

ISSN 2087-3239

INFLASI

Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Vol. 2 No. 1 - Oktober 2011

Diterbitkan Oleh:

Program Studi Ilmu Ekonomi
Program Pascasarjana Universitas Pattimura



Alamat Redaksi:

Program Studi Ilmu Ekonomi Program Pascasarjana Universitas Pattimura Ambon

Jln. dr. Latumeten Kampus PPS Lt. 3

Email: jurnal.inflasi@mail.unpatti.ac.id

www: <http://paparisa.unpatti.ac.id/paperrepo>

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA STUDI PADA KARYAWAN KOPERTASI SIMPAN-PINJAM MULIA

Oleh :

Ashwin Siahainenia
Politeknik Negeri Ambon

Abstract :

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh balas jasa, gaya kepemimpinan dan kondisi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Koperasi Simpan-Pinjam Mulia Di Ambon. Melalui analisa regresi berganda penelitian ini menunjukkan bahwa ternyata kepuasan kerja karyawan ditentukan oleh balas jasa, gaya kepemimpinan dan kondisi kerja.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, balas jasa, gaya kepemimpinan dan kondisi kerja

Pendahuluan

Perubahan ilmu dan teknologi menuntut manusia untuk selalu beradaptasi dengan perubahan tersebut dan berupaya memanfaatkan perubahan tersebut untuk mencapai tujuan secara jangka panjang maupun jangka pendek. Perubahan akan menjadi sesuatu yang menakutkan bagi mereka yang terlambat mengikuti perubahan tersebut tetapi bagi mereka yang selalu memantau perubahan akan dapat memanfaatkan perubahan tersebut dan mengubahnya menjadi peluang. Banyak organisasi yang tidak eksis karena tidak mau menyesuaikan diri dengan perubahan, oleh karena itu organisasi dituntut untuk selalu bersikap tanggap dan proaktif untuk selalu mengikuti dan menyesuaikan diri dengan perubahan.

Bagi perusahaan sudah merupakan suatu kewajiban untuk memantau dan beradaptasi dengan setiap perubahan yang terjadi, menurut Siagian (2004) manajer yang berhasil adalah mereka yang mampu secara terus-menerus beradaptasi dengan tuntutan perubahan, oleh karena itu ini harus menjadi perhatian utama dari perusahaan, karena pasar juga mengalami perubahan, hal ini dilihat dari adanya perubahan permintaan pasar dari waktu ke waktu, untuk itu perusahaan harus menjawab perubahan permintaan tersebut dengan menyediakan produk yang sesuai dengan permintaan pasar.

Untuk dapat menyediakan produk yang sesuai dengan keinginan pasar, perlu adanya kesiapan perusahaan secara kelembagaan termasuk mempersiapkan tenaga kerja yang berkualitas dan mampu menjawab setiap tantangan perubahan, menurut Saydam (2000) sumberdaya manusia sebagai alat pencapaian tujuan harus ditinggalkan dan diganti dengan kenyataan bahwa sumberdaya manusia adalah *asset* yang harus dikembangkan dan dipelihara, perusahaan harus menjadikan sumberdaya manusia sebagai faktor penentu keberhasilan perusahaan bukan sebagai faktor pelengkap dari keberhasilan perusahaan,

Sebagai faktor penentu maka sumberdaya manusia harus dikembangkan dan diberi motivasi, menurut Hasibuan (2005) pengembangan adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, peningkatan mutu sumberdaya manusia perusahaan harus menjadi program utama dari perusahaan selain motivasi apabila ingin tetap bersaing dalam persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Peningkatan kualitas sumberdaya manusia akan berdampak pada peningkatan kualitas kerja karyawan sehingga akan mengarah pada kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan tidak hanya terbatas pada balas jasa semata akan tetapi hal-hal lain turut mempengaruhi termasuk pemberian tanggung jawab, karyawan bisa saja akan merasa puas apabila diberikan pujian dan diberikan tanggung jawab yang besar (Saydam 2000)

Di Kota Ambon dewasa ini menjamur usaha-usaha simpan pinjam yang berbentuk kopertasi. Secara umum usaha ini lebih mengarah pada pemberian kredit lunak kepada para pengusaha dengan cara pembayaran yang bervariasi, oleh karena itu kegiatan utama dari usaha seperti ini adalah bagaimana dapat mengumpulkan nasabah sebanyak-banyaknya agar mau melakukan kredit pada koperasi. Karena berhubungan dengan nasabah secara langsung maka pegawai koperasi harus memiliki kemampuan untuk menilai layak tidaknya seorang pengusaha untuk mendapatkan kredit. Salah satu koperasi yang ada di Kota Ambon adalah Koperasi Simpan-pinjam Mulia.

