

Hubungan Rekan Kerja, Kompensasi dan Kondisi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Koperasi Simpan Pinjam Karya Harapan Pemalang

Relationship between Coworkers, Compensation and Working Conditions on Job Satisfaction at the Karya Harapan Pemalang Savings and Loan Cooperative

Muhamad Dwiqy Ristami^{1*}, Prayekti², E. Didik Subiyanto³
^{1,2,3}Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta
(*Email Korespondensi: dwiqyr@gmail.com)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Rekan Kerja, Kompensasi, Dan Kondisi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Koperasi Simpan Pinjam Karya Harapan. Sejumlah 50 karyawan dijadikan sampel dengan dengan pengambilan data menggunakan kuesioner melalui teknik *accidental sampling*. Data dianalisis dengan regresi liner berganda. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh Rekan Kerja positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan Kerja. Kondisi Kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Pada penelitian juga diperoleh hasil secara simultan yaitu Rekan Kerja, Kompensasi, Dan Kondisi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Kata Kunci: Kepuasan Kerja; Kondisi Kerja; Kompensasi; Rekan Kerja

Abstract

This study aims to examine co-workers, compensation, and working conditions of work at the Karya Harapan Savings and Loans Cooperative. a number of 50 employees were sampled by collecting data using a questionnaire through accidental sampling technique. Data were analyzed by multiple linear regression. The results of the study showed that there was a positive co-worker influence on work activities. Compensation has a significant positive effect on work objectives. Working conditions have no significant negative effect on work objectives. In this study also obtained results simultaneously, namely Co-workers, Compensation, and Working Conditions have a significant effect on work

Keywords: *Compensation; Job Satisfaction; Work colleague; Working Conditions*

PENDAHULUAN

Karyawan adalah makhluk sosial yang merupakan aset untuk sebuah perusahaan. Karyawan selalu menjadi perencana pelaksanaan, dan orang yang selalu mempunyai peran aktif dan mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan merupakan pelaksana yang mewujudkan tercapainya tujuan, mempunyai tujuan, menggunakan perasaan, menggunakan pikiran dan keinginan yang dapat berpengaruh terhadap sikap dalam bekerja. Sikap-sikap karyawan dikenal dengan kepuasan kerja yang ditimbulkan oleh pekerjaan, peralatan, lingkungan, kebutuhan dan lain sebagainya. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya, supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat (1).

Kepuasan kerja merupakan sikap pekerja terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan rekan kerja, kompensasi, jenis pekerjaan dalam perusahaan yang menyangkut faktor dan psikologis yang berwujud perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas. Kepuasan kerja harus diperhatikan oleh para pengelola sumber daya manusia karena adanya hubungannya dengan tingkat kesehatan, adanya hubungan kepuasan dengan kinerja, keberlangsungan tenaga kerja (tetap bertahan) dan produktivitas. Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat berupa fisik seperti kompensasi, fasilitas dan jaminan masa depan, atau faktor-faktor non fisik seperti kesempatan untuk maju, manajemen perusahaan, pengawasan, kondisi pekerjaan dan komunikasi (2).

Sementara terkait hubungan karyawan dengan rekan kerja, karyawan menginginkan rekan kerja yang saling mendukung dan bersahabat (3). Hubungan rekan kerja yang dapat meningkatkan kepuasan kerja meliputi persahabatan, penerimaan dan kesetiaan yang dibangun diantara anggota kelompok, mengungkapkan bahwa kualitas hubungan rekan kerja menunjukkan efektifitas komunikasi antara kedua belah pihak, serta mencerminkan seberapa baik kedua belah pihak saling berkoordinasi. Kondisi tersebutlah yang pada akhirnya mendorong munculnya kepuasan kerja.

Kepuasan kerja mengenai kompensasi merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja (4). Uang tidak hanya membantu orang memperoleh kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi. Karyawan melihat kompensasi sebagai refleksi bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan. Kompensasi meliputi gaji dan reward. Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, dan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Jika karyawan cenderung absen, memberikan kontribusi positif dan ingin tinggal lebih lama di dalam organisasi menandakan bahwa karyawan memiliki kepuasan kerja. Terdapat beberapa dampak dari kepuasan kerja pada karyawan, yaitu kepuasan kerja berdampak pada kinerja karyawan, kewenangan organisasional pekerja, kepuasan pelanggan, kehadiran karyawan, perputaran karyawan (*turnover*), dan penyimpangan ditempat kerja (5).

