

PERSEPSI KARYAWAN BANK SYARIAH MANDIRI CABANG AMPANA TERHADAP BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA

Oleh

Albar Al Idrus
albar@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui persepsi karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Ampana terhadap beban kerja dan kepuasan kerja. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan table frekuensi. Jumlah responden penelitian ini sebanyak 36 orang karyawan. Kesimpulan penelitian ini adalah Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Ampana mempersepsikan beban kerja dan kepuasan kerja mereka dengan sangat tinggi

Kata Kunci: Beban Kerja dan Kepuasan Kerja

LATAR BELAKANG

Bekerja adalah kondisi yang selalu diinginkan oleh manusia, ketika ia mengharapkan pendapatan dari pekerjaan tersebut. Namun terkadang justru pekerjaan tersebut menimbulkan atau dijadikan beban, sehingga jika ada pekerjaan yang tidak terselesaikan, selain menimbulkan ketidakpuasan, hal tersebut juga menimbulkan beban pada diri seorang Karyawan.

Pekerjaan yang menjadi beban tersebut biasanya adalah pekerjaan yang sifatnya rutin dan monoton, atau juga dapat dikarenakan beban pekerjaan itu sendiri yang terlalu besar sementara tuntutananya adalah pekerjaan tersebut harus terselesaikan.

Kondisi di atas menimbulkan beban yang pada akhirnya melahirkan kondisi stress pada Karyawan. Jika karyawan mengalami stress terhadap pekerjaan yang dihadapinya, maka Karyawan cenderung tidak akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan optimal

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 dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2000; 142).

Dalam hal kepuasan kerja, Gilmer (1966) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, Bank Syariah Mandiri Cabang Ampana pemerintah dan manajemen, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek social

dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas (As'ad, 2003; 114).

Sementara itu, menurut Heidjrachman dan Husnan (2002; 194) mengemukakan beberapa faktor mengenai kebutuhan dan keinginan karyawan, yakni: gaji yang baik, pekerjaan yang aman, rekan sekerja yang kompak, penghargaan terhadap pekerjaan, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, dan organisasi atau tempat kerja yang dihargai oleh masyarakat. Kenyataan di atas menimbulkan persepsi setiap karyawan terhadap.

Dari uraian latar belakang di atas, dapat ditarik suatu permasalahan yaitu: bagaimana persepsi karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Ampana terhadap beban kerja dan kepuasan kerja?

KERANGKA PEMIKIRAN

Seorang karyawan yang bekerja di Perbankan, memiliki harapan-harapan sebagaimana juga karyawan lainnya. Namun sebagai industri yang menjual jasa perbankan kepada masyarakat, maka karyawan pada Perbankan, memiliki beban kerja yang lebih dibanding dengan karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Ampana pemerintah lainnya.

Kenyataan akan adanya kepuasan kerja dan beban kerja, memiliki konsekuensi pada pemahaman (persepsi) sendir-sendiri pada diri karyawan mengenai beban kerja dan kepuasan kerja tersebut

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan menggunakan pendekatan survei. Menurut Husein (1997; 30) bahwa metode survei dapat memberikan manfaat untuk tujuan-tujuan yang bersifat deskriptif, membantu membandingkan kondisi-kondisi yang ada dengan

kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan membantu pelaksanaan evaluasi.

1. Uji Validitas

Validitas mempunyai arti seberapa besar ketepatan dalam kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Dengan kata lain suatu test atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud pengukuran tersebut (Aswar, 1997; 5).

Validitas yang dimaksud dalam konteks ini adalah seberapa besar perbedaan yang didapatkan melalui alat ukur yang mencerminkan perbedaan yang sesungguhnya dimana responden yang diteliti (Cooper dan Emory, 1996; 164). Untuk itu akan dilakukan analisis item dengan metode korelasi *product moment Person*.

Uji validitas dengan metode ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor jawaban yang diperoleh pada masing-masing item dengan skor total dari keseluruhan item. Pengujian validitas item dalam penelitian ini menggunakan bantuan paket program SPSS. Kriteria pengujian yaitu hasil korelasi dinyatakan valid jika lebih dari 0,30 (Sugiono, 1994).

