

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan: Studi pada Karyawan Koperasi Esgeef-878 Semarang

TJANDRA TIRTONO
MUHAMMAD ULINNUHA

Jurusan Manajemen, STIE Widya Manggala
Jl. Sriwijaya Nomor 32 & 36 Semarang 50242
e-mail : ulin_nuhacca@yahoo.com

Diterima 27 Februari 2017; disetujui 15 Maret 2017

Abstract: *The purpose of this research was to describe and analyze the influence of individual factor, social factor, and main factor in work on job satisfaction of employee in Koperasi Esgeef-878 Semarang. The research hypothesis was the individual factor, social factor, and main factor in work had positive significant effect on job satisfaction of employee in Koperasi Esgeef-878 Semarang. The sample were 35 employees of Koperasi Esgeef-878 Semarang obtained by population study. The data were obtained using a questionnaire, which was then analyzed using multiple linier regression analysis with SPSS version 22.00 for Windows. The result research was regression model $Y = -4,232 + 0,467X_1 + 0,405X_2 + 0,423X_3$. Hypotesis test results showed individual factor, social factor, and main factor in work had positive significant effect on job satisfaction of employee in Koperasi Esgeef-878 Semarang both partial and simultant.*

Keywords : *individual factor, social factor, main factor in work, job satisfaction*

PENDAHULUAN

Latar Belakang. Kepuasan kerja ternyata merupakan topik yang sangat populer di kalangan ahli psikologi industri dan manajemen. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan

menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan (Sutrisno, 2009:73).

Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Pendapat tersebut didukung oleh Strauss dan sayles (dalam Handoko, 2002:193), kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada giliran-

nya akan menjadi frustrasi (Sutrisno, 2009:75)

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang di rasakannya, dan sebaliknya (As'ad, 2001:103-104)

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah faktor individual dimana dalam faktor ini berhubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaannya, umur orang sewaktu bekerja dan jenis kelamin, selain faktor individual, yang kedua faktor sosial juga mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaan, dimana salah satunya ada upah/ gaji, Banyak orang berpendapat bahwa gaji atau upah merupakan faktor utama untuk timbulnya kepuasan kerja, terutama dalam suatu negara yang sedang berkembang di mana uang merupakan kebutuhan yang vital untuk bisa memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari (As'ad, 2001:111).

Faktor utama dalam pekerjaan meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju, selain itu juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Koperasi "Esgeef-878" Semarang adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang keuangan, dengan jumlah karyawan mencapai 35 orang. Data karyawan tetap di koperasi Esgeef-878 Semarang pada bulan Juli sampai Desember 2015 di Koperasi Esgeef-878 Semarang dapat dilihat pada tabel 1.

Dari tabel diatas terlihat adanya kecenderungan berkurangnya jumlah karyawan Koperasi Esgeef setiap bulannya. Dari pengamatan peneliti penyebab berkurangnya jumlah karyawan pada Koperasi "Esgeef-878" berhubungan dengan ketidakpuasan kerja dan perlu diteliti lebih lanjut. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh faktor individual, faktor sosial, dan faktor utama dalam pekerjaan terhadap kepuasan kerja pada karyawan koperasi Esgeef-878 Semarang baik secara parsial maupun simultan

TINJAUAN TEORETIS

Kepuasan Kerja (Y) Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2003:148). Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu dan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada diri seseorang. Ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, dan sebaliknya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang

Tabel 1
Jumlah Karyawan Koperasi Esgeef-878 Semarang
Juli – Desember 2015

Bulan	Jumlah Karyawan
Juli	43
Agustus	41
September	40
Oktober	38
November	37
Desember	35

