

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PERPUTARAN KARYAWAN SERTA PERILAKU TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SUMSEL BABEL PALEMBANG

Santi Puspita *)

ABSTRACT

Santi Puspita. *Influence of leadership and rotation of employee and also behavior to working satisfaction of employees at PT. Bank Sumsel Babel Palembang. This research aims to know the influence of leadership of employees at PT. Bank Sumsel Babel Palembang either in collective or partial by using a research design of cluster sampling technique, that is employees of Bank Sumsel Babel amount a slovin formula to be obtained 76 people. The data is collected through questionnaire answer of responders about research variable with likert scale quality from 1 up to 5. The data analysis is conducted descriptively after converting it to interval form by using successive interval method. The analysis of multiple linear regression is conducted by using an aid of SPSS Program for windows version 16 to test a research hypothesis. The result of t test analysis indicate that variable of leadership, rotation of employees, behavior a real influence to the working satisfaction of employees of Bank Sumsel Babel Palembang with constant amount to 0,866. The leadership variable has a real influence with regression coefficient amount to 0,40. The variable of employees rotation has regression coefficient amount to 0,163 and behavior of employees has regression coefficient amount to 0,234. The analysis result of F test variable is a F count amount 45, 689 in the fact is bigger than F table $0,05 = 2,732$. It means that research with error level 0,05, leadership, rotation of employees and behavior in collective have influence to the working satisfaction of employees at Bank Sumsel Babel Palembang.*

PENDAHULUAN

Pembangunan aparatur negara diarahkan pada peningkatan kualitas, efisiensi dan efektifitas seluruh tatanan administrasi pemerintahan, termasuk peningkatan kemampuan dan kreativitas, pengabdian, keteladanan dan kesejahteraan aparatnya.

Kepuasan dan Perputaran Karyawan ada hubungannya, karena karyawan yang puas memiliki tingkat perputaran karyawan yang lebih rendah sedangkan karyawan yang tidak puas memiliki tingkat perputaran karyawan yang lebih tinggi. Tingkat kepuasan tidak menjadi elemen penting dalam memprediksi tingkat perputaran karyawan di kalangan karyawan yang berkinerja bagus karena organisasi biasanya melakukan apa pun untuk mempertahankan mereka misalnya kenaikan gaji, pujian, peluang promosi yang lebih besar.

Dalam hal ini pimpinan sering sekali dihadapkan beragam pilihan pertimbangan untuk melakukan

perputaran karyawan (*turnover*), untuk menghindari terjadinya tingkat kejenuhan karyawan dan produktifitas kerjanya.

Kepuasan Kerja dan Perilaku Buruk di Tempat Kerja, ketika karyawan kurang puas dengan pekerjaan, mereka bereaksi dengan beragam cara. Tetapi tidaklah mudah untuk memprediksi bagaimana mereka akan merespons. Mungkin ada yang mengundurkan diri, sedangkan yang lain mungkin merespons dengan menggunakan waktu kerja untuk bermain di komputer. Karyawan lainnya mungkin melakukan pelecehan verbal (berupa kata-kata) terhadap rekan lain. Apabila pimpinan atau manajer ingin mengendalikan konsekuensi yang tidak diinginkan dari ketidakpuasan kerja, mereka harus mengatasi masalahnya yaitu ketidakpuasan kerja, berusaha mengendalikan respon yang dilakukan para karyawan.

*) Dosen Tetap FE Univ-PGRI Palembang

Pimpinan ingin menjaga agar tingkat pengunduran diri karyawan tidak terjadi terutama pada karyawan yang lebih produktif, Pimpinan akan melakukan hal-hal yang bisa menghasilkan sikap kerja yang positif. Semua dilakukan dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan, organisasi secara keseluruhan. Saat ini Bank Sumsel Babel Palembang memiliki pegawai yang berjumlah 321 orang.

Fenomena rendahnya kepuasan kerja karyawan Bank Sumsel Palembang ditandai oleh: kepuasan kerja karyawan yaitu masih adanya konflik antara pimpinan dan bawahan yang menyebabkan terganggunya pekerjaan, adanya rasa kurangnya kepercayaan dan kredibilitas dari bawahan terhadap pemimpin, adanya rasa ketidakadilan dari bawahan terhadap pemimpin di dalam pemberian tugas, karyawan yang tidak puas akan memiliki tingkat perputaran karyawan yang lebih tinggi di karenakan tingkat kepuasan karyawan dalam hal kenaikan gaji dan peluang promosi kurang di perhatikan, maka ada beberapa karyawan yang dapat mempengaruhi keputusan seorang karyawan untuk mengundurkan diri, perilaku buruk di tempat kerja, beberapa karyawan kurang puas dengan pekerjaan sehingga mereka bereaksi dengan beragam cara, mungkin ada yang mengundurkan diri dan yang lainnya mungkin merespons dengan menggunakan waktu kerja untuk bermain di komputer dan melakukan pelecehan verbal (berupa kata-kata) terhadap rekan lain.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kepemimpinan dan Perputaran Karyawan serta Perilaku Terhadap**

Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sumsel Babel Palembang.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emotional terhadap berbagai aspek pekerjaan, menurut Kreitner (2005:270). Definisi ini berarti bahwa kepuasan bukanlah suatu konsep tunggal. Sebaliknya, seseorang merasa puas dengan suatu aspek pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih.

Menurut Malayu SP. Hasibuan (2003:85) Kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya dengan tolak ukur tingkat disiplin, moral kerja dan *turnover* pegawai. Sedangkan Siagian (2008:295) mengatakan bahwa Kepuasan Kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Menurut Stephen P. Robbins (2010:37) kepuasan kerja adalah sikap yang lazim di tunjukkan karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini dikarenakan seseorang dengan kepuasan yang tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Seseorang yang tidak puas memiliki sikap negatif. Ketika orang-orang membicarakan sikap karyawan, mereka biasanya merujuk pada kepuasan kerja. Meskipun bisa saja menganggap bahwa gaji yang lebih tinggi sejalan dengan kepuasan menyiratkan bahwa gaji yang lebih tinggi, penjelasan alternatif mengenai perbedaan tingkat kepuasan menyiratkan bahwa gaji yang lebih tinggi mencerminkan jenis-jenis pekerjaan yang berbeda. Menurut Stephen P. Robbins (2010:37) faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah tentang kepuasan kerja yang lebih tinggi diantara pekerja yang

berada dalam tingkat pendapatan yang lebih tinggi cenderung mencerminkan faktor-faktor tersebut daripada sekadar gaji.