Koperasi Simpan-Pinjam Mulia memiliki karyawan yang terdiri dari karyawan administrasi dan karyawan dinas luar. Karyawan administrasi mempunyai tugas untuk mengerjakan hal-hal yang berhubungan dengan administrasi, sedangkan karyawan dinas luar adalah karyawan yang selalu berusaha mencari langganan secara rutin dengan sistem penawaran kredit *door to door*. Sebagai ujung tombak koperasi dalam memberikan kredit karyawan dinas luar harus dibekali dengan pendidikan dan pelatihan sehingga mempunyai kemampuan untuk menganalisa kelayakan tidaknya seseorang untuk menerima kredit. Pendidikan dan pelatihan ini bukan hanya diberikan kepada karyawan baru saja, akan tetapi sering karyawan lama juga secara berkala diberikan pendidikan dan pelatihan, dengan tujuan untuk mencegah penurunan produktivitas.

Hal yang sangat diharapkan dari koperasi adalah peningkatan program pendidikan dan pelatihan bagi karyawan akan selalu dibarengi dengan semakin meningkatnya dana yang terbagi dan menurunnya kredit yang tidak tertagih peningkatan, akan tetapi kenyataan yang dihadapi oleh koperasi terjadi peningkatan kredit yang tidak tertagih walaupun karyawan sudah diberikan pendidikan dan pelatihan. Selain itu dalam pelaksanaan tugas karyawan sekan dibiarkan bekerja sendiri tanpa bimbingan dan motivasi dari atasannya sebelum pergi mencari nasabah sangat minim. Peranan pemimpin dalam memberi dorongan kepada karyawan sangat menentukan keberhasilan karyawan, dan ini tidak ditemui pada sering kali karyawan dibiarkan menghadapi permasalahannya sendiri. Keterciptaan batas antara pemumpin dengan karyawan juga dapat mempengaruhi kondisi kerja karyawan, dimana kenyamanan kerja tidak ada, takut membuat kesalahan

dan selalu berada dibawah tekanan, justru menghalangi ruang gerak dari karyawan untuk menumbuhkan rasa loyalitas kepada Koperasi Mulia.

Demikian juga dengan kondisi kerja yang tidak memadai, ini dapat dilihat dari ketersediaan fasilitas bagi karyawan dalam mendukung pelaksanaan aktivitas tidak sesuai harapan, seperti keterbatasan ruangan karyawan, kenyamanan dalam bekerja tidak sesuai, dan ketidak-tersedianya fasilitas pendukung. Anggapan-anggapan bahwa balas jasa yang sudah diterima adalah sesuai dengan pengorbanan karyawan harus dihilangkan dari benak para pemimpin Koperasi Mulia. Apa bila hal-hal ini dibiarkan maka akan tekikis semanga kerja dari karyawan, terjadi penurunan loyalitas karyawan, dan pada akhirnya produktivitas karyawan akan menurun. Kalau produktivitas menurun maka tingkat pendapatan operasi juga menurun, sehingga kemampuan koperasi untuk membayar balas jasa akan melemah dan pada akhirnya akan berujung pada terjadinya perputaran tenaga kerja yang tinggi.

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Sasaran penting dalam rangka manajemen sumberdaya manusia adalah pada perusahaan adalah menciptakan antara interaksi dengan perusahaan agar tercipta iklim kerja yang sehat dan kondusif, khususnya dalam bentuk kepuasan kerja karyawan yang selanjutnya akan mendorong terciptanya peningkatan motivasi kerja. Sudah menjadi kewajiban bagi perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, peningkatan kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan melalui balas jasa, menurut Martoyo (2000) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Selanjutnya Handoko (2000) mendefinisikan kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka, jadi inti dari kepuasan kerja adalah bagaimana perusahaan memberikan kepuasan kerja kepada karyawannya, menurut *The Cornell Studies* yang dikutip dari Winardi (2007) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dari pekerja terdiri dari pekerjaan itu sendiri, pembayaran, supervise, kesempatan untuk promosi dan sifat rekan kerja, juga ditunjukkan olehnya bahwa salah satu dari faktor-faktor yang disebutkan diatas dapat menjadi kepuasan bagi kelompok tertentu tetapi bagi kelompok lain dapat menjadi sumber ketidakpuasan.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan 2005). Kepuasan kerja karyawan dapat tercipta bukan saja dari dalam diri karyawan akan tetapi faktor dari luar juga mempengaruhi seperti lingkungan kerja yang baik yang mendukung terciptanya kepuasan kerja, ini juga didukung oleh pendapat Saydam (2000) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi lahir dan batin seseorang dalam melakukan pekerjaan, keadaan batin seseorang ternyata juga dapat menentukan kepuasan kerja menurut Siagian (1992) karyawan akan merasa puas bila dalam pekerjaannya terdapat, hak otonomi untuk bertindak, variasi dalam melakukan pekerjaan, kesempatan

memberikan sumbangan untuk keberhasilan pekerjaan dan kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