Sumber : Analisis Penelitian, 2016

menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 2002:193). Davis dan Newstrom (1985:96) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja). Wexley dan Yulk (1977:98) mendefinisikan kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya. Berdasarkan pendapat Davis, Wexley, dan Yuki tersebut di atas, Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Faktor Individual (X_1) Setiap manusia adalah individu yang unik, artinya orang memiliki pendirian dan perasaan yang berbeda – beda satu dengan yang lainnya. Menurut Bagus dan Lorens (1996:19) individu dapat diartikan juga bagian terkecil dari kelompok masyarakat yang tidak dapat dipisah lagi menjadi bagian yang lebih kecil. Kepuasan kerja didefinisikan dengan hingga sejauh mana individu merasakan secara positif dan negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas – tugas dalam pekerjaan (Hariandja, 2002:290). Dalam kenyataannya karyawan yang melakukan pekerjaan dalam kondisi kesehatan yang baik, harapan yang besar akan menunjukkan prestasi kerja yang diharapkan oleh perusahaan. Demikian juga unsur umur dan watak juga berpengaruh besar terhadap individu, menurut Mangkunegara (2009:118) ada kecenderungan pegawai yang lebih tua lebih merasa puas daripada pegawai yang berumur relatif muda.

Faktor Sosial (X_2) Menurut Handoko (2002: 199) ukuran organisasi cenderung mempunyai hubungan secara berlawanan dengan kepuasan kerja. Semakin besar organisasi, kepuasan kerja cenderung turun secara moderat kecuali manajemen mengambil berbagai tindakan korektif. Tanpa tindakan koreksi, organisasi besar akan “menenggelamkan” orang-orangnya dan berbagai proses seperti partisipasi, komunikasi dan koordinasi kurang lancar. Karena kekuasaan pengambilan keputusan terletak jauh dari para karyawan, mereka sering merasa kehilangan

peranan. Disamping itu, lingkungan kerja yang terlalu besar juga menghapuskan berbagai elemen kedekatan pribadi, persahabatan, dan “kehangatan” kelompok kerja kecil yang merupakan faktor penting kepuasan kerja karyawan. Istilah “besar atau ukuran organisasi” berkaitan dengan besarnya satuan pengoperasian, seperti sebuah pabrik cabang, bukan dalam arti satuan perusahaan sebagai keseluruhan. Akhirnya karena ada hubungan antara besar organisasi dan kepuasan kerja, fungsi personalia dalam organisasi-organisasi besar mungkin mempunyai atau menghadapi kesulitan lebih berat untuk mempertahankan kepuasan kerja karyawan.

Faktor Utama Dalam Pekerjaan (X_3) Sejumlah teori faktor utama dalam pekerjaan yang berusaha mengidentifikasi faktor utama dalam pekerjaan tugas dari pekerjaan-pekerjaan, bagaimana faktor utama dalam pekerjaan ini digabungkan untuk membentuk pekerjaan yang berbeda, serta hubungan dari faktor utama dalam pekerjaan tersebut dengan kepuasan kerja telah dihasilkan, Menurut Pangabean (2004:130) “faktor utama dalam pekerjaan berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri dimana ia berkaitan dengan bagaimana cara karyawan menilai tugas-tugas yang ada dalam pekerjaan

Penelitian Terdahulu. Beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan dalam penelitian ini ditampilkan pada tabel 2.

Kerangka Teoretis. Penelitian ini didasarkan pada konsep Blum (1956) dalam As’ad (2001:114), sehingga kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini seperti pada gambar 1.

Hipotesis

- H_1 : Faktor individual berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Esgeef-878 Semarang.
- H_2 : Faktor sosial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Esgeef-878 Semarang.
- H_3 : Faktor utama dalam pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Esgeef-878 Semarang.
- H_4 : Faktor individual, faktor sosial dan faktor utama dalam pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Esgeef-878 Semarang

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kausal komparatif, yaitu tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini melakukan penyelidikan

terhadap variabel kepuasan kerja dengan variabel yang mempengaruhinya, yaitu faktor individual, faktor sosial dan faktor utama dalam pekerjaan.