Teori Kepemimpinan

Pengertian kepemimpinan menurut Stephen P. Robbins (2010: 146) adalah proses memimpin sebuah kelompok dan mempengaruhi kelompok itu dalam mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Kepemimpinan terletak pada memahami sifat pemimpin yaitu karakteristik yang dapat membedakan antara pemimpin dan nonpemimpin. Menurut Stephen P. Robbins (2010:147), sifat-sifat yang dipelajari adalah fisik, penampilan, golongan sosial, stabilitas emosi, kelancaran berbicara, dan kemampuan bersosial.

Perputaran Karyawan

Pengertian Perputaran Karyawan menurut Stephen P. Robbins (2010: 36) adalah merupakan pengunduran diri permanen dari suatu organisasi secara sukarela maupun tidak sukarela.

Perilaku

Pengertian Perilaku menurut Stephen P. Robbins (2010: 34) adalah tindakan orang-orang. Ada pengertian perilaku buruk di tempat kerja menurut Stephen P. Robbins (2010: 36) adalah merupakan perilaku karyawan yang disengaja yang dimiliki potensi bahaya

bagi organisasi atau individu dalam organisasi.

Kepuasan kerja dan perilaku buruk di tempat kerja, ketika karyawan kurang puas dengan pekerjaan, mereka bereaksi dengan beragam cara menurut Stephen P. Robbins (2010:40). Tetapi tidaklah mudah untuk memprediksi bagaimana mereka akan merespons. Mungkin ada yang mengundurkan diri, sedangkan yang lain mungkin merespons dengan menggunakan waktu kerja untuk bermain di komputer. Karyawan lainnya mungkin melakukan pelecehan verbal terhadap rekan lain. Apabila manajer ingin mengendalikan konsekuensi yang tidak diinginkan dari ketidakpuasan kerja, mereka harus mengatasi masalahnya yaitu ketidakpuasan kerja dengan cara alih-alih berusaha mengendalikan respons yang dilakukan para karyawan.

METODE PENELITIAN

Metodelogi Penelitian

1. Desain Penelitian

Desain Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survey dengan metode analitik korelasional yaitu untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

2. Operasionalisasi variabel

Untuk mempermudah pelaksanaan operasional variabel dalam penelitian ini, maka operasionalisasi variabel seperti yang dijabarkan pada tabel berikut:

Tabel 1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Item Pertanyaan
Kepuasan kerja Karyawan PT. Bank Sumsel, Palembang (Y)	Suatu efektifitas atau respons emotional terhadap berbagai aspek pekerjaan karyawan pada Bank Sumsel Babel Palembang	1. Pekerjaan 2. Upah 3. Promosi 4. Rekan kerja 5. Pengawasan	1,2,3 4,5,6 7,8 9,10 11,12,13
Kepemimpinan (X1)	Proses memimpin sebuah kelompok dan mempengaruhi kelompok itu dalam mencapai tujuannya yang ada pada Bank Sumsel Babel Palembang	1. Penggerak 2. Hasrat untuk memimpin 3. Kejujuran dan integritas 4. Kepercayaan diri 5. Kecerdasan 6. Pengetahuan yang relevan mengenai pekerjaan 7. Pemimpin yang enerjik dan penuh semangat	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10 11,12 13
Perputaran karyawan (X2)	Pengunduran diri permanen dari suatu organisasi secara sukarela maupun tidak sukarela yang ada pada Bank Sumsel Babel Palembang	1. Kondisi Pasar tenaga kerja 2. Peluang Kerja lain 3. Lamanya masa kerja karyawan	1,2 3,4 5,6
Perilaku (X3)	Tindakan karyawan yang ada pada Bank Sumsel Babel Palembang	1. Penyimpangan 2. Agresi 3. Perilaku antisosial 4. Kekerasan	1,2 3,4 5,6 7,8

Sumber: Pemikiran Penulis Berdasarkan Teori, 2013

3. Populasi dan Sampel

Menurut Uma Sekaran (2006:122) kelompok populasi merupakan kumpulan semua elemen dalam populasi dimana sampel diambil.

Menurut Istijanto (2002:109) jika populasi relative kecil (kurang dari 100) maka sebaiknya populasi tersebut diambil semua sebagai sampel tetapi jika lebih besar dari 100 maka dapat diambil sejumlah sampel menjadi responden.

Dalam setiap penelitian ilmiah, populasi yang dipilih erat hubungannya dengan masalah yang ingin dipelajari. Populasi dalam penelitian ini karyawan PT. Bank Sumsel Babel Palembang dengan besarnya populasi 321 karyawan.

Metode pengambilan sampling pada penelitian ini adalah *Cluster Sampling* yang berarti untuk menentukan sampel bila objek yang akan diteliti atau sumber data sangat luas (Istijanto, 2002:116). Kata *Cluster* mengandung arti satu kumpulan. Artinya teknik sampling ini berupaya menarik sampel dari satu kumpulan saja yang mewakili variasi yang ada. Untuk menentukan besarnya sampel dengan menggunakan rumus Slovin, menurut Husein (2003:126) yaitu:

$$n = \frac{N}{(1 + N \cdot e^2)}$$

$$n = \frac{321}{(1 + 321 \cdot 0,1^2)}$$

$$n = 76 \text{ responden}$$

Jadi besarnya sampel di lingkungan kantor Bank Sumsel Babel Palembang adalah 76 responden. Sampel karyawan ditarik secara random dari *Cluster* ini. *Cluster* dipandang mewakili seluruh populasi.

4. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

a. Sumber Data

Menurut Uma Sekaran (2006:60-61), dilihat dari Sumbernya data dibagi 2, yaitu:

- 1) Data Primer adalah data yang dikumpulkan untuk penelitian dari tempat actual terjadinya peristiwa.
- 2) Data Sekunder, merupakan data yang diperoleh dari sumber lain, misalnya informasi atau studi pustaka, penelitian terdahulu, jurnal dan keterangan-keterangan lain untuk memperoleh berbagai teori yang berkaitan dengan permasalahan yang ada dalam penelitian ini.