Kepuasan kerja mempunyai arti yang sangat penting karyawan oleh karena itu telah diupayakan oleh para ahli untuk dapat mengukur kepuasan kerja karyawan, salah satu alat ukur yang biasa dipakai untuk mengukur kepuasan kerja karyawan adalah balas jasa. Apabila dipandang dari sudut pandang perusahaan maka menurut Moekijat (1995) balas jasa dipergunakan oleh bagian personalia untuk memperbaiki pelaksanaan kerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Bagi karyawan balas jasa dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan yang lain, sejalan dengan hal ini maka menurut Hasibuan (2005). melalui balas jasa maka karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja. Melalui balas jasa kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan, bila balas jasa secara benar karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran organisasi (Handoko 1996) selanjutnya menurut Lawler yang dikuti dari Simamora (1997) menyatakan bahwa kepuasan perbedaan antara jumlah yang diterima oleh karyawan dan jumlah yang diduga diterima oleh karyawan lain merupakan penyebab langsung kepuasan dan ketidakpuasan kerja

Berdasarkan teori dan argumentasi diatas maka hipotesa yang diajukan adalah :

Hipotesa 1 : Balas jasa berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan

Situasi dimana pekerjaan itu dilaksanakan secara langsung mempengaruhi individu yang melaksanakan pekerjaan tersebut, menurut Gomes (2000) pengaruh terbesar dari kinerja pegawai adalah perasaan para pegawai bahwa mereka sedang diperlakukan secara adil oleh pimpinan mereka memperlakukan pegawai secara adil adalah sikap pemimpin yang baik dan tercermin dalam gaya kepemimpinan. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias (David, Keith, 1985). seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan untuk mendorong karyawan untuk bekerja secara nyaman tanpa ada tekanan sehingga akan tercipta kepuasan kerja. Hasibuan (2005) melihat bahwa kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi sikap pemimpin, dalam, kepemimpinan partisipasi memberikan kepuasan kerja kepada bawahan karena karyawan ikut dalam memberikan pendapat dan menentukan kebijakan perusahaan. Seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan untuk mendorong dan mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sesuai apa yang diperintahkannya, oleh karena itu gaya kepemimpinan masing-masing pemimpin berbeda akan tetapi semuanya mengarah kearah terciptanya kepuasan kerja serta produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan teori dan argumentasi diatas maka hipotesa yang diajukan adalah :

Hipotesa 2 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan

Kondisi kerja yang baik harus tercipta secara sehat di dalam organisasi, menurut Saydam (2000) kondisi kerja sangat menentukan tingkat gairah kerja para karyawan, apabila kondisi kerja dirasakan

menyenangkan, menyejukan dan tidak bising maka semua orang akan termotivasi untuk kerja lebih giat. Selain itu situasi kerja dimana ada rasa menghormati diantara pemimpin dengan karyawan, juga turut memberikan pengaruh yang besar dalam, menurut Mel White yang dikutip dari Saydam (2000) menjelaskan bahwa salah satu faktor karyawan tidak mau bekerja karena kondisi kerja yang buruk. Kondisi kerja juga dapat dilihat dari segi fisik dimana ketersediaan peralatan yang dibutuhkan oleh karyawan saat melaksanakan pekerjaan juga menentukan kondisi kerja karyawan, kebanyakan perusahaan masih melihat uang sebagai alat untuk menciptakan kepuasan kerja akan tetapi menurut Winardi (2000) bahwa tidak semua orang mampu menganggap uang sebagai alat perangsang tetapi kebutuhan akan ketersediaan alat jugs menentukan, ini berarti bahwa kondisi kerja dengan peralatan yang memadai dan lengkap sudah menjadi kebutuhan bagi karyawan

Berdasarkan teori dan argumentasi diatas maka hipotesa yang diajukan adalah :

Hipotesa 3 : Kondisi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisa (1) pengaruh balas jasa terhadap kepuasan kerja karyawan (2) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan (3) pengaruh kondisi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 107 pegawai. Pengambilan Sampel menggunakan Teknik *Probability sampling* yaitu *Proportional Stratified Random Sampling*. Ukuran sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin yaitu :

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

Dimana :

n = ukuran sampel

N = Populasi

e = error

Dengan menggunakan rumus Slovin dapat ditentukan bahwa ukuran sampel yang digunakan adalah sebanyak 85 responden jika besarnya error adalah 5% atau 0,05. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan sebagai berikut :

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

$$n = \frac{107}{107 \cdot (0,05)^2 + 1}$$

$$n = \frac{107}{107 \cdot (0,0025) + 1}$$

$$n = 84,42 \text{ (85 dibulatkan)}$$

Pengambilan sampel dilakukan dengan *Proportional Stratified Random Sampling* sehingga ukuran sampel untuk tiap bagian adalah sebagai berikut :

Tabel 2.
Populasi dan Sampel berdasarkan Slovin

No	BAGIAN	Jumlah	error	Slovin	Ukuran sampel
1.	Administrasi	13	0,05	10.26	10
2.	Pembangkitan	16	0,05	12.62	13
3.	Distribusi	40	0,05	31.56	32
4.	Niaga dan Pelayanan Pelanggan	24	0,05	18.93	19
5.	Keuangan, SDM & Administratif	14	0,05	11.05	11
Jumlah		107			85

