

SKRIPSI
EVALUASI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK
PERKREDITAN RAKYAT (BPR) RESTU DEWATA
TABANAN



POLITEKNIK NEGERI BALI

Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan Program
Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Niaga
Politeknik Negeri Bali

Oleh:

NI MADE SRI PARWATI

NIM 2115764016

JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2022

SKRIPSI
EVALUASI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK
PERKREDITAN RAKYAT (BPR) RESTU DEWATA
TABANAN



POLITEKNIK NEGERI BALI

Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan Program
Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Niaga
Politeknik Negeri Bali

Oleh:

NI MADE SRI PARWATI

NIM 2115764016

JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2022

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

1. Judul Skripsi : Evaluasi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Restu Dewata, Tabanan
2. Penulis
 - a. Nama : Ni Made Sri Parwati
 - b. NIM : 2115764016
3. Jurusan : Administrasi Niaga
4. Program Studi : Manajemen Bisnis Internasional



Badung, 15 Juli 2022

JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
Menyetujui:
POLITEKNIK NEGERI BALI

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Cokorda Gede Putra Yudistira, S.E., M.M.
NIP. 196808271993031002

Lily Marheni, S.H., M.H.
NIP. 196407091991032002

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

**EVALUASI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK
PERKREDITAN RAKYAT (BPR) RESTU DEWATA
TABANAN**



Cokarda Gede Putra Yudistira, S.E.,M.M.
NIP. 196808271993031002

JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK NEGERI BALI

Penguji I

Penguji II

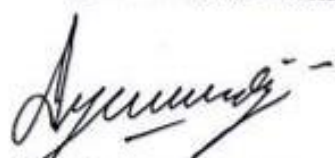
Kadek Eni Marhaeni, S.E.,M.M.
NIP. 196203141993032002

I Putu Yoga Laksana, S.Pd.,M.Pd.
NIP. 198809092019031013

Mengetahui
Jurusan Administrasi Niaga
Ketua

Badung, 30 Agustus 2022
Prodi Manajemen Bisnis Internasional


Dr. I Ketut Santra, M.Si.
NIP. 196710211992031002


Cokarda Gede Putra Yudistira, S.E.,M.M.
NIP. 1968088271990331002

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

“Keep trying even though there are many mistakes, because life is not free from mistakes. From mistakes, we also learn a lot and gain experience.”

Persembahan

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Evaluasi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Restu Dewata, Tabanan”** tepat pada waktunya. Dengan terselesainya skripsi ini, penulis mengucapkan terima kasih dan persembahan kepada:

1. Bapak, Ibu, dan saudara yang telah memberikan dukungan serta doa yang tiada henti untuk kesuksesan penulis.
2. Keluarga besar BPR Restu Dewata Tabanan yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian sehingga dapat memperlancar proses pembuatan skripsi ini.
3. Bapak dan Ibu Dosen Pembimbing, Penguji, dan Pengajar yang telah membimbing serta banyak memberikan arahan, motivasi, dan petunjuk, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Teman-teman RPL Manajemen Bisnis Internasional atas dukungan dan motivasinya dalam menyelesaikan skripsi ini.

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **“Evaluasi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Restu Dewata, Tabanan”** adalah karya asli saya.

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi, dan atau sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah Skripsi ini, dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila saya melakukan hal tersebut di atas, dengan ini saya menyatakan menarik Skripsi yang saya ajukan sebagai hasil karya saya.

Badung, 15 Juli 2022

Yang menyatakan



Ni Made Sri Parwati

NIM. 2115764016

ABSTRAK

Penelitian ini dibuat bertujuan untuk menganalisis dimensi-dimensi kepuasan kerja yang perlu ditingkatkan perusahaan, sehingga karyawan merasa puas dan melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Metode *importance-performance analysis* digunakan untuk menguji dimensi-dimensi kepuasan kerja karyawan agar dapat diketahui tingkat kepuasan kerja karyawan secara berkala sebagai bahan untuk menetapkan kebijakan dalam rangka peningkatan kepuasan kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada BPR Restu Dewata Tabanan yang berjumlah 18 orang karyawan dengan jumlah karyawan laki-laki sebanyak 8 orang dan karyawan perempuan sebanyak 10 orang. Dan, semua populasi ini menjadi objek penelitian. Berdasarkan hasil penghitungan nilai menggunakan metode *importance-performance analysis*, terdapat 4 atribut atau indikator yang berada pada kuadran A, 10 atribut atau indikator yang berada pada kuadran B, 9 atribut atau indikator yang berada pada kuadran C, dan 2 atribut atau indikator yang berada pada kuadran D.