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder. Data primer yang digunakan, yaitu: data yang diperoleh langsung dari responden berupa jawaban dari responden terhadap yang diedarkan. Pernyataan-pernyataan dalam kuesioner merupakan indikator-indikator variabel kepemimpinan, perputaran karyawan dan perilaku serta kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sumsel Babel, Tbk. Palembang. Sedangkan untuk melengkapi dan mendukung data primer digunakan data sekunder. Data sekunder tersebut berupa jumlah karyawan pada PT. Bank Sumsel Babel Palembang.

b. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan:

- 1) Kuisisioner
Menurut Sugiyono (2001:135), kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini kuisisioner yang disebarkan bersifat tertutup dimana setiap pertanyaan sudah disediakan alternatif jawabannya sehingga responden hanya memilih salah satu alternatif jawaban yang dianggap sesuai dengan pertanyaan. Dengan alternatif jawaban :
 - a) Jawaban Sangat Setuju dengan skor 5
 - b) Jawaban Setuju dengan skor 4
 - c) Jawaban Netral dengan skor 3
 - d) Jawaban Tidak Setuju dengan skor 2
 - e) Jawaban Sangat Tidak Setuju dengan skor 1
- 2) Dokumentasi
Menurut Sugiyono (2001:138), Dokumentasi merupakan pengumpulan data dengan jalan mencari dan mendapatkan data-data primer melalui naskah kearsipan, data gambar, dan sebagainya. Dengan adanya data tersebut, maka pengamatan ini dilakukan dengan cara mencari bahan referensi untuk penulisan landasan teori meninjau langsung objek penelitian sekaligus usaha membuktikan hipotesa penelitian, dalam hal ini di

Kantor Bank Sumsel Babel
Palembang.

5. Metode Analisis

a. Pengujian Kualitas Data

Sebelum hasil instrument penelitian tersebut digunakan pada proses pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji instrument yang meliputi:

1) Uji Validitas

Menurut Siswoyo (2008:22), validitas instrument adalah suatu instrument yang digunakan untuk mengetahui seberapa tepat suatu alat ukur dapat melakukan fungsinya. Alat ukur yang digunakan dalam pengujian validitas suatu kuesioner. Jenis korelasi yang digunakan adalah *Corrected Item Total Correlation*, dimana konsep ini mewakili variabel yang dibentuk apabila *Corrected Item Total Correlation* tiap pertanyaan lebih besar dan r tabel, barulah dapat dikatakan valid.

Cara memperoleh angka dalam uji validitas tersebut dengan menggunakan alat bantu software SPSS (*Statistical Product and Service Solution*).

2) Uji Reliabilitas

Menurut Siswoyo (2008:24), tujuan utama pengujian reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran status instrumen apabila instrument tersebut digunakan lagi sebagai alat ukur suatu objek atau responden. Hasil uji reliabilitas mencerminkan dapat dipercaya dan tidaknya suatu instrument penelitian berdasarkan tingkat

kemantapan dan ketepatan suatu alat ukur dalam pengertian hasil pengukuran yang didapat merupakan ukuran yang benar dan suatu yang diukur.

Selanjutnya menurut Siswoyo (2008:25), salah satu metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas instrument penelitian adalah koefisien *Alfa* (α) dan *Cronbach*, langkah selanjutnya adalah membuat kesimpulan bila nilai *Cronbach's Alpha Item* \geq nilai *Alpha*, maka reliabel atau dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

b. Pengujian Asumsi Klasik

1) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Siswoyo (2008 : 29), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual pengamatan yang lain dengan dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. jika ada data yang membentuk pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu dan teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2) Uji Multikolinieritas

Menurut Siswoyo (2008 : 33), uji multikolinieritas

bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

Multikolinieritas dapat dilihat dari (a) Nilai Toleransi dan lawannya (b) *Variance Inflation Factor (VIF)*. Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel lainnya. Toleransi mengukur variabelitas variabel bebas yang terpilih dapat dijelaskan oleh variabel lainnya.

Dalam uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Menurut Siswoyo (2008 : 34), bahwa jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel tersebut mempunyai masalah Multikolinieritas.

c. Metode dan Rancangan Hipotesis

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif, metode ini merupakan suatu metode analisis data yang menggunakan angka-angka agar pemecahan masalah dapat dilakukan secara pasti dengan perhitungan matematik. Adapun tahapan analisis kuantitatif yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah:

1) Analisis Regresi

Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Perputaran Karyawan, dan Perilaku Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Pada

PT. Bank Sumsel Babel Palembang, digunakan analisis regresi linier berganda, dengan formulasi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y	=	Kepuasan Kerja
X ₁	=	Kepemimpinan
X ₂	=	Perputaran Karyawan
X ₃	=	Perilaku
a	=	Konstanta
b ₁ , b ₂ , b ₃	=	Koefisien regresi
e	=	Error of term

2) Uji Hipotesis

a) Uji F (Uji secara Bersama-sama)

Menurut Siswoyo (2008:52), uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel Kepemimpinan, Perputaran Karyawan, dan Perilaku secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan, dengan asumsi:

- (1) Apabila Sig. F $\leq \alpha$ (0,05) atau $F_{\text{Hitung}} \geq F_{\text{Tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kepemimpinan, Perputaran Karyawan, dan Perilaku secara bersama-sama terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan.
- (2) Apabila Sig. F $> \alpha$ (0,05) atau $F_{\text{Hitung}} < F_{\text{Tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan

antara variabel Kepemimpinan, Perputaran Karyawan, dan Perilaku secara bersama-sama terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan.

Oleh karena itu, hipotesis F dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kepemimpinan, Perputaran Karyawan, dan Perilaku secara simultan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sumsel Babel Palembang.

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kepemimpinan, Perputaran Karyawan, dan Perilaku secara simultan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sumsel Babel Palembang.

b) Uji t (Uji secara Parsial)

Menurut Siswoyo (2008:58), uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel Kepemimpinan, Perputaran Karyawan, dan Perilaku secara

parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan, dengan asumsi:

(1) Apabila $\text{Sig. } t \leq \alpha$ (0,05) atau $t_{\text{Hitung}} \geq t_{\text{Tabel}}$, maka Ho ditolak, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kepemimpinan, Perputaran Karyawan, dan Perilaku secara parsial terhadap variabel Kepuasan Kerja.

(2) Apabila $\text{Sig. } t > \alpha$ (0,05) atau $t_{\text{Hitung}} < t_{\text{Tabel}}$, maka Ho diterima, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kepemimpinan, Perputaran Karyawan, dan Perilaku secara bersama-sama terhadap variabel Kepuasan Kerja.