2. Uji Reliabilitas

Selain harus valid suatu instrumen juga harus reliabel (dapat diandalkan). Instrumen dapat dikatakan reliabel atau handal jika alat ukur tersebut menggunakan hasil-hasil yang konsisten. Dengan demikian instrumen ini dapat dipakai dengan aman karena dapat bekerja dengan baik pada waktu yang berbeda dan dalam kondisi yang berbeda (Cooper dan Emoy, 1996). Dengan kata lain realibilitas menunjukkan seberapa besar pengukuran kembali terhadap subjek yang sama pada waktu yang berbeda dengan asumsi tidak terjadi perubahan psikologis pada responden (Simamora, 2004).

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik Alpha Cronbach yaitu dengan melihat nilai Alpha Cronbach yang dihasilkan dari perhitungan melalui output SPSS. Batas minimal yang dapat digunakan untuk menilai tingkat realibilitas yang dapat diterima adalah 0.60 (Zethami Berry A, Pasuraman 1996).

Hasil perhitungan rumus alpha (*cronbach alpha*) menunjukkan semua variabel baik secara individu maupun secara keseluruhan adalah reliabel karena tidak satupun variabel tersebut yang memiliki nilai di bawah 0,60

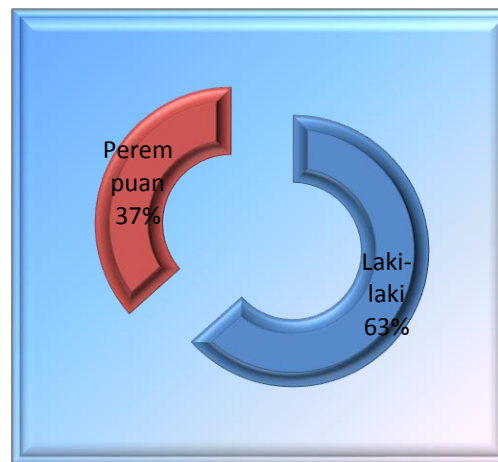
HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Ampana yang berjumlah 36 orang. Hasil pengisian kuesioner dari seluruh responden, diketahui mengenai karakteristik responden, sebagai berikut:

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

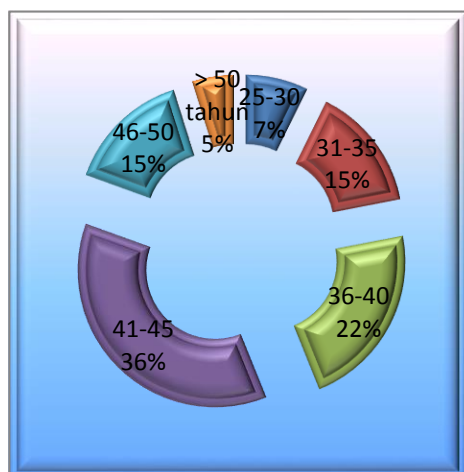
Responden penelitian ini, lebih dominan berjenis kelamin laki-laki, sebagaimana terlihat pada grafik berikut:



Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 63% dari jumlah responden, sementara yang berjenis kelamin perempuan sebesar 37% dari jumlah responden. Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Ampana saat ini jumlah karyawan laki-laki lebih banyak dari perempuan

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Seorang karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik, adalah karyawan yang berada pada umur produktif. Demikian pula bagi karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Ampana, rata-rata masih berada pada umur produktif, sebagaimana terlihat pada grafik berikut:

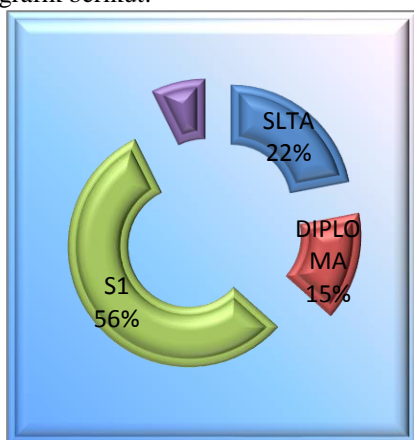


Hasil di atas menunjukkan bahwa umur karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Ampana, sebagian besar berada pada kisaran 41-45 tahun yaitu sebesar 36% dari jumlah responden, dan yang berumur kecil jumlahnya adalah karyawan yang berusia di atas 50 tahun, yaitu hanya sebesar 5%.

Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Ampana saat ini didominasi oleh karyawan berusia relatif muda atau berada pada usia produktif, dan jumlah karyawan berusia di atas 40 tahun juga cukup banyak.