Kata Kunci: Bank Perkreditan Rakyat, *Importance-Performance Analysis*,
Kepuasan Kerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to analyse the dimensions of job satisfaction that the company needs to improve, so that employees feel satisfied and carry out their work well. The importance-performance analysis method was used to examine the dimensions of employee job satisfaction in order to know the level of employee job satisfaction on a regular basis as material for determining policies in order to increase employee job satisfaction. The population in this study were all employees of BPR Restu Dewata Tabanan, totaling 18 employees with 8 male employees and 10 female employees. And, all of these populations became the object of research. Based on the results of calculating the value using the importance-performance analysis method, there are 4 attributes or indicators that are in quadrant A, 10 attributes or indicators that are in quadrant B, 9 attributes or indicators that are in quadrant C, and 2 attributes or indicators that are in quadrant D.

Keywords: Employee Job Satisfaction, Importance-Performance Analysis, Rural Bank.

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Evaluasi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Restu Dewata, Tabanan”** tepat pada waktunya.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan Diploma IV Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali. Skripsi ini dapat terselesaikan tepat pada waktunya tidak terlepas dari bantuan, saran, pendapat, dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu, dalam kesempatan ini, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak I Nyoman Abdi, S.E., M.eCom. selaku Direktur Politeknik Negeri Bali.
2. Dr. I Ketut Santra, M.Si. selaku Ketua Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan pengarahan untuk menuntut ilmu di Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali.
3. Bapak Cokorda Gede Putra Yudistira, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi D4 Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali dan selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, saran, motivasi, serta dukungan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan tepat waktu.
4. Bapak I Nyoman Suka Sanjaya, S.S, M.TESOL., Ph.D. selaku Koordinator Program RPL D4 Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan dalam menjalani Program Studi RPL MBI ini di Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali.

5. Ibu Lily Marheni, S.H., M.H. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan petunjuk serta dukungan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu.
6. Bapak/Ibu Dosen Penguji dan Pengajar beserta Pegawai di Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan bekal pembelajaran dan ilmu pengetahuan serta bantuan pelayanan yang baik selama ini atas keperluan penulis di Jurusan Administrasi Niaga.
7. Keluarga Besar BPR Restu Dewata Tabanan yang telah memberikan izin dan dukungan dalam melakukan penelitian ini sehingga dapat memperlancar pembuatan skripsi ini.
8. Keluarga tercinta yaitu Bapak, Ibu, dan Kakak yang telah banyak memberikan dukungan moral maupun material, mendukung, menyemangati, dan mendoakan sampai skripsi ini terselesaikan.
9. Teman-teman Kelas RPL Manajemen Bisnis Internasional dan seluruh sahabat yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang selalu setia menemani dan memberikan dorongan dalam penyusunan skripsi ini.

Skripsi ini akan lebih sempurna jika mendapat masukan dari pembaca. Maka dari itu, penulis mengharapkan kritik dan saran bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada semua pihak.

Badung, 15 Juli 2022

Penulis,

Ni Made Sri Parwati

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN	vi
<i>ABSTRACT</i>	viii
PRAKATA.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Kontribusi Penelitian.....	5
1.4.1. Kontribusi Teoritis	5
1.4.2. Kontribusi Praktis.....	5
1.5. Sistematika Penulisan.....	6

BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1. Kajian Teoritis.....	8
2.1.1. Manajemen.....	8
2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
c. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.3. Kepuasan Kerja.....	15
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	15
b. Teori Kepuasan Kerja.....	18
c. Dimensi Kepuasan Kerja.....	20
d. Pengukuran Kepuasan Kerja.....	20
e. Faktor-faktor Motivasi Kepuasan Kerja.....	22
2.1.4. <i>Importance-Performance Analysis</i>	24
2.2. Penelitian Terdahulu.....	25
2.3. Kerangka Konsep.....	28
BAB III METODE PENELITIAN.....	30
3.1. Populasi dan Sampel.....	30
3.1.1. Populasi.....	30
3.1.2. Sampel.....	31
3.2. Data Penelitian.....	31
3.2.1. Jenis Data.....	31
a. Data Kuantitatif.....	31
b. Data Kualitatif.....	31
3.2.2. Sumber Data.....	32
a. Data Primer.....	32
b. Data Sekunder.....	32
3.2.3. Metode Pengumpulan Data.....	32
a. Pengamatan Langsung (Observasi).....	32
b. Wawancara.....	33
c. Dokumentasi.....	33

d. Kuesioner	33
3.3. Formulasi dan Variabel Penelitian	34
3.3.1. Variabel Penelitian	34
3.3.2. Uji Validitas	35
3.3.3. Uji Reliabilitas.....	35
3.4. Teknik Analisis Data	36
3.4.1. Statistik Deskriptif.....	36
3.4.2. <i>Importance-Performance Analysis</i>	37
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	40
4.1. Gambaran Umum Khalayak Sasaran	40
4.1.1. Sejarah Berdirinya BPR Restu Dewata Tabanan	40
4.1.2. Visi dan Misi BPR Restu Dewata Tabanan	42
a. Visi BPR Restu Dewata Tabanan	42
b. Misi BPR Restu Dewata Tabanan.....	42
4.1.3. Bidang Usaha BPR Restu Dewata Tabanan.....	42
a. Pinjaman.....	43
b. Simpanan.....	44
c. Deposito	45
4.2. Hasil Analisis dan Pembahasan.....	45
4.2.1. Hasil Analisis	45
a. Deskripsi Objek Penelitian (Karakteristik Responden)	45
1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
2) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	46
3) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	47
4) Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi Pekerjaan	48
5) Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	48
b. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	49
1) Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja Harapan.....	50
2) Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja Kenyataan ...	51
c. Hasil Statistik Deskriptif	51
1) Kepuasan Kerja terhadap Pekerjaan Itu Sendiri.....	53

2) Kepuasan Kerja terhadap Gaji.....	54
3) Kepuasan Kerja terhadap Promosi Jabatan	54
4) Kepuasan Kerja terhadap Pimpinan	55
5) Kepuasan Kerja terhadap Rekan Kerja.....	56
d. Hasil <i>Importance-Performance Analysis</i> (IPA)	57
1) Kepuasan Kerja terhadap Pekerjaan Itu Sendiri	57
2) Kepuasan Kerja terhadap Gaji.....	60
3) Kepuasan Kerja terhadap Promosi Jabatan	63
4) Kepuasan Kerja terhadap Pimpinan	66
5) Kepuasan Kerja terhadap Rekan Kerja.....	69
4.2.2. Pembahasan	71
4.3. Implikasi Penelitian.....	73
4.3.1. Implikasi secara Teoritis	73
4.3.2. Implikasi secara Praktis.....	74
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	75
5.1. Kesimpulan.....	75
5.2. Saran.....	76

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Persentase Ketidakhadiran Karyawan BPR Restu Dewata (2021)	3
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	47
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	47
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi Pekerjaan	48
Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	49
Tabel 4.6. Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja Harapan	50
Tabel 4.7. Validitas Variabel Kepuasan Kerja Kenyataan.....	51
Tabel 4.8. Rentang Skala	53
Tabel 4.9. Tingkat Kepuasan Kerja terhadap Pekerjaan Itu Sendiri	53
Tabel 4.10. Tingkat Kepuasan Kerja terhadap Gaji.....	54
Tabel 4.11. Tingkat Kepuasan Kerja terhadap Promosi Jabatan	54
Tabel 4.12. Tingkat Kepuasan Kerja terhadap Pimpinan	55
Tabel 4.13. Tingkat Kepuasan Kerja terhadap Rekan Kerja.....	56
Tabel 4.14. Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan BPR Restu Dewata Tabanan	56
Tabel 4.15. Skor Rata-rata Keseluruhan Dimensi Pekerjaan Itu Sendiri.....	57
Tabel 4.16. Skor Rata-rata Keseluruhan Dimensi Gaji.....	60
Tabel 4.17. Skor Rata-rata Keseluruhan Dimensi Promosi Jabatan	63
Tabel 4.18. Skor Rata-rata Keseluruhan Dimensi Pimpinan	66
Tabel 4.19. Skor Rata-rata Keseluruhan Dimensi Rekan Kerja	69