Oleh karena itu, hipotesis t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kepemimpinan, Perputaran Karyawan, dan Perilaku secara parsial terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sumsel Babel Palembang.

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kepemimpinan, Perputaran Karyawan, dan Perilaku secara parsial terhadap variabel Kepuasan

Kerja Karyawan pada PT. Bank Sumsel Babel Palembang.

terhadap variabel kepemimpinan yang terdiri dari 13 pernyataan menjadi 11 pernyataan karena menimbulkan masalah adalah pernyataan nomor 1 dan 2 di buang, dapat diambil gambaran bahwa tanggapan responden terhadap item pernyataan 1 dan 2 lebih kecil pengaruhnya terhadap indikator mengenai pekerjaan dan upah. Secara rinci dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut:

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskripsi Jawaban Variabel

Variabel Kepemimpinan (X₁)

Hasil analisis frekuensi deskriptif untuk tanggapan responden

Tabel 2
Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan (X₁)

No	Pernyataan	Distribusi Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Pemimpin yang memiliki hasrat kuat untuk memimpin bawahannya akan berhasil dalam Bekerja	0 0,00%	0 0,00%	5 6,58%	51 67,11%	20 26,32%
2.	Pemimpin menunjukkan tanggung jawabnya dalam bekerja	0 0,00%	3 3,95%	3 3,95%	36 47,37%	34 44,74%
3.	Pemimpin yang jujur dan tidak berkhianat kepada bawahannya	0 0,00%	1 1,32%	5 6,58%	37 48,68%	33 43,42%
4.	Pemimpin dalam bekerja mampu memberikan kepercayaan kepada bawahannya dalam menyelesaikan pekerjaan	0 0,00%	1 1,32%	7 9,21%	44 57,89%	24 31,58%
5.	Pimpinan yang tidak ragu-ragu terhadap keputusan dan tujuan yang harus dicapai	0 0,00%	0 0,00%	4 5,26%	47 61,84%	25 32,89%
6.	Pimpinan berusaha untuk memberikan secara adil dan merata atas hasil kerja bawahannya yang mau untuk berprestasi	0 0,00%	1 1,32%	4 5,26%	40 52,63%	31 40,79%
7.	Pimpinan yang cerdas dalam memecahkan persoalan didalam perusahaan akan berhasil dalam bekerja	0 0,00%	1 1,32%	3 3,95%	46 60,53%	26 34,21%
8.	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal	0 0,00%	4 5,26%	4 5,26%	46 60,53%	22 28,95%
9.	Pimpinan yang memiliki pengetahuan tinggi mengenai perusahaan akan berhasil dalam bekerja	0 0,00%	0 0,00%	7 9,21%	47 61,84%	22 28,95%
10.	Mempunyai kesempatan untuk mendapatkan pelatihan dan pendidikan	0 0,00%	1 1,32%	2 2,63%	49 64,47%	24 31,58%
11.	Pimpinan yang enerjik dan tegas akan memberikan disiplin dalam bekerja	0 0,00%	0 0,00%	7 9,21%	47 61,84%	22 28,95%

Sumber : Hasil Perhitungan Data Primer, 2013

Dari Tabel 2 tersebut di atas dapat diambil gambaran bahwa tanggapan responden terhadap variabel kepemimpinan mayoritas menyatakan setuju. Meskipun demikian terdapat indikator yang ketidaksetujuannya relatif tinggi, yaitu pada pernyataan nomor 2 dan 8.

Variabel Perputaran Karyawan (X₂)

Hasil analisis frekuensi deskriptif untuk tanggapan responden terhadap variabel Perputaran Karyawan menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3
Distribusi Frekuensi Variabel Perputaran Karyawan (X₂)

No.	Pernyataan	Distribusi Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Baiknya kondisi pasar tenaga kerja memberikan kesempatan bagi karyawan untuk ikut serta dalam pasar tenaga kerja	0 0,00%	1 1,32%	5 6,58%	42 55,26%	28 36,84%
2.	Karyawan diberikan peluang untuk menunjukkan prestasi kerja dalam pasar tenaga kerja	1 1,32%	2 2,63%	2 2,63%	49 64,47%	22 28,95%
3.	Karyawan diberikan harapan tentang peluang kerja di perusahaan lain	0 0,00%	5 6,58%	5 6,58%	49 64,47%	17 22,37%
4.	Karyawan mendapatkan harapan tentang peluang kerja di perusahaan lain untuk mengembangkan keahliannya	1 1,32%	6 7,89%	7 9,21%	39 51,32%	23 30,26%
5.	Karyawan telah lama bekerja diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri di perusahaan lain	2 2,63%	4 5,26%	6 7,89%	38 50,00%	26 34,21%
6.	Karyawan telah lama bekerja diberikan kesempatan untuk dipromosikan kenaikan jabatan	0 0,00%	1 1,32%	5 6,58%	44 57,89%	26 34,21%

Sumber : Perhitungan Data Primer, 2013

Pada Tabel 3 tersebut diatas dapat diambil gambaran bahwa tanggapan responden terhadap perputaran karyawan bervariasi. Pernyataan yang potensial menimbulkan masalah adalah pernyataan nomor 3, nomor 4 dan nomor 5 karena persentasi ketidaksetujuannya relatif banyak.

Variabel Perilaku (X₃)

Hasil analisis frekuensi deskriptif untuk tanggapan responden terhadap variabel Perilaku yang terdiri dari 8 pernyataan menjadi 7 pernyataan karena menimbulkan masalah adalah pernyataan nomor 8 dibuang, dapat diambil gambaran bahwa tanggapan responden terhadap item pernyataan nomor 8 kurang pengaruhnya. Secara rinci dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4
Distribusi Frekuensi Variabel Perilaku (X₃)

No	Pernyataan	Distribusi Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Karyawan tidak pernah melakukan penyimpangan dalam bekerja	0 0,00%	1 1,32%	5 6,58%	37 48,68%	33 43,42%
2.	Karyawan tidak pernah menciptakan situasi yang tidak menyenangkan tempat bekerja.	1 1,32%	1 1,32%	4 5,26%	46 60,53%	24 31,58%
3.	Karyawan tidak pernah melakukan tindakan Agresi ditempat bekerja	0 0,00%	0 0,00%	5 6,58%	50 65,79%	21 27,63%
4.	Karyawan tidak pernah mengundurkan diri pada tempat bekerja	0 0,00%	5 6,58%	5 6,58%	40 52,63%	26 34,21%
5.	Karyawan tidak pernah menciptakan perilaku antisocial ditempat bekerja	0 0,00%	2 2,63%	8 10,53%	39 51,32%	27 35,53%
6.	Karyawan selalu menciptakan rasa kekeluargaan ditempat bekerja	0 0,00%	3 3,95%	7 9,21%	44 57,89%	22 28,95%