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan adalah salah satu persyaratan yang mutlak dimiliki oleh seorang karyawan. Hasil tanggapan responden, menunjukkan tingkat pendidikan karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Ampana, sangat bervariasi mulai dari jenjang SLTA sampai Sarjana Strata Satu (S1), sebagaimana terlihat pada grafik berikut:



Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Ampana, lebih banyak memiliki tingkat pendidikan Sarjana Strata Satu (S1) yaitu sebesar

56% dari jumlah responden keseluruhan, dan yang memiliki pendidikan SLTA sebesar 22%.

Karyawan di Bank Syariah Mandiri Cabang Ampana adalah karyawan dengan tingkat pendidikan yang cukup memadai, yang didominasi oleh karyawan yang berpendidikan Sarjana

2. Persepsi Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Ampana terhadap Beban Kerja dan Kepuasan Kerja

Persepsi karyawan dalam penelitian ini dilakukan secara deskriptif, dengan menggunakan kuesioner sebagai instrument penelitian Beban kerja dan kepuasan kerja dioperasionalkan dalam butir-butir pertanyaan, dimana tanggapan sebanyak 36 responden terlihat pada tabel berikut:

1) Persepsi Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Ampana Terhadap Beban Kerja

Beban kerja dalam penelitian ini menyangkut kewajiban atas pekerjaan yang menjadi tanggungjawab seorang karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Ampana berkinerja.

Hasil pada tabel menunjukkan bahwa pada pertanyaan pertama, karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Ampana, menyatakan bahwa waktu untuk menyelesaikan pekerjaan sangat sempit. Ini disebabkan karena pelayanan yang diberikan kepada masyarakat tidak boleh terlalu lama, sehingga setiap karyawan dituntut untuk bekerja cepat.

Demikian pula halnya pada pertanyaan kedua, dimana karyawan merasa jumlah karyawan yang ada saat ini sudah tidak mampu untuk menyelesaikan pekerjaan yang begitu banyak. Sama halnya dengan pertanyaan ketiga dimana biaya yang dikeluarkan oleh BSM Cabang Ampana masih terbatas. Ini disebabkan karena setiap kantor cabang, diberi pembatasan biaya oleh kantor pusat dalam hal operasionalnya.

Secara umum, dari hasil tanggapan di atas, diperoleh jumlah skor tanggapan adalah sebesar 474. Untuk mengetahui nilai persepsi karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Ampana terhadap beban kerja, diketahui dengan mengacu pada kriteria interpretasi skor (Ridwan, 2007; 18), yaitu:

- 1) 0-20 sangat rendah
- 2) 21-40 rendah
- 3) 41-60 cukup tinggi
- 4) 61-80 tinggi
- 5) 81-100 sangat tinggi.

Jumlah skor tanggapan responden terhadap beban kerja sebesar 474, dan jumlah skor ideal

sebesar 540 (180 x 3), dengan demikian nilai persepsi karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Ampana terhadap beban kerja adalah:

474

----- x 100% = **87,78**

540

Jika mengacu pada kriteria yang dinyatakan Ridwan (2001; 18) maka persepsi karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Ampana terhadap beban kerja adalah **sangat tinggi**.

Tanggapan ini memberi makna bahwa bagi karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Ampana, beban kerja yang mereka laksanakan adalah sangat tinggi, dalam artian tanggungjawab terhadap pekerjaan yang mereka pikul adalah sangat berat/tinggi. Hal tersebut disebabkan bahwa sektor perbankan adalah sektor pelayanan publik yang bergerak di bidang jasa keuangan, dimana segala sesuatunya berdasarkan asas *prudencial* (kehati-hatian). Asas perbankan ini menyebabkan setiap karyawan harus teliti dalam bekerja.

Selain itu, adanya iklim persaingan antar usaha perbankan di Kota Ampana yang cukup ketat, mengharuskan setiap karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Ampana bekerja keras untuk bagaimana caranya agar bisa menjadi pemenang dalam persaingan usaha perbankan, baik itu dalam upaya mendapatkan nasabah yang banyak, maupun dalam upaya meningkatkan pelayanan prima kepada nasabah.

2) Persepsi Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Ampana Terhadap Kepuasan Kerja.