Society Human Resources Management (SHRM) meneliti pada tahun 2012-2016, hampir dua perlima (38%) karyawan Amerika Serikat melaporkan bahwa mereka sangat puas dengan pekerjaan mereka saat ini, sedangkan proporsi yang lebih besar (51%) menyatakan bahwa mereka merasa puas, namun pada tingkat yang lebih rendah menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Amerika Serikat sampai batas tertentu merasa puas terhadap peran pekerjaan mereka saat ini. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Accenture, sebuah lembaga konsultasi bisnis dan manajemen asal Amerika Serikat mengeluarkan hasil studi pada tahun 2014 yang mempelajari tingkat kepuasan pada karyawan itu menunjukkan pekerja atau karyawan yang bekerja di Indonesia paling tidak bahagia. Hanya 18% dari kelompok responden karyawan Indonesia yang mengatakan puas dengan kualitas kehidupan serta kebahagiaannya ditempat kerja. Tiga masalah yang paling dikeluhkan adalah keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, besaran kompensasi serta ketersediaan jenjang karier.

Penelitian Tutik Wijaya tahun 2008 menyimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja bagian produksi PT. Asia Forestama Pekanbaru adalah faktor individu berupa keahlian, kacakapan, masa kerja dan pengalaman kerja dan faktor pekerjaan itu sendiri meliputi kesesuaian jenis pekerjaan, kompensasi, kesempatan promosi jabatan dan hubungan kerja.

Koperasi simpan pinjam mempunyai peran yang strategis dalam menggerakkan denyut nadi perekonomian masyarakat dan pembangunan nasional di Indonesia. Peran penting koperasi simpan pinjam sebagai alternatif lembaga keuangan yang efektif untuk menjangkau kalangan usaha mikro, kecil, dan menengah. Persebaran koperasi di Indonesia paling banyak tersebar di Pulau Jawa dan di Jawa Tengah terdapat 808 koperasi. Jumlah pekerja koperasi simpan pinjam di Jawa Tengah adalah sebanyak 202.363.342 orang. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa untuk

menunjang peran penting koperasi simpan pinjam sebagai alternatif lembaga keuangan yang efektif diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja tinggi.

Koperasi Simpan pinjam Karya Harapan merupakan koperasi swasta yang bergerak dibidang simpan pinjam. Terdapat 50 karyawan yang pekerja di Koperasi Simpan Pinjam Karya Harapan yang terbagi dalam 2 cabang wilayah. Para karyawan bekerja mulai dari jam 07.30 sampai 16.00 WIB. Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara dengan beberapa karyawan Koperasi Simpan Pinjam Karya Harapan masih banyak karyawan yang terlambat masuk kerja di tiga bulan terakhir ini, yaitu 80,2% karyawan terlambat masuk kerja dibulan Januari, 80,2% dibulan Februari dan 94,1% karyawan terlambat masuk kerja dibulan Maret. Supervisi yang dilakukan oleh *General Manager* di Koperasi Simpan Pinjam Karya Harapan adalah dengan cara kunjungan ke tiap cabang dengan jumlah kunjungan minimal 2 kali dalam seminggu untuk setiap kantor cabang. Fasilitas yang tersedia di tiap kantor cabang koperasi berbeda, ada yang menggunakan pendingin ruangan dan tidak, serta belum adanya ruang khusus untuk tiap unit jabatan. Menurut salah satu karyawan, kondisi kantor yang tidak memiliki ruangan per unitnya menyebabkan kurang konsentrasi dalam mengerjakan pekerjaan. Selain itu, karyawan juga menyatakan bahwa fasilitas pendukung pekerjaan seperti komputer/laptop dan *printer* juga masih kurang.

Karyawan di bagian marketing Koperasi Simpan Pinjam Karya Harapan mengatakan sangat menyayangkan untuk promosi jabatan di Koperasi Simpan Karya Harapan juga tidak ada, kenaikan jabatan terjadi apabila ada posisi tertentu yang kosong atau ada karyawan yang mengundurkan diri. Berdasarkan data yang diperoleh dari Koperasi Simpan Karya Harapan terdapat 6 karyawan yang mengundurkan diri ditahun 2020-2021. Salah satu alasan pengunduran diri karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Karya Harapan adalah karena kurang puas dengan gaji yang diterimanya dibandingkan dengan bobot pekerjaan dan jabatan yang dia duduki. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Rekan Kerja, Kompensasi dan Jenis Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja”.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner pada populasi yaitu karyawan Koperasi Simpan Pinjam Karya Harapan dengan jumlah diketahui pasti. Penelitian ini menggunakan 50 karyawan sebagai responden. Kuesioner didistribusikan dengan teknik *accidental sampling*. Data diuji menggunakan analisis regresi linier berganda dan uji sobel setelah melewati uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik. Instrumen pengukuran menggunakan skala likert 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju).