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Konsep	29
Gambar 3.1. Diagram Kartesius Importance-Performance Analysis.....	38
Gambar 4.1. Diagram Kartesius Dimensi Pekerjaan Itu Sendiri	58
Gambar 4.2. Diagram Kartesius Dimensi Gaji	61
Gambar 4.3. Diagram Kartesius Dimensi Promosi Jabatan.....	64
Gambar 4.4. Diagram Kartesius Dimensi Pimpinan.....	67
Gambar 4.5. Diagram Kartesius Dimensi Rekan Kerja	70

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Proses Bimbingan

Lampiran 2. Kuesioner

Lampiran 3. Tabel Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

Lampiran 4. Tabulasi Data Jawaban Responden

Lampiran 5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Lampiran 6. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Lampiran 7. Hasil *Importance-Performance Analysis*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Peningkatan mutu sumber daya manusia di Indonesia menjadi pusat perhatian. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dan elemen dasar dalam sebuah perusahaan karena menjadi penggerak roda organisasi dalam mencapai dan mewujudkan tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan. Masa sekarang ini di masa yang baru bangkit dari pandemi mengharuskan banyaknya perusahaan dan sumber daya manusia harus mencari pekerja atau pekerjaan karena saat pandemi banyak yang dirumahkan. Namun, masih ada beberapa perusahaan yang masih bisa beroperasi, seperti badan pemerintahan, rumah sakit, bank, dan masih ada beberapa yang lainnya.

Bank merupakan lembaga keuangan yang kegiatan utamanya adalah menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan kembali dana tersebut ke masyarakat serta memberikan jasa bank lainnya (Kasmir, 2012: 12). Maka dari itu, sebuah bank harus memiliki sumber daya manusia yang memiliki kinerja baik dan profesional.

Sebuah perusahaan yang bergerak di bidang perbankan akan sangat ketergantungan dengan tenaga kerja yang dimilikinya. Dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan memberikan kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan pendidikan dan pelatihan yang efektif, serta membalas jasa atas kinerja yang baik dan optimal yang sudah diberikan karyawan kepada perusahaan.

PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Restu Dewata Tabanan merupakan salah satu BPR di Bali yang mempunyai predikat yang “Sangat Bagus”, siap melayani masyarakat dengan berbagai produk dan layanan perbankan. Dengan demikian, persaingan yang ketat menjadi tantangan bagi perusahaan dalam memperoleh hasil yang lebih baik dari sebelumnya dengan cara mengelola sumber daya manusia dan diiringi dengan kinerja yang baik.

Tanpa karyawan, tujuan perusahaan akan sulit tercapai dan pada akhirnya tidak mampu bertahan dalam persaingan. Perusahaan wajib memberikan balas jasa atas apa yang telah dikerjakan oleh karyawan tersebut. Karyawan dapat mencapai kepuasan dan berkomitmen terhadap kinerja dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar, sehingga tujuan sebuah perusahaan akan semakin mudah untuk diraih. Sangat penting untuk memperhatikan hal tersebut karena akan menjadi ukuran terhadap timbulnya kepuasan kerja karyawan. Menurut Sutrisno (2016: 75), “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka”. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda.

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa persentase ketidakhadiran karyawan pada BPR Restu Dewata Tabanan pada bulan Januari-Desember 2021. Terjadi kenaikan persentase ketidakhadiran karyawan. Hal ini menjadi tolak ukur kepuasan kerja karyawan dan menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakhadiran karyawan maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan (Hasibuan, 2013: 202). Sangat penting bagi pimpinan perusahaan untuk memperhatikan karyawan agar dapat meminimalkan ketidakhadiran karyawan. Kondisi ini tentunya dapat menghambat pencapaian kinerja karyawan perusahaan secara menyeluruh, termasuk upaya dalam meningkatkan tujuan dan pencapaian perusahaan BPR Restu Dewata Tabanan.