Persepsi karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Ampana, terhadap kepuasan kerja yang mereka rasakan. Hasil menunjukkan bahwa sebagian besar responden sangat setuju dengan pernyataan pertama yang memuat tentang kesempatan untuk mendapatkan jabatan atau posisi yang lebih baik diberikan kepada setiap karyawan. Demikian pula pada pernyataan kedua menyangkut keamanan kerja di tempat kerja yang dijamin oleh pihak manajemen sehingga karyawan merasa puas dalam bekerja.

Kepuasan karyawan BSM Cabang Ampana dalam bekerja juga tercermin pada pernyataan ketiga menyangkut besaran gaji yang sesuai dengan yang diharapkan karyawan. Rekan kerja serta fasilitas kerja yang disediakan oleh pihak manajemen, juga memberikan kepuasan kepada karyawan sebagaimana terlihat pada pernyataan keempat dan kelima. Rekan kerja yang selalu bersedia membantu, serta fasilitas kerja yang disediakan memberikan rasa puas pada karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab karyawan dalam bekerja.

Secara umum, dari hasil tanggapan di atas diperoleh jumlah skor tanggapan adalah sebesar 839. Untuk mengetahui nilai persepsi karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Ampana, dapat diketahui dengan mengacu pada kriteria interpretasi skor (Ridwan, 2007; 18), yaitu:

1. 0-20 sangat rendah
2. 21-40 rendah
3. 41-60 cukup tinggi
4. 61-80 tinggi
5. 81-100 sangat tinggi.

Jumlah skor tanggapan responden terhadap persepsi pada kepuasan kerja sebesar 839, dan jumlah skor ideal sebesar 900 (180 x 5), dengan demikian nilai persepsi karyawan terhadap kepuasan kerja adalah:

839

----- x 100% = **93,22**

900

Jika mengacu pada kriteria yang dinyatakan Ridwan (2001; 18) maka persepsi karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Ampana terhadap kepuasan kerja adalah **sangat tinggi**.

Temuan di atas menyimpulkan bahwa sesungguhnya karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Ampana merasa sangat puas dengan bekerja di Bank Syariah Mandiri Cabang Ampana, yang disebabkan oleh beberapa hal, baik itu kepemimpinan, gaji yang diterima, maupun lingkungan kerja yang nyata

3. Pembahasan

Industri perbankan adalah industry yang termasuk memiliki tingkat pertumbuhan cukup baik. Berdasarkan data dari BPS Propinsi Sulawesi Tengah, diketahui bahwa tingkat pertumbuhan industry perbankan di Sulawesi Tengah secara rata-rata adalah 0,3. Ini artinya bahwa dalam setiap tahun di Sulawesi Tengah beroperasi sebanyak 3 industri perbankan baru, baik itu pembukaan cabang baru di ibukota Propinsi maupun di kabupaten. Perbankan yang dimaksud di sini adalah perbankan pemerintah, swasta termasuk bank perkreditan rakyat.

Untuk menciptakan budaya organisasi yang produktif memang tidak mudah. Butuh kontribusi langsung dari masing-masing anggota tim, agar suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan bisa tercipta dengan sendirinya. Hal ini perlu diperhatikan para pimpinan, mengingat kondisi budaya organisasi yang kondusif akan mendorong tiap anggota di dalamnya untuk menyelesaikan tugas mereka dengan baik.

Berikut adalah beberapa hal sederhana yang dilakukan untuk menciptakan kondisi budaya dan kepuasan kerja yang cukup

produktif. Pertama, membangun komunikasi yang baik antar rekan kerja. Tak bisa dipungkiri, komunikasi merupakan jembatan untuk para karyawan dalam membangun sebuah kerjasama yang kokoh. Bila komunikasi antar karyawan berjalan lancar, maka keharmonisan tim akan terus terjaga dan hubungan pertemanan mereka semakin kuat, sehingga mereka tidak akan sungkan untuk saling berbagi dan bahu membahu menyelesaikan semua permasalahan kerja yang ada.

Kedua, beri kebebasan pada karyawan untuk menciptakan ruang kerja yang nyaman mungkin bagi mereka. Hampir setiap hari para karyawan mengerjakan tugas kerja yang sama dan di ruangan yang sama pula, hal ini tentunya akan menimbulkan kejenuhan pada karyawan apabila mereka tidak nyaman dengan lingkungan kerja mereka. Karena itulah, berikan kesempatan pada karyawan untuk berkreasi menciptakan dekorasi dan tata ruang nyaman mungkin, agar mereka betah berlama-lama mengerjakan tugasnya di ruang kerja mereka.