7.	Karyawan tidak pernah melakukan kekerasan dengan rekan kerja ditempat bekerja	0 0,00%	0 0,00%	3 3,95%	47 61,84%	26 34,21%
----	---	------------	------------	------------	--------------	--------------

Sumber : Perhitungan Data Primer, 2013

Pada Tabel 4 tersebut di atas dapat diambil gambaran bahwa tanggapan responden terhadap perilaku bervariasi. Pernyataan yang potensial menimbulkan masalah adalah pernyataan nomor 4 dan nomor 6 karena persentasi ketidaksetujuannya relatif banyak.

Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Hasil analisis frekuensi deskriptif untuk tanggapan responden terhadap variabel Kepuasan Kerja menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 5
Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	Distribusi Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Pekerjaan yang diberikan telah sesuai dengan kemampuan pegawai dan keahlian pegawai	0 0,00%	1 1,32%	5 6,58%	43 56,58%	27 35,53%
2.	Pekerjaan yang dilakukan secara tim dapat diselesaikan sesuai dengan tugas masing-masing dalam tim	1 1,32%	2 2,63%	3 3,95%	49 64,47%	21 27,63%
3.	Sistem penilaian hasil kerja yang dilakukan oleh pimpinan kepada bawahan sesuai peraturan	0 0,00%	0 0,00%	3 3,95%	57 75,00%	16 21,05%
4.	Tunjangan yang diberikan apabila melakukan tugas luar telah sesuai dengan peraturan	0 0,00%	3 3,95%	4 5,26%	42 55,26%	27 35,53%
5.	Selain insentif dan uang lembur, honor kegiatan yang diberikan sudah sesuai dengan peraturan yang ada	0 0,00%	0 0,00%	5 6,58%	43 56,58%	28 36,84%
6.	Sistem tunjangan kesehatan yang diberikan sudah sesuai peraturan	0 0,00%	0 0,00%	6 7,89%	49 64,47%	21 27,63%
7.	Kesempatan yang diberikan untuk pengembangan karir dalam instansi tempat bekerja telah berjalan baik	0 0,00%	1 1,32%	4 5,26%	47 61,84%	24 31,58%
8.	Pihak Perusahaan telah memberikan kesempatan dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan	0 0,00%	2 2,63%	8 10,53%	46 60,53%	20 26,32%
9.	Pimpinan mampu menjalin hubungan baik dengan bawahan	0 0,00%	4 5,26%	5 6,58%	49 64,47%	18 23,68%
10.	Rekan kerja menjalin hubungan baik dengan sesama tim	0 0,00%	1 1,32%	1 1,32%	51 67,11%	23 30,26%
11.	Adanya kejelasan, tanggung jawab dan wewenang yang diberikan apabila melakukan suatu pekerjaan.	0 0,00%	2 2,63%	7 9,21%	48 63,16%	19 25,00%
12.	Adanya pengawasan kerja yang dilakukan pimpinan terhadap suatu pekerjaan dari bawahannya	0 0,00%	4 5,26%	8 10,53%	46 60,53%	18 23,68%
13.	Dalam bekerja karyawan akan diberikan pengawasan hasil kerja	0 0,00%	3 3,95%	4 5,26%	54 71,05%	15 19,74%

Sumber : Perhitungan Data Primer, 2013

Dari Tabel 5 tersebut diatas dapat diambil gambaran bahwa tanggapan responden terhadap perilaku bervariasi. Pernyataan nomor 4, nomor 9, nomor 12 dan nomor 13 karena persentasi ketidaksetujuannya relatif banyak.

1. Proses Pengujian

Seluruh proses pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan Program SPSS versi 16. Proses analisis berdasarkan pada jawaban responden yang layak diolah yaitu dari 76 kuesioner. Proses pengujian terhadap elemen

variabel yang telah ditentukan serta berdasarkan hasil yang disebarakan.

a. Pengujian Kualitas Data

Sebelum hasil instrument penelitian tersebut digunakan pada proses pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji instrument yang meliputi:

1) Uji Validitas

Validitas instrument adalah suatu instrument yang digunakan untuk mengetahui seberapa tepat suatu alat ukur dapat melakukan fungsinya. Alat ukur yang digunakan dalam pengujian validitas suatu kuesioner. Jenis korelasi yang digunakan adalah *Corrected Item Total Correlation*, dimana konsep ini mewakili variabel yang dibentuk apabila *Corrected Item Total Correlation* tiap pertanyaan lebih besar dari r tabel, barulah dapat dikatakan signifikan (valid).

Tabel 6
Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan, Perputaran Karyawan, Perilaku dan Kepuasan Kerja

Item	Corrected Item-item Correlation	r Tabel	Kesimpulan
Variabel X ₁ (Kepemimpinan)			
1	0,669	0,226	Valid
2	0,477	0,226	Valid
3	0,655	0,226	Valid
4	0,661	0,226	Valid
5	0,661	0,226	Valid
6	0,620	0,226	Valid
7	0,656	0,226	Valid
8	0,464	0,226	Valid
9	0,616	0,226	Valid
10	0,653	0,226	Valid
11	0,555	0,226	Valid
Variabel X ₂ (Perputaran karyawan)			
1	0,472	0,226	Valid
2	0,319	0,226	Valid
3	0,696	0,226	Valid
4	0,721	0,226	Valid
5	0,690	0,226	Valid
6	0,242	0,226	Valid

Variabel X ₃ (Perilaku)			
1	0,381	0,226	Valid
2	0,332	0,226	Valid
3	0,523	0,226	Valid
4	0,533	0,226	Valid
5	0,571	0,226	Valid
6	0,402	0,226	Valid
7	0,449	0,226	Valid
Variabel Y (Kepuasan kerja)			
1	0,389	0,226	Valid
2	0,297	0,226	Valid
3	0,591	0,226	Valid
4	0,477	0,226	Valid
5	0,576	0,226	Valid
6	0,502	0,226	Valid
7	0,679	0,226	Valid
8	0,385	0,226	Valid
9	0,469	0,226	Valid
10	0,594	0,226	Valid
11	0,545	0,226	Valid
12	0,384	0,226	Valid
13	0,456	0,226	Valid

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS 16, 2013

Berdasarkan Tabel 6 di atas tampak bahwa semua indikator dari Variabel Kepemimpinan, Perputaran Karyawan, Perilaku maupun Kepuasan Kerja memiliki *Correlation item-total Correlation* lebih besar dibandingkan r tabel. Artinya semua indikator tersebut dikatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai dasar analisis.