Daftar persentase ketidakhadiran karyawan pada BPR Restu Dewata, Tabanan adalah seperti pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1. Persentase Ketidakhadiran Karyawan BPR Restu Dewata (2021)

Bulan	Jumlah Karyawan	Persentase
Januari	18	19,69%
Februari	18	17,41%
Maret	18	19,57%
April	18	17,88%
Mei	18	18,05%
Juni	18	21,00%
Juli	18	26,13%
Agustus	18	20,22%
September	18	20,03%
Oktober	18	21,75%
November	18	22,00%
Desember	18	24,38%
Rata-rata		20,68%

Sumber: Kabag Kepatuhan, Manajemen Risiko, dan Personalia BPR Restu

Dewata

Tingkat kepuasan kerja dalam suatu perusahaan merupakan kunci yang sangat mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Maka dari itu, salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan karyawan dapat dilihat dari ketidakhadiran karyawan. Karyawan yang puas dengan apa yang diperoleh dari perusahaan akan memberikan kontribusi dan akan terus memperbaiki kinerjanya. Karyawan yang merasa tidak puas dapat mengakibatkan karyawan tersebut kurang mengembangkan kemampuan dan keterampilannya, maka terjadilah kenaikan ketidakhadiran serta kurangnya kedisiplinan pada karyawan BPR Restu Dewata Tabanan.

Dengan demikian, peneliti ingin melaksanakan penelitian dengan merumuskan strategi peningkatan kepuasan kerja yang membuat karyawan loyal terhadap pekerjaannya, sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan. Berdasarkan uraian latar belakang peneliti di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Evaluasi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Restu Dewata, Tabanan”. Penelitian ini berfokus untuk menganalisis dimensi-dimensi kepuasan kerja yang perlu ditingkatkan perusahaan, sehingga karyawan merasa puas dan melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Metode *Importance-Performance Analysis* digunakan untuk menguji dimensi-dimensi kepuasan kerja karyawan agar dapat diketahui tingkat kepuasan kerja karyawan secara berkala sebagai bahan untuk menetapkan kebijakan dalam rangka peningkatan kepuasan kerja karyawan.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah yang dapat disusun adalah bagaimanakah evaluasi kepuasan kerja karyawan BPR Restu Dewata Tabanan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui evaluasi kepuasan kerja karyawan BPR Restu Dewata Tabanan.

1.4. Kontribusi Penelitian

Penelitian ini dibuat dengan maksud agar penelitian ini bermanfaat dan berguna bagi banyak pihak di masa mendatang. Adapun kegunaan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1. Kontribusi Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambah pengetahuan dan dapat dimanfaatkan untuk pedoman penelitian selanjutnya, terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam peningkatan kepuasan kerja.

1.4.2. Kontribusi Praktis

- a. Bagi Mahasiswa
 - 1) Mahasiswa dapat mengaplikasikan teori-teori yang didapat pada masa kuliah.
 - 2) Mahasiswa dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai referensi baru, khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia dalam hal peningkatan kepuasan kerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

- 1) Dapat memberikan masukan mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan pada BPR Restu Dewata Tabanan. Agar BPR Restu Dewata bisa membenahi hal-hal yang kurang dalam kepuasan kerja karyawan, agar bisa mencapai kepuasan dan tujuan perusahaan dapat tercapai.
- 2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan yang positif bagi BPR Restu Dewata Tabanan dalam penyusunan strategi guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan.
- 3) Menciptakan suatu metode baru untuk perusahaan guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi atau penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran secara garis besar dari masing-masing bagian atau yang saling berhubungan, sehingga nantinya diperoleh penelitian yang sistematis dan ilmiah. Adapun sistem penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.5.1 Bagian awal terdiri dari sampul (*cover*), halaman judul, halaman persetujuan dosen, halaman pengesahan skripsi, halaman motto, halaman persembahan, halaman pernyataan orisinalitas karya, abstrak, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, dan daftar lampiran.
- 1.5.2 Bagian isi yakni memuat secara garis besar penelitian yang terdiri dari lima bab, yakni:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi hasil penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab ini berisi kajian teoritis, empiris, kemudian dilanjutkan dengan kerangka pemikiran teoritis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi populasi dan sampel, data penelitian, teknik *sampling*, variabel penelitian, dan metode analisis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi gambaran umum sasaran penelitian, hasil dan pembahasan dari penelitian “Evaluasi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Restu Dewata, Tabanan”, selanjutnya implikasi penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran yang dapat penulis berikan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dijabarkan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu sebagai berikut:

5.1.1. Tingkat kepuasan kerja kenyataan karyawan BPR Restu Dewata Tabanan adalah dalam kategori sangat puas dengan rata-rata skor 59,2.