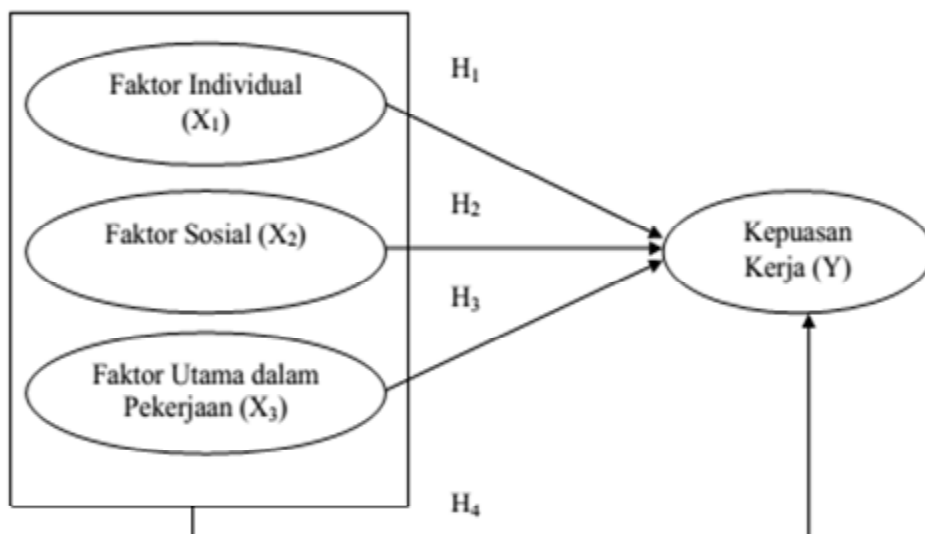
Definisi Operasional

Kepuasan kerja (Y). Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar

Tabel 2
Penelitian Terdahulu

Penelitian	Variabel yang Digunakan	Hasil Penelitian
Satiyono & Bodroastuti	Variabel dependen: Kepuasan kerja Variabel Independen: faktor individual, faktor sosial, faktor utama dalam pekerjaan	Faktor individual, faktor sosial, faktor utama dalam pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada staf kantor PT. Sinar Pantja Djaja Semarang
Melani & Suhaji	Variabel dependen: Kepuasan kerja Variabel independen: faktor finansial, faktor fisik, faktor sosial, faktor psikologi	Faktor finansial, faktor fisik, faktor sosial, faktor psikologi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sekolah tinggi ilmu farmasi "Yayasan Pharmasi" Semarang.
Arifin, dkk	Variabel dependen: kepuasan kerja Variabel independen: karakteristik individu, stres kerja, kepercayaan organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, <i>intention to stay</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain semakin baik karakteristik individu semakin semakin tinggi kepuasan kerja dosen. Kepercayaan organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, semakin baik kepercayaan terhadap organisasi semakin baik pula kepuasan kerja dosen.

Gambar 1
Kerangka pemikiran



Sumber : Blum (1956) dalam As'ad(2001:114)

karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2009:74). Adapun indikator kepuasan kerja adalah:

1. Situasi Kerja
2. Kerjasama antar karyawan
3. Imbalan yang diterima
4. Hal yang menyangkut faktor fisik
5. Hal yang menyangkut faktor psikologis

Faktor Individual (X_1). Faktor individual adalah faktor yang meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan (Sutrisno, 2009:77). Indikator faktor individual menurut Sutrisno (2009:77) adalah sebagai berikut:

1. Umur
2. Watak
3. Kesehatan
4. Harapan

Faktor Sosial (X_2) Faktor sosial adalah faktor yang meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan Sutrisno (2009:77). Indikator faktor sosial menurut Sutrisno (2009:77) adalah sebagai berikut:

1. Hubungan kekeluargaan
2. Pandangan pekerja
3. Kebebasan berpolitik
4. Hubungan kemasyarakatan

Faktor Utama dalam Pekerjaan (X_3) Faktor utama dalam pekerjaan adalah faktor yang meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju (Sutrisno, 2009:77). Indikator faktor utama dalam pekerjaan adalah sebagai berikut:

1. Upah
2. Pengawasan
3. Ketentraman hati
4. Kondisi kerja
5. Kesempatan untuk maju

Populasi dan Sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Esgeef-878 Semarang yang berjumlah 35 karyawan. Jumlah anggota populasi dalam penelitian ini hanya 35 orang dan kurang dari 100 orang maka penelitian dilakukan pada seluruh anggota populasi, sehingga penelitian ini disebut studi populasi/sensus.

Teknik Sampling. Penelitian ini menggunakan seluruh anggota populasi sehingga tidak mengguna-

kan teknik sampling. Oleh karena itu, penelitian ini disebut studi populasi/sensus.

Jenis Data. Jenis data dalam penelitian ini adalah data subjek (*self-report data*). **Sumber Data.** Sumber data dalam penelitian ini merupakan data primer yang berasal dari jawaban kuesioner responden.