Sumber : Hasil perhitungan diolah
Defenisi Operasional variabel

Penelitian ini menggunakan metode *survey* dengan jumlah item pertanyaan sebanyak 20 pertanyaan dari 4 variabel penelitan. Skala pengukurannya adalah menggunakan skala likert (1-5). Pengukuran terhadap variabel balas jasa 5 item, variabel gaya kepemimpinan 5 item, variabel kondisi kerja 5 item dan kepuasan kerja 5 item. Berikut ini adalah defenisi operasional tiap variabel. Variabel balas jasa adalah semua hak yang diterima oleh karyawan atas pengorbanan yang sudah diberikan kepada perusahaan, variabel gaya kepemimpinan adalah cara seseorang memotivasi dan mempengaruhi bawahannya, variabel kondisi kerja adalah situasi yang mendukung seorang karyawan melaksanakan pekerjaan secara nyaman. Kepuasan kerja adalah perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaan yang telah dilakukannya.

Metode Analisis

Penelitian ini mempunyai 3 hipotesis yang diuji dengan menggunakan *multiply regression analysis* (analisa regresi berganda) dengan bantuan *software SPSS release 15.0*.

Metode yang digunakan dalam analisa regresi adalah :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

dimana:

Y = Kepuasan Kerja

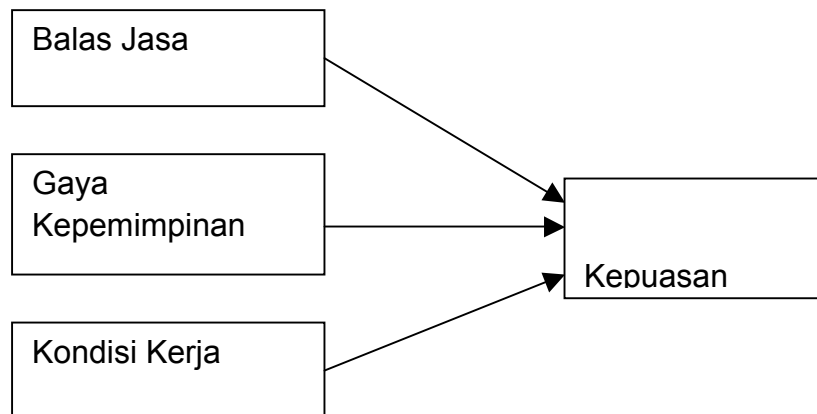
X1 = Balas Jasa

X2	=	Gaya Kepemimpinan
X3	=	Kondisi Kerja
a	=	Konstanta
e	=	Residual
β_1	=	Koefisien regresi untuk X1
β_2	=	Koefisien regresi untuk X2
β_3	=	Koefisien regresi untuk X3

Secara jelas model penelitian dapat dilihat pada gambar 1

Gambar:1

Model Penelitian



HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji validasi dan Reliabilitas

Validitas suatu alat ukur adalah apakah suatu alat ukur dapat mengukur apa yang sebenarnya ingin diukur (Cooper dan Schindler, 2003). Uji validitas dilakukan dengan menganalisis valid tidaknya sub variabel yang digunakan sebagai pengukuran dan selanjutnya dari sub variabel yang valid dilakukan analisis butir untuk melihat butir yang valid melalui penggunaan SPSS versi 15.0. Untuk menguji validitas setiap konstruk, dalam hal ini *convergent validity* digunakan *confirmatory factor analysis* (CFA).

Pengukuran *convergent validity* suatu instrumen riset dikatakan memenuhi *convergent validity* jika nilai loading setiap item atau indikator terhadap konstruk yang diukurnya adalah $\geq 0,4$. Hair *et al.* (1998) *rule of thumb* menyatakan bahwa penerimaan skor *factor loading* adalah $\geq 0,4$ dan secara tegas mengukur konstruk.

Berdasarkan hasil perhitungan *confirmatory factor analysis* yang disajikan berdasarkan 85 sampel yang digunakan, menunjukkan bahwa *convergent validity* bisa diterima karena mempunyai *factor loading* yang lebih besar dari 0,40 dan signifikan pada level kepercayaan 95%. Adapun hasil dari faktor analisis dapat dilihat pada Tabel 3.

Berdasarkan hasil validitas secara keseluruhan, semua item menunjukkan validitas diatas 0.40, dan setiap variabel berada dalam 1 komponen. Hal ini menandakan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini benar-benar mengukur hal yang sebenarnya (Sekaran, 2003). Hal tersebut menandakan bahwa item telah valid dan dapat digunakan dalam tahap analisis selanjutnya.