5.1.2. Evaluasi yang harus dilakukan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan BPR Restu Dewata Tabanan adalah sebagai berikut:

- a. Memerhatikan frekuensi waktu untuk promosi jabatan karyawan, misalnya lebih sering melakukan promosi jabatan karyawan, khususnya karyawan yang telah lama mengabdikan pada BPR Restu Dewata Tabanan.
- b. Mempertimbangkan prestasi kerja karyawan dalam melakukan promosi jabatan untuk karyawan, misalnya dengan melakukan penilaian kinerja (*performance appraisal*) untuk menentukan karyawan yang akan diberikan promosi jabatan.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka peneliti memberikan saran kepada pihak BPR Restu Dewata Tabanan sebagai berikut:

- 5.2.1 Pihak BPR Restu Dewata Tabanan perlu memerhatikan frekuensi waktu untuk promosi jabatan karyawan.
- 5.2.2 Pihak BPR Restu Dewata Tabanan harus mempertimbangkan prestasi kerja karyawan dalam melakukan promosi jabatan untuk karyawan.
- 5.2.3 Tingkat kepuasan kerja karyawan BPR Restu Dewata Tabanan terhadap gaji berada pada kategori puas. Maka dari itu, manajemen BPR Restu Dewata Tabanan dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap gaji dari kategori puas menjadi sangat puas dengan cara melakukan promosi jabatan supaya gaji karyawan dapat meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: teori, konsep dan indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Almasri, M. N. (2016). Manajemen sumber daya manusia: imlementasi dalam pendidikan Islam. *Kutubkhanah*, 19(2), 133-151.
- Apriliani, N. K., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh pemberdayaan, kerja sama tim dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di Spa Santrian Bali. *E-Jurnal Manajemen*, 8(11), 6867-6886.
- Azeez, R. O., Jayeoba, F., & Adeoye, A. O. (2016). Job satisfaction, turnover intention and organizational commitment. *Journal of Management Research*, 8(2), 102-114.
- Dessler, G. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Indeks.
- Effendy, O. U. (2017). *Ilmu komunikasi: teori dan praktek* (cetakan 28). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ekowati, V. M., Supriyanto, A. S., Fatmawati, Y. D., & Mukaffi, Z. (2021). An empirical effect of workloads on employee satisfaction: mediating by work environment. *Journal of Southwest Jiaotong University*, 56(1), 154-163.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Malang: IRDH.
- Gregory, A. (2018). *Perencanaan dan manajemen kampanye public relations*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Kasmir. (2012). *Bank dan lembaga keuangan lainnya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- KBBI. (2011). *Kamus besar bahasa Indonesia*. Jakarta: Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa.
- Lupiyoadi, R., & Ikhsan, R. B. (2015). *Pratikum metode riset bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Macnamara, J., & Agung, S. (2013). *Strategi public relations*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Pasaribu, P. N., & Maulana, S. (2021). HR strategic role in public institution and it's impact on employee satisfaction. *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)*, 12(1), 1-15.
- Prayogo, L., Pranoto, B., & Purba, H. (2017). Employee satisfaction analysis with human resource index. *Management Science Letters*, 7(5), 233-240.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Putra, E. M., & Asnur, L. (2020). Analysis of employee satisfaction towards salary, position, position promotion, and supervision. *International Journal of Social Science and Business*, 4(4), 569-575.
- Ratnasari, S. (2020). *Manajemen kinerja karyawan*. Nusa Tenggara Barat: Forum Pamuda Aswaja.
- Rivai, V. (2012). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruslan, R. (2013). *Kampanye public relations*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ruslan, R. (2017). *Metodologi penelitian public relations dan komunikasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siregar, S. (2013). *Metode penelitian kuantitatif*. Jakarta: Fajar Interpretama Mandiri.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2017). *Konsep dasar riset pemasaran dan perilaku konsumen*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service (CAPS).
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Terry, G. (2018). *Dasar-dasar manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Umar, H. (2012). *Riset pemasaran dan bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. (2012). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.