Metode Pengumpulan data. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner kepuasan kerja, kuesioner faktor individual, kuesioner faktor sosial, dan kuesioner faktor utama dalam pekerjaan.

Teknik Analisis Data. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Adapun model yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y = Kepuasan kerja

b_0 = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien dari variabel X_1, X_2, X_3

X_1 = Faktor individual

X_2 = Faktor sosial

X_3 = Faktor utama dalam pekerjaan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data penelitian yang digunakan dalam model regresi memiliki sebaran normal atau tidak. Untuk menguji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*. Sebaran data dinyatakan normal apabila memiliki nilai $p \geq 0,05$. Hasil uji normalitas yang dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3 menunjukkan bahwa hasil uji Kolmogorov-Sminov Test memiliki nilai $p = 0,200$ ($p > 0,05$), yang berarti *unstandardized residual* memiliki sebaran normal. Hal ini diperkuat dengan grafik normal p-plot yang menunjukkan bahwa sebaran data berada di sekitar garis diagonal (lihat Gambar 2). Dengan demikian, hasil ini menunjukkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi, yaitu uji statistik yang dilakukan valid dengan jumlah sampel yang digunakan.

Uji Multikolinieritas. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi

ditemukan ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen. Uji multikolinieritas dengan menggunakan *collinearity statistics*. Model regresi

dinyatakan bebas multikolinieritas apabila masing-masing variabel independen memiliki nilai $VIF \leq 10$. Hasil uji multikolinieritas pada tabel 4.

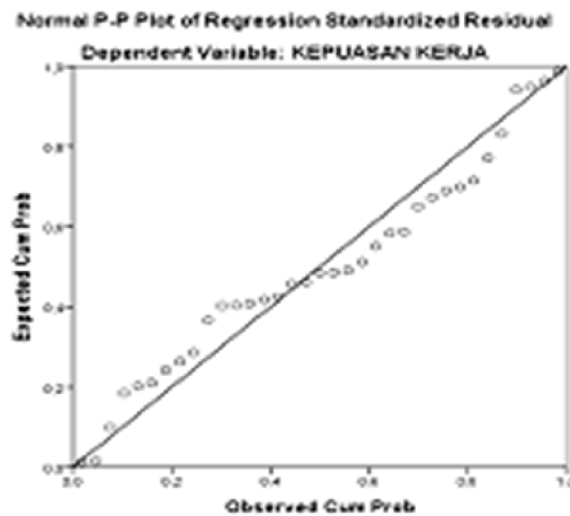
Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters,a,b	Mean	0,000
	Std. Deviation	1,339
Most Extreme Differences	Absolute	0,112
	Positive	0,105
	Negative	-0,112
Test Statistic		0,112
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200c,d

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Primer yang diolah (2016)

Gambar 2
Normal P-Plot



Sumber : Data Primer yang diolah (2016)

Tabel 4
Uji Validitas Variabel Faktor Pribadi (X3)

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
FAKTOR INDIVIDUAL	0,843	1,186
FAKTOR SOSIAL	0,971	1,030
FAKTOR UTAMA DALAM PEKERJAAN	0,859	1,165

Sumber : Data Primer yang diolah (2016)

Tabel 4 menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen memiliki nilai VIF < 10, yang berarti bebas multikolinieritas, sehingga asumsi multikolinieritas terpenuhi. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heterokedastisitas. Hasil uji heterokedastisitas dengan menggunakan uji *Glesjer*. Model regresi dinyatakan bebas heterokedastisitas apabila masing-masing variabel independen memiliki nilai $p \geq 0,05$. Hasil uji heterokedastisitas.

Tabel 5 menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen memiliki nilai $p > 0,05$, yang berarti bebas heterokedastisitas. Hasil uji Gesjer

ini diperkuat dengan grafik *scatterplot* (lihat Gambar 5.2) yang memperlihatkan sebaran data berada di atas dan di bawah angka 0 serta tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, model regresi dinyatakan bebas heterokedastisitas sehingga asumsi heterokedastisitas terpenuhi.

Analisis Regresi Linier Berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh faktor individual (X1), faktor sosial (X 2), faktor utama dalam pekerjaan(X 3), dan kepuasan kerja (Y) baik secara parsial maupun simultan. Hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *SPSS versi 22.00 for Windows* ditampilkan pada Tabel 6.