2) Pengujian Reliabilitas

Menurut Siswoyo (2008:25), salah satu metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas instrument penelitian adalah koefisien *Alfa (α)* dan *Cronbach*, langkah selanjutnya adalah membuat kesimpulan bila nilai *Cronbach's Alpha Item* ≥ nilai *Alpha*, maka reliabel atau dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Berdasarkan Tabel 7 untuk variabel kepemimpinan (X₁), perputaran karyawan (X₂), dan perilaku (X₃) serta kepuasan kerja (Y) secara keseluruhan untuk hasil

uji reliabilitas *Cronbach Alpha* semua nilai lebih besar dari r tabel maka dikatakan reliabel.

Berdasarkan nilai reliabilitas *Cronbach Alpha* untuk variabel Kepemimpinan (X_1) dengan menggunakan program SPSS versi 16 adalah sebesar 0,884 Artinya konsistensi/keteraturan hasil pengukuran dari indikator penelitian variabel kepemimpinan sangat reliabel dikarenakan nilai r tabel 0,226.

Nilai reliabilitas *Cronbach Alpha* untuk variabel Perputaran Karyawan (X_2) dengan menggunakan program SPSS versi 16 adalah sebesar 0,775 Artinya konsistensi/keteraturan hasil pengukuran dari indikator penelitian variabel dikarenakan nilai r tabel 0,226.

Nilai reliabilitas *Cronbach Alpha* untuk variabel Perilaku (X_3) dengan menggunakan program SPSS versi 16 adalah sebesar 0,736 Artinya konsistensi/keteraturan hasil pengukuran dari indikator penelitian variabel dikarenakan nilai r tabel 0,226.

Begitu juga nilai reliabilitas *Cronbach Alpha* untuk variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dengan menggunakan program SPSS versi 16 adalah sebesar 0,832 Artinya konsistensi/keteraturan hasil pengukuran dari indikator penelitian variabel dikarenakan nilai r tabel 0,226. Secara rinci hasil perhitungan reliabilitas dapat dilihat pada tabel 7 di bawah ini:

Tabel 7
Hasil Uji Reliabilitas

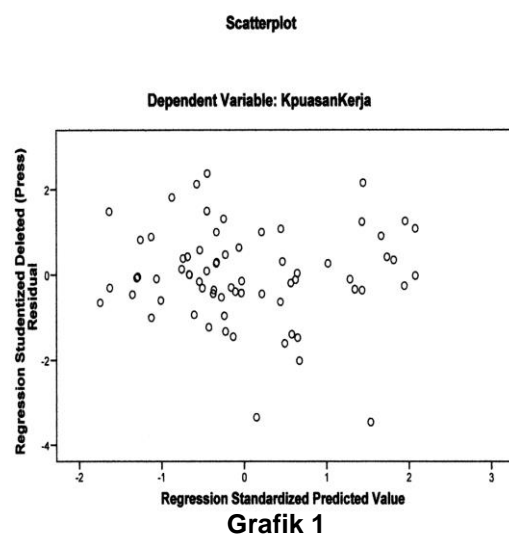
Variabel	Cronbach Alpha	r Tabel	Keterangan
Kepemimpinan (X_1)	0,884	0,226	Reliabel
Perputaran Karyawan (X_2)	0,775	0,226	Reliabel
Perilaku (X_3)	0,736	0,226	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,832	0,226	Reliabel

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS 15, 2013

b. Pengujian Asumsi Klasik

1) Uji Heteroskedastisitas

Dalam model regresi dapat terjadi kesalahan dalam menaksirkan koefisien-koefisien regresi yang disebabkan oleh adanya situasi heteroskedastisitas. Agar kesalahan tersebut dapat dihindari perlu dilakukan pengujian heteroskedastisitas. Untuk menguji adanya heteroskedastisitas tersebut digunakan pendekatan grafik scatter plot yang diperlihatkan pada Grafik 1.



Hasil Pengujian Heteroskedastisitas dengan Scatter Plot

Dari grafik tersebut terlihat bahwa titik yang ada tidak menunjukkan adanya suatu pola tertentu dan titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu variabel dependen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa didalam model regresi tidak terjadi situasi heteroskedastisitas yang akan menyebabkan kesalahan dalam penaksiran koefisien-koefisien regresi.

2) Uji Multikolinieritas

Hasil pengujian asumsi Multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 8 berikut ini.

Tabel 8
Hasil Diagnostik Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kepemimpinan	.549	1.822
Perputaran Karyawan	.537	1.864
Perilaku	.472	2.120

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 16, 2013

Nilai toleransi dan *Variance inflation factor* (VIF) berkisar yaitu 0,472 – 1,822 untuk ketiga variabel bebas tersebut. Dari pengujian asumsi multikolinieritas dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel bebas tersebut tidak memiliki asumsi regresi Multikolinieritas. Artinya dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas terhindar dari persoalan Multikolinieritas.

c. Metode dan Rancangan Hipotesis

1) Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Dalam menganalisis regresi berganda menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Berdasarkan perhitungan dengan bantuan program SPSS For Windows Release 16 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 9
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

R = 0,810		R ² = 0,658		F _{hitung} = 45,689		F _{tabel} = 2,732	
Y = 0,866 + 0,407X ₁ + 0,163X ₂ + 0,234X ₃ + e							
R NO	Variabel	Koefisien regresi	T hitung	T tabel	Kesimpulan		
1.	Konstanta	0,866	2,820	1,666	Ho ditolak		
2.	Kepemimpinan (X ₁)	0,407	5,079	1,666	Ho ditolak		
3.	Perputaran Karyawan (X ₂)	0,163	2,058	1,666	Ho ditolak		
4.	Perilaku (Y)	0,234	2,560	1,666	Ho ditolak		