Tabel 3.
Hasil Uji Validitas

Item	Komponen				Ket
	1	2	3	4	
BJ1	.850				Valid
BJ2	.696				Valid
BJ3	.780				Valid
BJ4	.780				Valid
BJ5	.810				Valid
GK1		.737			Valid
GK2		.658			Valid
GK3		.610			Valid
GK4		.613			Valid
GK5		.725			Valid
KK1			.685		Valid
KK2			.673		Valid
KK3			.784		Valid
KK4			.697		Valid
KK5			.653		Valid
KP1				.563	Valid
KP2				.629	Valid
KP3				.852	Valid

Sumber: Hasil Penelitian

Uji Reliabilitas

Reliabilitas dari suatu pengukuran mencerminkan apakah suatu pengukuran terbebas dari kesalahan (*error*) sehingga akan memberikan hasil pengukuran yang konsisten pada kondisi yang berbeda dan pada masing-masing butir dalam instrumen (Sekaran, 2003). Dalam hal ini reliabilitas konstruk diukur dengan menggunakan *item to total correlation* dan *Cronbach's Alpha*, yang mencerminkan konsistensi internal suatu alat ukur. *Rules of thumb* yang digunakan adalah *item to total correlaton* masing-masing butir harus lebih besar dari 0,5. Sedangkan *Cronbach's alpha* harus lebih besar dari 0.7, meskipun nilai 0.6 masih dapat diterima (Hair *et al.* 1998). Pengukuran reliabilitas dilakukan untuk masing-masing konstruk secara terpisah.

Dari hasil pengujian reliabilitas dengan memasukkan semua item pertanyaan, semua variabel mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,6. Karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 berarti telah

memenuhi uji reliabilitas. Hasil uji reliabilitas awal ini dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4.
Hasil Uji Reliabilitas

NO	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Balas jasa (BJ)	.8989	Reliabel
2	Gaya Kepemimpinan(GK)	.7886	Reliabel
3	Kondisi Kerja (KK)	.7815	Reliabel
4	Kepuasan Kerja (KP)	.7167	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan **analisis regresi berganda** dimana analisis ini mengukur pengaruh antar variable dalam penelitian. Pengujian dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*) karena variable independent yang terdiri dari dua atau lebih dianalisis secara bersama-sama. Secara umum, analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Gujarati, 2003). Tingkat kepercayaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah 95%. Secara Matematis model penelitian adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

- X_1 = Balas jasa
- X_2 = Gaya Kepemimpinan
- X_3 = Kondisi Kerja
- Y = Kepuasan Kerja
- α = konstanta,
- β = Koefisien Regresi,
- e = residual

Uji Hipotesa

Kemampuan menghimpun nasabah merupakan suatu tuntutan bagi karyawan Koperasi Simpan-Pinjam Mulia, dan yang menjadi sasaran dari koperasi ini adalah para nasabah yang memiliki usaha kecil tetap. Agar dapat meminimalisasi kredit yang tidak tertagih maka sangat dibutuhkan kemampuan karyawan koperasi dalam memilih orang yang dijadikan nasabah, oleh karena itu peningkatan sumberdaya manusia melalui pengembangan karyawan harus menjadi perhatian utama kalau mau tetap eksis dalam usaha simpan-pinjam. Responden yang diambil dalam penelitia

ini berjumlah 40 responden yang kesemuannya adalah pegawai Koperasi Simpan-Pinjam Mulia.

Tabel. 3. Hasil Analisa Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Beta	T Hitung	T signifikan
X1 (Balas Jasa)	0,272	0,334	3,163	0,02
X2 (Gaya Kepemimpinan)	0,252	0,276	2,547	0,013
X3 (Kondisi Kerja)	0,196	0,191	2,035	0,045
Konstanta	1,119		2,851	0,006
Multiple R	0,594	F Hitung 19,480		
R Square	0,032			

Sumber : Hasil Penelitian/Diolah

Dari tabel 1 dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 13,11 + 0,176 X1 + 0,159 X2 + 0,156 X3$$

Jika dilihat dari persamaan regresi maka nilai konstanta sebesar 13,11 dapat diinterpretasikan bahwa apabila variabel bebas X1 (balas jasa) X2 (gaya Kepemimpinan) dan X3 (Kondisi Kerja) tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol maka besar besarnya variabel Y (Kepuasan Kerja) adalah 13,11. Artinya bahwa variabel-variabel yang dimasukkan dalam model ini memiliki kemampuan yang tinggi dalam menjelaskan model. Hal ini terbukti dari nilai t hitung dari konstanta 5,181 lebih besar dari $\alpha = 0,05$ yang berarti bahwa variabel lain selain variabel balas jasa, gaya kepemimpinan dan kondisi kerja tidak signifikan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Dalam perhitungan analisa regresi berganda ini pada menunjukkan bahwa tidak ada variabel yang *Removed* dengan kata lain dari tiga variabel bebas ini tidak ada variabel yang dikeluarkan, atau tiga variabel ini dapat dimasukkan dalam perhitungan regresi. Koefisien korelasi dari analisa regresi berganda menunjukkan R adalah 0,549 sehingga diperoleh koefisien determinasi atau *R Square* adalah 0,302 ini berarti bahwa 30,2% kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor balas jasa, faktor gaya kepemimpinan dan faktor kondisi kerja, sedangkan sisanya 60,8% dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Pada hasil perhitungan regresi berganda ini uji anova atau *F test* didapat F hitungnya adalah 5,181 dengan tingkat signifikan 0,004. Karena propabilitasnya (0.004) h lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat dipakai untuk memperdiksi kepuasan kerja karyawan.