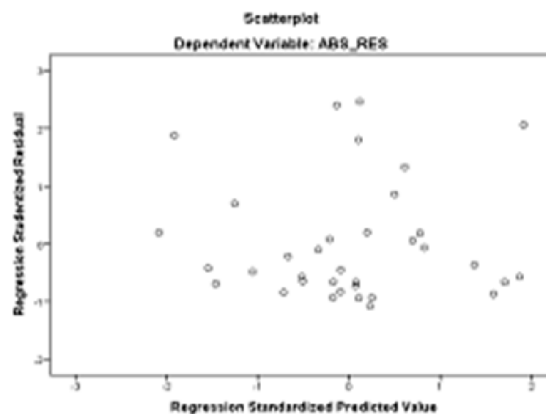
Tabel 5
Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Sig.
1 (Constant)	0,997
FAKTOR INDIVIDUAL	0,780
FAKTOR SOSIAL	0,620
FAKTOR UTAMA DALAM PEKERJAAN	0,393

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data Primer yang diolah (2016)

Gambar 3
Scatterplot



Sumber : Data Primer yang diolah (2016)

Tabel 8
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-4,232	2,579		-1,641	0,111
FAKTOR INDIVIDUAL	0,467	0,124	0,408	3,767	0,001
FAKTORSOSIAL	0,405	0,114	0,359	3,562	0,001
FAKTOR UTAMA	0,423	0,105	0,432	4,029	0,000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber : Data Primer yang diolah (2016)

$$Y = -4,232 + 0,467X_1 + 0,405X_2 + 0,423X_3$$

Keterangan :

- Y =Kepuasan kerja
- X1 =Faktor individual
- X2 =Faktor sosial
- X3 =Faktor utama dalam pekerjaan

Interprestasi dari model persamaan regresi di atas sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar -4,232, yang berarti jika variabel faktor individual, faktor sosial dan faktor utama dalam pekerjaan dianggap konstan, maka nilai variabel kepuasan kerja karyawan koperasi Esgeef-878 Semarang sebesar -4,232 (satuan).
2. Nilai beta variabel faktor individual sebesar 0,467, yang berarti setiap penambahan 1 (satuan) variabel faktor individual dimana variabel faktor sosial dan faktor utama dalam pekerjaan dianggap konstan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan koperasi Esgeef-878 Semarang sebesar 0,467 (satuan).
3. Nilai beta variabel faktor sosial sebesar 0,405, yang berarti setiap penambahan 1 (satuan) variabel faktor sosial dimana variabel faktor individual dan faktor utama dalam pekerjaan dianggap konstan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan koperasi Esgeef-878 Semarang sebesar 0,405 (satuan).
4. Nilai beta variabel faktor utama dalam pekerjaan

sebesar 0,423, yang berarti setiap penambahan 1 (satuan) variabel faktor utama dalam pekerjaan dimana variabel faktor individual dan faktor sosial dianggap konstan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan koperasi Esgeef-878 Semarang sebesar 0,423 (satuan).

5. Variabel faktor individual memiliki nilai beta paling besar (beta = 0,467) dan variabel faktor sosial memiliki nilai beta paling kecil (beta = 0,405). Hal ini berarti faktor individual memberikan pengaruh paling besar terhadap kepuasan kerja karyawan koperasi Esgeef-878 Semarang, sementara faktor sosial memberikan pengaruh paling kecil.

Uji Pengaruh Faktor Individual (X₁) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Esgeef-878 Semarang (Y)

1. Menentukan hipotesis
 $H_0 : b_1 = 0$; Faktor individual tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Esgeef-878 Semarang.
 $H_a : b_1 > 0$; Faktor individual berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Esgeef-878 Semarang.
2. Menentukan *level of significance* sebesar 95% ($\alpha=0,05$) atau mencari nilai t tabel
 Nilai t tabel (df = 31; $\alpha=0,05$) adalah 1,696
3. Mencari t hitung dengan bantuan SPSS