HASIL

Validitas dan Reliabilitas

Pada penelitian ini pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$ pada tingkat signifikansi uji satu arah yaitu 0.2787. Variabel Rekan Kerja (0.523-0.755), Kompensasi (0.469-0.712), Kondisi Kerja (0.472-0.649), dan Kepuasan Kerja (0.529-0.772) > 0.1966 menunjukkan validitas terpenuhi. Pada uji reliabilitas, *cronbach's alpha* Rekan Kerja (0.859), Kompensasi (0.835), Kondisi Kerja (0.809), Kepuasan Kerja (0.858) > 0.60 maka dapat dinyatakan bahwa instrumen adalah reliabel.

Karakteristik responden

Karakteristik responden (Tabel 1) menunjukkan mayoritas adalah karyawan yang berumur 18-30 tahun (68%). Berdasarkan jenis kelamin mayoritas laki-laki (86%). Berdasarkan tingkat Pendidikan mayoritas SLTA (84%).

Tabel 1. Karakteristik Responden

Kategori	Keterangan	Jumlah	Persentase
Usia	18-30 tahun	34	68%
	31-50 tahun	16	32%
Jenis Kelamin	Laki-laki	43	86%
	Perempuan	7	14%

Kategori	Keterangan	Jumlah	Persentase
Usia	18-30 tahun	34	68%
	31-50 tahun	16	32%
Tingkat Pendidikan	SLTA	42	84%
	DIII	3	6%
	S1/S2	5	10%

Sumber: Data primer diolah 2022

Asumsi klasik

Pada hasil uji asumsi klasik (Tabel 2), pengujian heteroskedastisitas (Glejser *test*) diperoleh nilai probabilitas >0.05 yang artinya tidak ada heteroskedastisitas. Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov *test*, dengan nilai (*Asymp. Sig.*) >0.05 menunjukkan data residual statistik terdistribusi secara normal dan uji multikolonieritas dengan nilai *tolerance* >0.10 dan *VIF* <10 menunjukkan tidak ada multikolonieritas yang berarti.

Tabel 2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Ind.	Dep.	Hetero.	Norm.	Multi.	
		Sig.	Sig.	Tol.	VIF
RK		0.281	0.738	0.322	3.109
KOM	KEP	0.073		0.331	3.024
KK		0.758		0.887	1.127

RK= Rekan Kerja; KOM=Kompensasi;
KK= Kondisi Kerja; KEP= Kepuasan Kerja.
Sumber: Data primer diolah 2022

Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis 1 dan 2 pada Tabel 3 menunjukkan probabilitas $0.000 < 0.05$ yang menunjukkan penerimaan dari hipotesis. Pengujian hipotesis 3 menghasilkan nilai probabilitas $0.483 > 0.05$, maka H_4 tidak diterima Kondisi Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Nilai F memiliki nilai sig < 0.05 yang artinya Rekan Kerja, Kompensasi, dan Kondisi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Besarnya *Adj. R²* adalah 0.880 artinya Rekan Kerja, Kompensasi, dan Kondisi Kerja mampu menjelaskan Kepuasan Kerja sebesar 88.0% sisanya 12.0% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis

Ind.	Dep.	Unstand.	Coeff.	Sig.	Adj. R ²	Anova	
		B	Error			F	Sig.
H1	RK	0.407	0.080	0.000			
H2	KOM	0.506	0.078	0.000	0.880	121.306	0.000
H3	KK	-0.050	0.070	0.483			

RK= Rekan Kerja; KOM=Kompensasi;
KK= Kondisi Kerja; KEP= Kepuasan Kerja.
Sumber: Data primer diolah 2022

PEMBAHASAN

Temuan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa variabel rekan kerja terdapat nilai sig t sebesar 0.000 yang berarti $0.000 < 0.05$ dengan nilai t tabel 5.064. Nilai tersebut dapat membuktikan bahwa H_0 ditolak yang berarti bahwa Rekan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan Kerja. Item pernyataan Rekan Kerja yang memiliki nilai tertinggi yaitu “Saya mendapat dukungan dari rekan kerja”. Rekan Kerja sebagai salah satu faktor konsektual yang dapat mempengaruhi kreatifitas karyawan. Sesama karyawan harus Saling mendukung dalam pekerjaan. Rekan kerja yang baik mampu menjadikan tempat yang kerja yang biasa saja menjadi tempat berdiskusi untuk bertukar pendapat dalam berbagai hal. Rekan kerja yang menyenangkan akan meningkatkan kepuasan dalam bekerja. Studi empiris ini sejalan dengan peneliti terdahulu yang dilakukan oleh (6).

Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa variabel *perceived usefulness* terdapat nilai sig t sebesar 0.000 yang berarti $0.000 < 0.05$ dengan nilai t tabel 6.504. Nilai tersebut dapat membuktikan bahwa H_0 ditolak yang berarti bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan Kerja. Item pernyataan Kompensasi yang memiliki nilai tertinggi yaitu “Saya merasa gaji dan intensif yang saya terima bersifat adil sesuai dengan standar pengupahan yang berlaku”. Kompensasi diberikan sebagai balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Kompensasi yang diberikan perusahaan berbagai macam bisa berupa intensif gaji untuk karyawan, dengan begitu karyawan akan bekerja lebih baik lagi. Kompensasi yang baik dari perusahaan akan menghasilkan kepuasan kerja yang baik. Studi empiris ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (7).

Hipotesis ketiga yang menyatakan variabel Kondisi Kerja terdapat nilai sig t sebesar 0.483 yang berarti $0.483 > 0.05$ dengan nilai t tabel -0.707. Nilai tersebut dapat dibuktikan bahwa H_0 diterima yang berarti bahwa Kondisi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Item pernyataan Kompensasi yang memiliki nilai tertinggi yaitu “Kelengkapan peralatan kerja saya sudah baik”. Kondisi kerja yang nyaman dan diberikan sarana yang diperlukan oleh karyawan akan meningkatkan kepuasan dalam bekerja. Pimpinan perusahaan harus menjaga kondisi kerja yang baik, sehingga tidak hanya karyawan yang memiliki kewajiban menjaga kecondusifan perusahaan. bekerja sama antara karyawan dan pimpinan untuk menjaga kondisi kerja yang nyaman dan jauh dari gangguan dapat menyebabkan munculnya kepuasan kerja. Studi empiris tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan (8).

Berdasarkan pengujian dari hasil uji F bahwa pengaruh bersama – sama dari variabel independent (Rekan Kerja, Kompensasi, dan Kondisi Kerja) terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja) pada karyawan Koperasi Simpan Pinjam Karya Harapan di Pemalang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Rekan Kerja, Kompensasi, dan Kondisi Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan Kerja. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai F hitung sebesar 121.306 dengan nilai signifikan sebesar 0.000. Nilai adjusted Square sebesar 0.880, hal ini berarti 88.0 % variabel Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh Rekan Kerja, Kompensasi, dan Kondisi Kerja sisanya 12.0% dipengaruhi variabel lain dengan Standard error estimasi (SEE) 1.041.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa adanya pengaruh Rekan Kerja positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan Kerja. Kondisi Kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Pada penelitian juga diperoleh hasil secara simultan yaitu Rekan Kerja, Kompensasi, dan Kondisi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan hasil temuan tersebut diharapkan Koperasi Simpan Pinjam Karya Harapan Pemalang dapat mempertahankan serta meningkatkan persepsi tentang rekan kerja, kompensasi, dan kondisi kerja yang dirasakan karyawan sehingga dapat meningkatkan kepuasan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Fathoni A. Organization and Human Resources. Jakarta: Rineka Cipta. 2009;
2. Bangun W. Manajemen sumber daya manusia. 2012;
3. Dipboye RL, Smith CS, Howell WC. Understanding industrial and organizational psychology: An integrated approach. Harcourt brace college publishers; 1994.
4. Luthans F. Perilaku Organisasi edisi sepuluh. Yogyakarta Andi. 2006;
5. Susanti L. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT Dok dan Perkapalan Surabaya. Universitas Muhammadiyah Surabaya; 2018.
6. Hasby. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara. 2020;1.
7. Pertiwi P, Ferdian A. Pengaruh Work Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Dinas Koperasi, UMKM, Serta Perdagangan DKI Jakarta. 2020;6(2).
8. Putra KDP, Wahyuni I, Kurniawan B. HUBUNGAN SUPERVISI, REKAN KERJA, GAJI, KEAMANAN KERJA, KONDISI KERJA, PROMOSI JABATAN DAN JENIS PEKERJAAN DENGAN KEPUASAN KERJA (Studi Kasus Pada Karyawan Koperasi Simpan Pinjam X di Kabupaten Pemalang, Jawa Tengah). J Kesehat Masy. 2018;6:321–9.