Nilai koefisien regresi variabel bebas X1 (balas jasa) adalah 0,176 yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel X1 (balas jasa), maka akan meningkatkan variabel terikat Y (kepuasan kerja) sebesar 0,176 atau 17,6 % dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai t hitung dari variabel bebas X1 sebesar 2,637 nilai t tabel $\alpha = 0,05$ dan $df = 39$ sebesar 1,67 hal ini berarti bahwa t hitung > t tabel yang berarti pula bahwa hipotesa pertama

dari penelitian ini diterima dengan kata lain bahwa balas jasa berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Koefisien regresi variabel bebas X2 (gaya kepemimpinan) adalah 0,159 yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel X2 (gaya kepemimpinan), maka akan meningkatkan variabel terikat Y (kepuasan kerja) sebesar 0,159 atau 15,9 % dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai t hitung dari variabel bebas X2 sebesar 2,435 nilai t tabel $\alpha = 0,05$ dan $df = 39$ sebesar 1,67 hal ini berarti bahwa t hitung $>$ t tabel yang berarti pula bahwa hipotesa kedua dari penelitian ini diterima dengan kata lain bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Nilai koefisien regresi variabel bebas X3 (kondisi kerja) adalah 0,156 yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel X3 (kondisi kerja), maka akan meningkatkan variabel terikat Y (kepuasan kerja) sebesar 0,156 atau 15,6 % dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai t hitung dari variabel bebas X3 sebesar 1,319 nilai t tabel $\alpha = 0,05$ dan $df = 39$ sebesar 1,67 hal ini berarti bahwa t hitung $>$ t tabel yang berarti pula bahwa hipotesa ketiga dari penelitian ini diterima dengan kata lain bahwa kondisi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

PEMBAHASAN

Variabel bebas X1 berpengaruh signifikan dengan terhadap kepuasan kerja, ini terbukti pada hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa balas jasa merupakan salah satu faktor yang memberikan berpengaruh sebesar 17,6 % terhadap kepuasan kerja karyawan koperasi. Pada prinsipnya balas jasa yang diterima karena pengorbanan yang sudah dikeluarkan oleh karyawan yang sudah memberikan kemampuan kerjanya dan koperasi menghargai hasil jerih payah karyawan dengan memberikan balas jasa yang sesuai kepada mereka. Bagi koperasi balas jasa merupakan biaya, akan tetapi bagi karyawan balas jasa merupakan sumber penghasilan yang menghidupi mereka dengan keluarga mereka, oleh karena itu sebaiknya balas jasa yang diberikan harus tepat waktu, dan tepat jumlah sehingga akan tercipta ketenangan dan konsentrasi kerja akan lebih baik apabila balas jasa yang diterima tidak tepat waktu maka akan mengakibatkan disiplin kerja dan moral kerja menurun dan akan berimbas pada *turnover* karyawan semakin besar.

Yang harus diperhatikan dalam pemberian balas jasa adalah pengalaman kerja dan pendidikan karyawan karena bagi karyawan yang sudah memiliki pengalaman kerja sebaiknya diberikan balas jasa yang berbeda sehingga dapat menimbulkan ketenangan dalam bekerja. Apa bila ini tidak diperhatikan maka koperasi akan kehilangan karyawan yang berpengalaman karena mereka akan berpikir untuk pindah ke koperasi lain. Selain pengalaman dan latarbelakang pendidikan beban pekerjaan juga harus menjadi faktor yang menentukan besarnya balas jasa. Banyak perusahaan khususnya koperasi yang memberikan balas jasa yang sama rata bagi semua karyawan, pada hal ada karyawan yang ternyata memiliki beban kerja yang berbeda-beda walaupun mereka karyawan lapangan.

Tingkat biaya hidup juga harus menjadi perhatian, karena semakin tinggi biaya hidup maka semakin besar pendapatan yang harus diterima oleh karyawan, apabila karyawan tidak menerima balas jasa yang sesuai dengan biaya hidupnya maka mereka akan berusaha mencukupi biaya hidup mereka

dengan usaha-usaha sampingan dan sudah pasti konsentrasi mereka saat bekerja akan terbagi. Selain itu keseimbangan balas jasa yang diterima dengan koperasi lain harus sama, sehingga tidak mengganggu konsentari kerja karyawan karena karyawan akan tergoda apabila ditawarkan kerja oleh koperasi lain yang ternyata memberikan balas jasa yang lebih besar dari yang diterimanya selama ini. Untuk itu selain balas jasa yang diterima sebaiknya koperasi menerapkan sistem bonus bagi karyawan yang telah mencapai target, sehingga selain menjadi pendapatan sampingan juga dapat mendorong semangat kerja karyawan. Penerapan pemberian tunjangan juga harus menjadi perhatian, karena tunjangan juga merupakan tambahan penghasilan bagi karyawan.