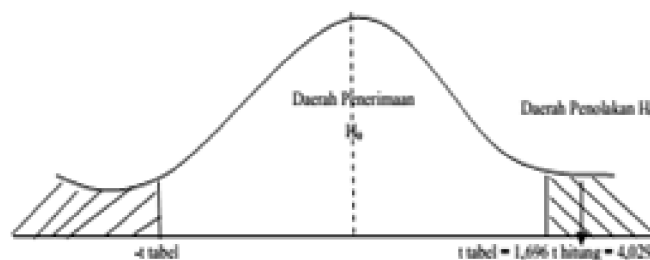
Tabel 10
Hasil Uji untuk Hipotesis pertama

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-4,232	2,579		-1,641	0,111
FAKTOR INDIVIDUAL	0,467	0,124	0,408	3,767	0,001
FAKTOR SOSIAL	0,405	0,114	0,359	3,562	0,001
FAKTOR UTAMA DALAM PEKERJAAN	0,423	0,105	0,432	4,029	0,000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber : data primer yang diolah, 2016.

Gambar 6
Kurva Penerimaan Hipotesis



Sumber : data primer yang diolah, 2016.

Hasil uji t untuk hipotesis pertama dengan menggunakan SPSS versi 22.00 for Windows diketahui nilai t hitung sebesar 3,767. Hasil uji t untuk hipotesis pertama ditampilkan pada Tabel 7.

4. Gambar kurva penerimaan hipotesis
5. Kesimpulan

Uji hipotesis ketiga diketahui nilai t hitung = 4,029 atau nilai p = 0,000. Nilai t hitung ini ($t_{hitung} = 4,029 > t_{tabel} = 1,696$) atau nilai p ($0,000 < \text{tingkat signifikan } 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya faktor utama dalam pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Esgeef-878 Semarang.

Uji F

1. Merumuskan hipotesis

$H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$; Faktor individual, faktor sosial dan faktor utama dalam pekerjaan tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan koperasi Esgeef-878 Semarang secara simultan.

$H_a : b_1, b_2, b_3 \neq 0$; Faktor individual, faktor sosial dan faktor utama dalam pekerjaan

berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan koperasi Esgeef-878 Semarang secara simultan.

2. Menentukan *level of significance* sebesar 95% ($\alpha=0,05$)

Nilai F tabel ($\alpha=0,05; k=3; n-1-k = 31$) = 2,91

3. Perhitungan F hitung dengan menggunakan SPSS

Hasil uji F dengan menggunakan SPSS versi 22.00 for Windows diketahui nilai F hitung sebesar 23,402. Hasil uji F ditampilkan pada Tabel 10.

4. Gambar kurva penerimaan hipotesis
5. Kesimpulan

Untuk hipotesis keempat diketahui nilai F hitung = 23,402 atau nilai p = 0,000. Nilai F hitung ini ($F_{hitung} = 23,402 > F_{tabel} = 2,91$) atau nilai p ($0,000 < \text{tingkat signifikan } 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya faktor individual, faktor sosial dan faktor utama dalam pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan koperasi Esgeef-878 Semarang secara simultan.

Tabel 10
Hasil Uji F

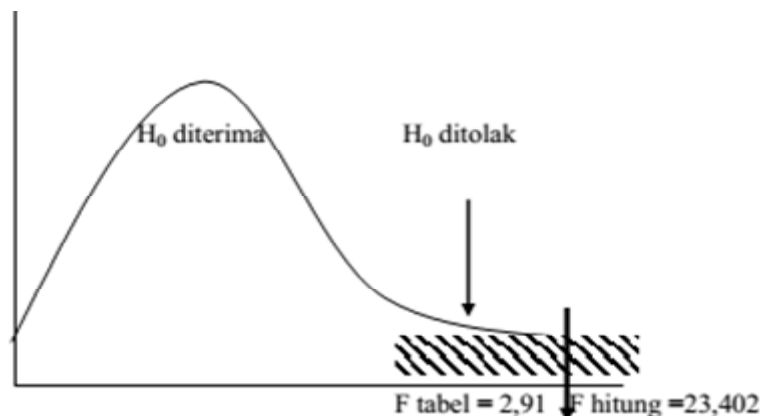
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	138,025	3	46,008	23,402	0,000b
Residual	60,947	31	1,966		
Total	198,971	34			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), FAKTOR UTAMA DALAM PEKERJAAN, FAKTOR SOSIAL, FAKTOR INDIVIDUAL

Sumber : data primer yang diolah, 2016.