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2013

Keterangan:

- Y = Kepuasan Kerja
- X₁ = Kepemimpinan
- X₂ = Perputaran Karyawan
- X₃ = Perilaku
- R = Koefisien Korelasi
- R² = Koefisien Determinasi
- e = Error term

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel, maka fungsi regresi berganda yang diperoleh, adalah :

$$Y = 0,866 + 0,407 X_1 + 0,163 X_2 + 0,234X_3 + e.$$

Dari persamaan regresi berganda di atas dapat diketahui bahwa pengaruh

variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 0,866 artinya jika kepemimpinan (X_1), Perputaran Karyawan (X_2) dan Perilaku (X_3) sama dengan nol, maka Kepuasan Kerja (Y) = 0,866 Koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan 0,407 atau 40,7% artinya jika kepemimpinan kondusif tercipta sebesar 100%, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 40,7% demikian sebaliknya. Koefisien regresi untuk variabel Perputaran Karyawan sebesar 0,163 atau 16,3% artinya jika Perputaran Karyawan di tingkatkan 100%, maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 16,3% demikian sebaliknya. Sedangkan untuk variabel Perilaku, nilai koefisien regresinya sebesar 0,234 atau 23,4% artinya jika variabel Perilaku di tingkatkan 100 %, maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 23,4 % demikian sebaliknya.

Berdasarkan Tabel IV.12 di atas diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) secara keseluruhan sebesar 0,810 (81%) menunjukkan bahwa hubungan antar variabel-variabel bebas tersebut secara bersama-sama terhadap variabel terikat dapat dikategorikan kuat, karena besarnya koefisien korelasi tersebut $> 50\%$ dan $< 100\%$. Diketahui koefisien determinasi (R^2) secara keseluruhan sebesar 0,658 atau 65,8%, menunjukkan bahwa variabel-

variabel bebas (kepemimpinan, perputaran karyawan dan perilaku) secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel terikatnya (kepuasan kerja) sebesar 65,8% sedangkan 34,2% lainnya dijelaskan variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

2) Pengujian Hipotesis

Untuk menjawab hipotesis penelitian dilakukan Uji F dengan langkah-langkah sebagai berikut:

(a) Formulasi Hipotesis

H_0 : Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan, Perputaran Karyawan, Perilaku secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Sumsel Babel Palembang

H_a : Terdapat Pengaruh kepemimpinan, Perputaran Karyawan, Perilaku secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Sumsel Babel Palembang

(b) Menentukan α : 0,05 sehingga diperoleh F tabel sebesar 2,732

(c) Berdasarkan proses pengujian hipotesis menggunakan program SPSS di peroleh F hitung sebesar (45,689) karena Pengujian dengan Uji F menghasilkan F hitung (45,689) ternyata lebih

besar dari F tabel pada $\alpha : 0,05 = (2,732)$ Hal ini berarti H_0 ditolak. Dengan demikian menerima H_a yaitu (X_1), (X_2), dan (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap (Y).

Selanjutnya pengujian secara parsial dapat di teruskan dan statistik Uji yang digunakan adalah Uji t, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

(a) Formulasi Hipotesis

H_0 : Tidak terdapat pengaruh Kepemimpinan, Perputaran Karyawan dan Perilaku secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Sumsel Babel Palembang

H_a : Terdapat pengaruh Kepemimpinan, Perputaran Karyawan dan Perilaku secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank sumsel Babel Palembang

(b) Menentukan $\alpha : 0,05$ sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,666

(c) Berdasarkan proses pengujian hipotesis menggunakan program SPSS di peroleh t hitung 5,079 dan 2,056 serta 2,560. Hasil pengujian secara parsial untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap Kepuasan Kerja. Secara parsial pengujian pengaruh

Kepemimpinan (X_1), terhadap Kepuasan Kerja diperoleh t hitung : $5,079 > t$ tabel = 1,994. Hal ini berarti tolak H_0 dan terima H_a yaitu Kepemimpinan (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Pada variabel Perputaran Karyawan (X_2), didapatkan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada $\alpha 0,05$ dimana diperoleh t hitung = $2,056 > t$ tabel = 1,666 Hal ini berarti tolak H_0 dan diterima H_a .

Begitu juga dengan variabel Perilaku (X_3) berpengaruh terhadap kepuasan Kerja pada $\alpha 0,05$ (t hitung = $2,560 > t$ tabel = 1,666). Hal ini berarti tolak H_0 dan terima H_a bahwa Perilaku (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Sumsel Babel Palembang

Hasil pengujian menunjukkan terdapat pengaruh nyata variabel Kepemimpinan (X_1) terhadap Kepuasan kerja (Y) pada Karyawan Bank Sumsel Babel Palembang. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Sumsel Babel Palembang diterima.

Faktor keberhasilan seorang pemimpin adalah gabungan antara kekuatan dan keteguhan hati, dengan aplikasi yang efektif dari kompetensi

kepemimpinan yang dibutuhkan dalam situasi tertentu. Pertimbangan penting untuk para pemimpin adalah membangun rasa percaya dan kredibilitas, rasa percaya dapat menjadi sangat rapuh. Komponen utama kredibilitas adalah kejujuran. Kejujuran itu sangat penting bagi kepemimpinan. Pemimpin itu harus mampu menyampaikan keyakinan dan antusiasme mereka secara efektif. Maka bawahan menilai kredibilitas seorang pemimpin dari kejujurannya, kompetensinya, dan kemampuan menginspirasinya. Bawahan yang mempercayai pemimpinnya bersedia menerima perbuatan pemimpin karena mereka yakin bahwa hak dan kepentingan mereka tidak akan disalahgunakan, agar tidak terjadi konflik antara pimpinan dan bawahan yang menyebabkan terganggunya pekerjaan sehingga rendahnya kepuasan kerja karyawan, adanya rasa ketidakadilan dari bawahan terhadap pemimpin didalam pemberian tugas.

Hasil yang sama juga diperoleh dalam penelitian Abdullah Koni (2010) yang menganalisis pengaruh kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Raden Fatah Palembang dimana didapatkan bahwa kepemimpinan berdampak positif.

2. Pengaruh Perputaran Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Sumsel Babel Palembang

Hasil pengujian menunjukkan terdapat pengaruh sangat nyata variabel Perputaran Karyawan Perputaran Karyawan

(X_2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Pada Bank Sumsel Babel Palembang. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa variabel Perputaran Karyawan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Palembang diterima.