Ketiga, adanya *support* yang positif dari pihak pimpinan universitas. Selain hubungan antar anggota team dan kondisi ruang kerja yang nyaman, dibutuhkan pula dukungan penuh dari pihak pimpinan universitas. Hal ini terkait dengan kesejahteraan para karyawan dan peraturan kerja yang harus dipatuhi para karyawan. Peraturan organisasi yang saling menguntungkan dan kesejahteraan karyawan yang terjamin menjadi salah satu motivasi yang cukup besar untuk meningkatkan kinerja para karyawan.

Keempat, miliki mimpi besar yang sama. Ketika semua anggota tim memiliki mimpi dan tujuan yang sama, maka setiap langkah yang mereka jalankan akan saling mendukung hingga pada akhirnya tujuan besar mereka bisa tercapai. Disinilah peranan visi dan misi perlu tekankan pada setiap anggota team, sehingga mereka tidak segan untuk memberikan performa terbaiknya agar impian yang telah dicita-citakan bisa terwujud dengan segera.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada bab sebelumnya, serta permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini, maka kesimpulan penelitian ini adalah persepsi Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Ampana terhadap beban kerja dan kepuasan kerja adalah sangat tinggi.

2. Saran-Saran

1. Kepada Pimpinan Bank Syariah Mandiri Cabang Ampana agar melakukan evaluasi

terhadap kepuasan kerjakaryawan, sambil memperbaiki kondisi internal menuju visi dan misi Bank Syariah Mandiri Cabang Ampana di masa mendatang, dengan cara beban kerja kepadakaryawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

2. Kepada karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Ampana agar terus meningkatkan kemampuan kerjanya, dengan mengikuti berbagai kegiatan pelatihan yang dilakukan baik secara internal maupun secara eksternal

DAFTAR PUSTAKA

- Angelina Yuri Pujilistiyani.Ch, *Analisis Teori Kepuasan Kerja* Angel.crysta-corp.com
- As'ad Moh, 1981, *Psikologi Industri*, Edisi Revisi, Liberty, Yogyakarta
- Gibson, Bryo, 1987, *Human Resource and Personel Management Skill*, Kerperr Endruo Publiskare, New york.
- Handoko, T. Hani, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia* ,:Cetakan Keempat Belas, BPFE, Yogyakarta
- H. Inayatullah, 2010, *Makalah Kepuasan Kerja Memacu Prestasi Kerja*, <http://Inayaputrabangsa.files.wordpress.com>
- Hasibuan, Malayu, S. P., 2008, *Manajemen Sumber daya manusia*, cetakan kesebelas, diterbitkan oleh PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Harahap, Paramean, 1992, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua BPFE yogyakarta.
- Hardianto, 2004, *Pembinaan karier karyawan*, Warta kekaryawann, Badan Kekaryawanan Negara (BKN) Jakarta.
- Indrawijaya, Adam, 2000, *Perilaku Organisasi*,: Bandung, Sinar Baru Algesindo.
- Nur Yunika Ulfa, 2008, *Makalah Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja*, Universitas Mulawarman Samarinda.
- Prawiro, Sentono, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kebijakan Prestasi Karyawan

Kiat membangun Organisasi kompetitif menjelang perdagangan bebas dunia, edisi pertama, cetakan pertama, BPFE, Yogyakarta.

Riduwan, 2006, *Metode dan Teknis Menyusun Tesis*, Alfabeta, Bandung.

Robbins, Stephen P, 1996, *Perilaku Organisasi konsep kontroversi, dan aplikasi* terjemahan, PT. Prenhalindo, Jakarta.

Sarwono. J, 2006. *Panduan cepat dan mudah SPSS 14*. Penerbit Andi Yogyakarta.

Siagian, Sondang P., 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, : Bumi Aksara. Jakarta

Siegel, Sydney, 1997, *statistik Non parametrik untuk ilmu-ilmu sosial*, penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama.

Stephen P. Robbins, 1994, *Teori Organisasi Struktur, Desain dan Aplikasi*,: Bumi Aksara, Jakarta.

Stephen P. Robbins, 2006, *Perilaku Organisasi*,: Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.