Tabel 11
Hasil Uji Koefisien Determinasi



Sumber : data primer yang diolah, 2016.

Pembahasan

Pengaruh Faktor Individual (X_1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Esgeef-878 Semarang (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa t hitung 3,767 dan nilai signifikan sebesar 0,001. Karena nilai t hitung 3,767 > t tabel 1,696 dan nilai signifikan sebesar 0,001 kurang dari tingkat signifikan 0,05 (α) maka kesimpulannya H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya faktor individual berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan koperasi Esgeef-878 Semarang.

Menurut Sutrisno (2009) faktor individual meliputi umur, watak, harapan. Dari hasil olah data umur cukup menentukan dengan tugas yang dilakukan karyawan, karena dengan umur yang produktif hasil karyawan akan baik.

Keadaan tersebut bukan berarti karyawan yang usianya lanjut atau usia mendekati pensiun merupakan umur yang tidak produktif karena untuk beberapa bagian dibutuhkan pengalaman yang cukup banyak untuk mencapai hasil kerja yang maksimal, dengan keputusan-keputusan yang telah diambilnya. Dengan pengalaman yang banyak berarti rentang usia yang dibutuhkan cukup tinggi sehingga tidak berarti karyawan yang usianya tinggi untuk bagian tertentu maka produktivitas kerja yang dihasilkan kurang baik. Demikian sebaliknya untuk bagian tertentu seperti produksi maka usia produktif adalah usia dimana para karyawan masih terjaga kestabilannya.

Selain umur maka faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesehatan. Dengan kesehatan yang dimiliki karyawan cukup baik maka karyawan tersebut dapat melakukan tugas dengan baik sehingga hasil kerja yang dilakukan juga akan meningkat. Watak juga dapat menentukan hasil kerja yang optimal. Dengan hasil kerja yang optimal *reward* yang dihasilkan dari perusahaan juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dengan watak yang baik maka karyawan dapat memaksimalkan potensi-potensi yang ada di dalam dirinya sesuai dengan visi dan misi perusahaan sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai. Selain umur kesehatan dan watak karyawan maka unsur yang menentukan dalam faktor individual adalah faktor harapan. Harapan karyawan merupakan impian atau target yang diinginkan karyawan untuk masa yang akan datang. Semakin tinggi

harapan karyawan disertai dengan watak yang baik dan sistem kerja yang nyata maka hasil kerja yang dihasilkan karyawan akan maksimal. Tentu saja hasil yang di dapatkan dari karyawan merupakan hasil kerja karyawan yang sesuai dengan tujuan yang diinginkan perusahaan melalui visi dan misinya.

Apabila faktor individual meningkat maka kepuasan karyawan akan meningkat. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Arifin, dkk (2010) yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan kepuasan kerja karyawan ini akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Faktor Sosial (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Esgeef-878 Semarang (Y). Hasil olah data penelitian menunjukkan t hitung 3,562 dan nilai signifikan sebesar 0,001. Karena nilai t hitung 3,562 > t tabel 1,696 dan nilai signifikan sebesar 0,009 yang kurang dari tingkat signifikan 0,05 (α) maka kesimpulan H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa faktor sosial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan koperasi Esgeef-878 Semarang.

Menurut Sutrisno (2009) faktor sosial adalah faktor yang meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan. Berdasarkan hasil olah data faktor sosial diukur dengan menggunakan hubungan kekeluargaan, hubungan kekeluargaan yang dimiliki karyawan akan dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan sehingga sehingga nantinya akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya hubungan kekeluargaan yang baik maka kondisi karyawan akan memberikan output yang baik yang diharapkan akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan, faktor kedua yang mempengaruhi faktor sosial adalah pandangan pekerja, pandangan pekerja ini dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan memiliki citra yang baik maka diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi faktor sosial adalah kebebasan berpolitik, kebebasan berpolitik dalam perusahaan akan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan koperasi Esgeef-878 memberikan kebebasan berpolitik kepada

karyawan sehingga hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Dari hasil penjelasan dapat disimpulkan bahwa faktor sosial (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan koperasi Esgeef-878 Semarang. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Milani (2012) yang menyatakan bahwa ada pengaruh dari faktor sosial (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y).

