyawan dan fasilitas kerja mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan deskripsi dan analisa data maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial pengembangan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan nilai $R^2 = 0,704$ hal ini menggambarkan bahwa besar pengaruh pengembangan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 70,4%.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan nilai $R^2 = 0,676$ hal ini menggambarkan bahwa besar pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 67,6%.
3. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pengembangan karyawan dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. BANK SUMUT SYARIAH Cabang Medan, maka hipotesis penelitian diterima kebenarannya. Berdasarkan nilai $R^2 = 0,756$ hal ini menggambarkan bahwa besar pengaruh pengembangan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan secara bersama-sama sebesar 75,6%.

1. Berdasarkan persamaan regresi dan pengujian hipotesis menunjukkan ada pengaruh pengembangan karyawan dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Oleh sebab itu diharapkan kepada pimpinan untuk mengembangkan karyawan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan
2. Diharapkan kepada pimpinan untuk selalu memperhatikan fasilitas kerja baik secara kualitas maupun kuantitas karena sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan
2. Disarankan kepada pegawai agar tetap meningkatkan kemampuan kerja serta meningkatkan etos kerja yang tinggi agar pelaksanaan tugas yang dibebankan dapat diselesaikan dengan baik, serta perlunya pegawai untuk memotivasi diri sendiri dalam upaya pengembangan karir..

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adi Sukadana, *Teknik pengumpulan data*. Jakarta; FIS Unair 1982 Hal 106
- [2] Agustin Rozalena dan Sri Komala Dewi, *Pengembangan Karis dan Pelatihan Karyawan, Jakarta : Raih Asa Sukses, 2006. Hal 89*
- [3] Anwar Prabu Mangkunegara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rodaskarya.
- [4] Arikunto Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian : Suatu pendekatan praktik*, Yogyakarta : Rineka Cipta. Hal 195
- [5] Arfan Ikhsan dan Imam Ghozali, *Metodologi Penelitian: Untuk Akuntansi dan Manajemen*, (Medan: Maju, 2006), h. 83.
- [6] Ashar Sunyoto Munandar. 2004. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia
- [7] Cushway, Barry. 2002. *Human Resource Management-Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- [8] Hasibuan, Malayu SP. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [9] Martono Nanang, *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Rajawali. 2014 hal 49
- [10] Rivai, Veithzal dan Andria Permata, *Islamic Financial Management: Teori, Konsep dan Aplikasi Panduan Praktis untuk Lembaga Keuangan, Nasabah, Praktisis dan Mahasiswa*, (Jakarta: Raja GarfindoPersada, 2008).h. 65
- [11] Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: FE-UGM.hal 72
- [12] Sudjana, *Metode statistika*, (Bandung, Raesito, 2003) h.352