Kepuasan dan Perputaran Karyawan ada hubungannya, karena karyawan yang puas memiliki tingkat perputaran karyawan yang lebih rendah sedangkan karyawan yang tidak puas memiliki tingkat perputaran karyawan yang lebih tinggi. Meskipun demikian, faktor-faktor seperti kondisi pasar tenaga kerja, ekspektasi tentang peluang kerja lain, dan lamanya masa kerja karyawan didalam organisasi juga mempengaruhi keputusan seorang karyawan untuk mengundurkan diri. Tingkat kepuasan tidak menjadi elemen penting dalam memprediksi tingkat perputaran karyawan di kalangan karyawan yang berkinerja bagus karena organisasi biasanya melakukan apa pun untuk mempertahankan mereka misalnya kenaikan gaji, pujian, peluang promosi yang lebih besar.

Hal ini sama dengan Penelitian Eko Aria (2005) bahwa perputaran karyawan merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena berkaitan erat dengan tinggi rendahnya semangat kerja para pegawai. Jika perusahaan dalam hal ini pimpinan dan bawahan harus bekerjasama dengan baik agar tercipta hubungan yang baik maka hal tersebut dapat pula memacu timbulnya semangat kerja yang tinggi, yang pada akhirnya dapat

meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Perilaku terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Sumsel Babel Palembang.

Hasil pengujian ini menunjukkan terdapat pengaruh sangat nyata variabel Perilaku (X_3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada Bank Sumsel Babel Palembang. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa perilaku berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Palembang diterima.

Kepuasan Kerja dan Perilaku Buruk di Tempat Kerja, ketika karyawan kurang puas dengan pekerjaan, mereka bereaksi dengan beragam cara. Tetapi tidaklah mudah untuk memprediksi bagaimana mereka akan merespons. Mungkin ada yang mengundurkan diri, sedangkan karyawan lainnya mungkin melakukan pelecehan verbal (berupa kata-kata) terhadap rekan lain. Apabila pimpinan atau manajer ingin mengendalikan konsekuensi yang tidak diinginkan dari ketidakpuasan kerja, mereka harus mengatasi masalahnya yaitu ketidakpuasan kerja, berusaha mengendalikan respon yang dilakukan para karyawan.

Hal ini berarti semakin baik perilaku maka kepuasan kerja karyawan Bank Sumsel Babel Palembang juga semakin baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Lely (2008) bahwa perilaku yang baik ada hubungan positif dengan Partisipasi Kerja Karyawan PT. Kereta Api (Persero) Wilayah DAOP V1 Yogyakarta.

4. Pengaruh Kepemimpinan, Perputaran Karyawan dan Perilaku secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sumsel Babel Palembang.

Hasil Uji F untuk variabel kepemimpinan, perputaran karyawan serta perilaku adalah 45,689. Ini menunjukkan terdapat pengaruh yang sangat nyata ketiga variabel kepemimpinan (X_1), Perputaran Karyawan (X_2), dan Perilaku (X_3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Sumsel Babel Palembang secara simultan. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan kepemimpinan, perputaran karyawan dan perilaku berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Sumsel Babel Palembang secara simultan diterima.

Pimpinan seharusnya tertarik pada sikap karyawan mereka karena hal ini mempengaruhi perilaku karyawan. Karyawan yang puas dan berkomitmen, misalnya memiliki tingkat perputaran karyawan dan ketidakhadiran yang lebih rendah dari rata-rata. Pimpinan ingin menjaga agar tingkat pengunduran diri karyawan tidak terjadi terutama pada karyawan yang lebih produktif, Pimpinan akan melakukan hal-hal yang bisa menghasilkan sikap kerja yang positif. Semua dilakukan dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan, organisasi secara keseluruhan.

Karyawan yang puas juga berkinerja baik dalam pekerjaan mereka. Pimpinan sebaiknya berfokus pada faktor-faktor yang telah terbukti kondusif terhadap tingginya tingkat kepuasan kerja karyawan, membuat pekerjaan

semakin menantang dan menarik, memberikan imbalan yang setimpal, dan menciptakan kondisi kerja serta rekan kerja yang suportif. Faktor-faktor ini cenderung membantu karyawan agar lebih produktif dan perusahaan sebaiknya memberikan imbalan yang diinginkan karyawan.

Pimpinan harus mampu menjelaskan mengapa karyawan melakukan perilaku tertentu, memprediksi bagaimana karyawan akan menanggapi berbagai tindakan dan keputusan dan mempengaruhi perilaku karyawan. Faktor lain yang tak kalah penting dalam hal yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan adalah kepemimpinan, karena hal tersebut merupakan salah satu faktor penentu bagi keberhasilan dalam Bank Sumsel Babel.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Koni. 2010. *Motivasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Raden Fatah Palembang*. Tesis Tidak diterbitkan. Palembang: Program Pascasarjana Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Manajemen SDM Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Eko Aria. 2005. *Analisis Faktor Kompensasi, Jenjang Karir, dan Stres Kerja terhadap Tingkat Perputaran Karyawan di Hotel "X" Surabaya*. Jurnal SDM, ([http : // www. Citeulike. Org/user/puslit/autor/ Aria ; Eko](http://www.Citeulike.Org/user/puslit/autor/Aria;Eko))
- Lely. 2008. *Pengaruh Perilaku Karyawan terhadap Partisipasi Kerja Karyawan PT. Kereta Api (Persero) wilayah DAOP V1 Yogyakarta*. Jurnal SDM, ([Http : // blogspot. Com/ 2009/03/Perilaku- kerja karyawan](http://blogspot.Com/2009/03/Perilaku-kerja-karyawan)).
- Malayu SP. Hasibuan. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Istijanto. 2002. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Robbins, Stephen P. 2010. *Manajemen*. (Edisi kesepuluh Jilid dua). Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Siswoyo. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2001. *Statistik Untuk Penelitian*. (Cetakan Keduabelas). Bandung : CV AlfaBeta.
- T Hani Handoko. 2003. *Manajemen*. (Edisi 2), Yogyakarta : Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada.
- Uma Sekaran, 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. (Edisi Keempat Buku 1 dan 2). Jakarta : Salemba Empat.
- Umar, Husein. 2003. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Veithzal Rivai. 2006. *Manajemen Sumber Daya manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.