Pengaruh Faktor Utama dalam Pekerjaan (X_3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Esgeef-878 Semarang (Y). Hasil olah data penelitian menunjukkan t hitung 4,029 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Karena nilai t hitung $4,029 > t$ tabel 1,696 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05 (α) maka kesimpulan H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa faktor utama dalam pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan koperasi Esgeef-878 Semarang.

Faktor utama dalam pekerjaan merupakan bagian dari pengayaan pekerjaan. Menurut Pangabean (2004:130) faktor utama dalam pekerjaan berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri dimana ia berkaitan dengan bagaimana cara karyawan menilai tugas-tugas yang ada dalam pekerjaan. Perbaikan faktor utama dalam pekerjaan akan mengurangi ketidakpuasan. Faktor utama dalam pekerjaan ini mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja sehingga apabila faktor utama dalam pekerjaan meningkat maka kepuasan kerja akan meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Amirullah (2012) yang menyatakan bahwa ada pengaruh dari faktor utama dalam pekerjaan (X_3) terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Faktor Individual (X_1), Faktor Sosial (X_2) dan Faktor Utama dalam Pekerjaan (X_3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Esgeef-878 Semarang (Y). Hasil olah data penelitian menunjukkan F hitung 23,402 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Karena nilai F hitung $23,402 > F$ tabel 2,91 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05 (α), maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor individual (X_1), faktor sosial (X_2), faktor utama dalam pekerjaan (X_3) berpengaruh positif signifikan terhadap

kepuasan kerja karyawan koperasi Esgeef-878 Semarang (Y).

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Satiyono & Bodroastuti (2012) yang mengungkapkan bahwa faktor individual, faktor sosial dan faktor utama dalam pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan karyawan PT Sinar Pantja Djaja Semarang.

SIMPULAN

1. Faktor individual berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan koperasi Esgeef-878 Semarang.
2. Faktor sosial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan koperasi Esgeef-878 Semarang.
3. Faktor utama dalam pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan koperasi Esgeef-878 Semarang.
4. Faktor individual, faktor sosial, dan faktor utama dalam pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan koperasi Esgeef-878 Semarang.
5. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa faktor sosial memberikan pengaruh yang paling kecil terhadap kepuasan kerja karyawan koperasi Esgeef-878 Semarang sehingga faktor tersebut perlu mendapatkan perhatian dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja. Upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan faktor sosial sehingga kepuasan kerja karyawan meningkat antara lain perusahaan menciptakan hubungan kekeluargaan yang akrab dan harmonis, memberikan wacana pandangan pekerja yang baik, memberikan kebebasan berpolitik dan memperbaiki hubungan kemasyarakatan.
6. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa faktor individual, faktor sosial, dan faktor utama dalam pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan disarankan untuk mempertimbangkan faktor individual, faktor sosial, dan faktor utama dalam pekerjaan
7. Penelitian ini mengacu kerangka teoritis menurut

As'ad (2001:114) Oleh karena itu penelitian yang akan datang disarankan untuk melibatkan faktor lain diluar model yang sudah diteliti, seperti faktor pegawai dan faktor pekerjaan (Mangkunegara, 2009:120) serta faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial (Sutrisno, 2009:80)

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, S., dkk. 2010. *Pengaruh karakteristik Individu, Stres Kerja, Kepercayaan organisasi terhadap Intention To Stay melalui Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi: Studi pada Dosen tetap Yayasan PTS Makassar*
- As'ad, M. 2001. *Psikologi Industri*. Edisi Ke 4, Yogyakarta: Liberty
- Azwar, S. 2010. *Validitas dan Reliabilitas*. Yogyakarta: Andi Offset
- Davis, K dan Newstrom. 1985. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Erlangga.
- Handoko, T.H. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hariandja T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Mangkunegara, A.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung: PT. Remaja Rsodakarya.
- Melani, T dan Suhaji. 2012. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Study pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi "YAYASAN PHARMASI" Semarang*
- Robbins, S.P. 2003. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Erlangga.
- Satiyono, D dan Bodroastuti, T. 2012. *Pengaruh Faktor Individual, Faktor Sosial, dan Faktor Utama Dalam Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja: Study Pada Staf Kantor PT. Sinar Pantja Djaja Semarang*.
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group