Variabel bebas X₂ berpengaruh signifikan dengan terhadap kepuasan kerja, ini terbukti pada hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang memberikan berpengaruh sebesar 15,9 % terhadap kepuasan kerja karyawan koperasi. Sejalan dengan penelitian ini maka pemimpin dapat menentukan keberhasilan dari bawahannya, banyak pemimpin yang merasa lebih tahu dari orang lain sehingga apa yang dikatakannya pasti benar, pada hal pemimpin lebih banyak berada dibelakang meja dan tidak mengetahui kejadian yang terjadi dilapangan. Pemimpin sebaiknya harus merasakan keluhan-keluhan karyawan dan mencoba bersama-sama memecahkan permasalahan yang terjadi dilapangan dan menjadi sahabat yang baik dengan karyawannya. Sebisa mungkin pemimpin koperasi menyediakan waktu bagi karyawan untuk berbincang-bincang dan mendengar keluh kesah karyawan saat mencari nasabah.

Hal ini selain dapat mengetahui permasalahan yang terjadi dilapangan juga dapat memberikan motivasi kepada karyawan, karena mereka akan merasa dihargai oleh pemimpin mereka. Sikap rajin memberikan pujian atas keberhasilan yang tekah dicapai oleh karyawan juga harus dijaga, karena karyawan akan merasa termotivasi apabila diberi pujian secara langsung oleh pimpinan mereka, hal ini kelihatan sepele akan tetapi memberikan pengaruh yang sangat besar. Pemimpin harus menunjukkan kepedulian yang tinggi kepada bawahan maupun keluarganya, seorang pemimpin yang baik harus mengetahui permasalahan yang terjadi bukan saja yang berhubungan dengan pekerjaan tetapi yang berhubungan dengan latarbelakang permasalahan keluarga karyawan dengan memposisikan diri menjadi anggota keluarga karyawan tersebut.

Selain itu pendekatan dalam memberikan perintah kepada bawahan juga harus menjadi perhatian utama, banyak pemimpin yang merasa statusnya yang berbeda menyebabkan dia cenderung berperilaku arogan saat memberikan perintah. Ini dapat menurunkan simpati karyawan kepada pemimpin tersebut sehingga mereka akan lebih sering menghindari pimpinan mereka. Akan lebih parah lagi apabila sikap pimpinan yang lebih suka mendengar informasi dari satu pihak tanpa mendengar dari pihak yang lain saat mengambil keputusan, keadaan ini harus dihindari, sebaiknya pemimpin jangan asal mendengar informasi dari berbagai sumber sebelum mengambil keputusan.

Hindari mengkritik karyawan didepan umum apabila hasil pekerjaan tidak sesuai merupakan sikap pemimpin yang baik, karyawan itu juga

manusia yang tidak luput dari kesalahan oleh karena itu apabila karyawan berbuat kesalahan sebaiknya dipanggil didalam ruangan dan diberi nasehat jangan dikritik didepan karyawan lain, karena selain sebagai karyawan dia juga adalah seorang pemimpin dirumahnya. Seorang pemimpin yang baik harus menghargai bawahannya apapun dia, termasuk juga hasil kerjanya apabila pemimpin menunjukkan sikap menghargai bawahan maka kemungkinan karyawan berpaling ke koperasi lain sangat kecil.

Menurut hasil penelitian, variabel bebas X3 berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, ini terbukti pada hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa kondisi kerja merupakan salah satu faktor yang memberikan berpengaruh sebesar 15,6 % terhadap kepuasan kerja karyawan koperasi. Setiap orang selalu menginginkan bekerja dalam suasana yang menyenangkan tanpa dihadapkan dengan beban kerja, oleh karena itu kondisi kerja harus dijaga. Kondisi kerja yang nyaman akan berdampak pada gairah kerja yang tinggi dan pada akhirnya bermuara pada produktivitas yang tinggi.

Untuk dapat menciptakan produktivitas kerja karyawan tinggi salah satu caranya adalah menciptakan kondisi kerja yang nyaman bagi setiap karyawan. Kondisi kerja berhubungan dengan suasana hati saat melakukan pekerjaan, apabila suasana hati gembira maka karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, oleh karena itu tekanan kepada karyawan harus dihilangkan seperti pembebanan target yang harus dicapai. Selain itu menciptakan suasana kerja yang nyaman antara pimpinan dengan karyawan serta karyawan dengan karyawan harus diperhatikan, terkadang suasana kerja yang tegang dapat menghambat karyawan dalam berimprovisasi bahkan karyawan merasa takut melakukan kesalahan. Juga perlu menciptakan perasaan saling menghargai dalam melakukan pekerjaan dimana harus ada perasaan saling membantu dalam pekerjaan.

Selain itu kondisi kerja juga berhubungan dengan ketersediaan fasilitas yang dapat membantu pelaksanaan pekerjaan. Terkadang hal ini sering kali diabaikan seperti fasilitas kantor bagi karyawan lapangan, kebanyakan perusahaan tidak menyediakan fasilitas kantor bagi mereka ini karena anggapan bahwa waktu kerja karyawan ini lebih banyak di lapangan, pada hal mereka ini juga memerlukan alat-alat kantor seperti kursi, meja dan ruangan rapat untuk tempat berdiskusi dan membahas permasalahan yang dihadapi, peralatan komunikasi, peralatan presentasi dan lain-lain

Fasilitas harus menjadi sesuatu yang dapat alat pembantu pelaksanaan pekerjaan, kondisi kerja yang tidak diimbangi dengan ketersediaan fasilitas kerja yang memadai akan berakibat pada kepuasan kerja karyawan. Seseorang akan merasa puas apabila hasil kerjanya baik oleh karena itu selian dibutuhkan faktor dari dalam seperti suasana hati juga dibutuhkan faktor pendukung dari luar seperti ketersediaan fasilitas kerja. Untuk itu perlu dilihat kebutuhan akan fasilitas kerja yang benar-benar dibutuhkan oleh karyawan saat melakukan pekerjaan dan pengadaan fasilitas tersebut sesuai dengan kebutuhan sehingga fasilitas-fasilitas tersebut banar-benar dimanfaatkan.

Kesimpulan dan Saran

Untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan maka perlu diperhatikan kepuasan kerja karyawan, apabila dicermati ternyata kepuasan kerja karyawan adalah hal yang sangat penting dan harus diutamakan oleh semua perusahaan. Kepuasan kerja karyawan ditentukan oleh berbagai macam faktor baik dari dalam seperti perasaan hati orang maupun faktor dari luar perasaan hati seseorang. Dari luar perasaan seseorang ditentukan oleh berbagai macam faktor dan faktor yang paling dominan adalah faktor-faktor yang ditentukan secara organisasional seperti balas jasa yang diberikan kepada seseorang harus setimpal dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan, gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam memimpin bawahan harus memahai perasaan bawahan dalam berbagai kondisi serta dan memperhatikan kondisi kerja bawahan saat melakukan pekerjaan, apakah ketersediaan fasilitas sudah dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan.

Untuk dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan perlu diperhatikan berbagai faktor seperti balas jasa yang diberikan kepada karyawan, karena apabila hasil kerja seseorang dihargai dengan balas jasa yang sesuai maka kepuasan kerja akan muncul dengan sendirinya selain itu gaya kepemimpinan sebaiknya memperhatikan sifat dan perasaan bawahan dimana harus memilah-milah bawahan dengan sifatnya masing-masing. Kemudian kondisi kerja karyawan harus juga ditingkatkan meliputi peningkatan fasilitas kerja yang dapat menunjang keberhasilan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Davis, Keith and John W. Newstrom. 1985. *Human Behaviour at Work : Organizational Behaviour*. Mc. Graw-Hill Inc., New York.
- Emron Edison. 2009. Pengembangan Sumberdaya Manusia. Alfabeta
- Hasibuan Melayu. H. 2005 Manajemen Sumberdaya Manusia, Edisi Revisi. Bumi Aksara
- Handoko H. Manajemen Sumberdaya Manusia. Edisi Kedua, BPFE
- Martoyo, S. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Moekijat. 1995 Manajemen Personaliala Dan Sumberdaya Manusia. Mandar Maju
- Saydam Gouzali, 2000 Manajemen Sumberdaya Manusia, Suatu Pendekatan Mikro. Djambatan.
- Istijanto 2005. Riset Sumberdaya Manusia. Gramedia Pustaka Utama
- 2004 Metodologi Penelitian Bisnis, Alfabeta
- Sugiono. 2006 Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D. Penerbit, Alfabeta
- Siagian, 1992. Manajemen Sumberdaya Manusia. Bina Aksara Jakarta
- Susanto, AB., 1997. *Budaya Perusahaan : Seri Manajemen Dan Persaingan Bisnis*. Cetakan Pertama, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Susilo, Willy. 2002. Audit Sumher Daya Manusia. Jakarta: Vorqistatama Binamega.
- Testa, Mark R., 1999, Satisfaction with Organizational Vision, Job Satisfaction and Service Efforts: an Empirical Invetigation. *Leadership & Organization Development Journal*. Vol 20 No.3 pp. 154-161.

Tjosvold, Dean; Chen, Yifeng and You Zi-Yo, 2003, *Conflict Management for Individual Problem Solving and Term Innovation in China*. Working Paper pp 2-44

Toha M dan Darmanto., 2002, *Perilaku Organisasi*, Universitas Terbuka, Jakarta