

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI DAN
PEMBERDAYAAN KERJA KARYAWAN TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(Studi Empiris pada KSPPS BMT Karisma)**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1**



Disusun Oleh:
Candra Damayanti
NIM: 15.0101.0125

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2020**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI DAN
PEMBERDAYAAN KERJA KARYAWAN TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(Studi Empiris pada KSPPS BMT Karisma)**

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Magelang**

Disusun Oleh :

Candra Damayanti

NIM : 15.0101.0125

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2020**

SKRIPSI

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI DAN PEMBERDAYAAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Empiris pada KSPPS BMT Karisma)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Candra Damayanti
NPM 15.0101.0125

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal **20 Februari 2020**

Susunan Tim Penguji

Pembimbing

Dra. Marlina Kurnia, M.M

Pembimbing I

Friztina Anisa, S.E., M.B.A

Pembimbing II

Tim Penguji

Dra. Marlina Kurnia, M.M

Ketua

Mulato Santoso, S.E., M.Sc

Sekretaris

Diesyana Ajeng Pramesti, S.E., M.Sc

Anggota

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana S1

Tanggal,

05 MAR 2020



Dra. Marlina Kurnia, M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Candra Damayanti
NIM : 15.0101.0125
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Prodi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul :

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI DAN
PEMBERDAYAAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN
(Studi Empiris pada KSPPS BMT Karisma)**

Adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan saya ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaanya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Magelang, 03 Maret 2020
Pembuat pernyataan



Candra Damayanti
NIM. 15.0101.0125

RIWAYAT HIDUP

Nama : Candra Damayanti
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Magelang, 13 Maret 1998
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Gondangan Kulon 03/11, Girirejo, Ngablak, Magelang
Alamat Email : candradamayanti4@gmail.com
Pendidikan Formal :
SD (2002 –2009) : SDN Girirejo 3 Kecamatan Ngablak
SMP (2009 -2012) : SMP Negeri 1 Pakis
SMA (2012-2015) : SMA Negeri 1 Grabag
Perguruan Tinggi (2015-2020) : S1 Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Magelang

Magelang, 03 Maret
Peneliti



Candra Damayanti
NIM. 15.0101.0125

MOTTO

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap.”

(QS.Al-Insyirah,6-8)

“Dia yang pergi untuk mencari ilmu pengetahuan, dianggap sedang berjuang di jalan Allah sampai dia kembali.”

(HR. Tirmidzi)

“Pendidikan merupakan senjata paling ampuh yang bisa kamu gunakan untuk merubah dunia.”

(Nelson Mandela)

“Pengetahuan tidak hanya didasarkan pada kebenaran saja, tetapi juga kesalahan contohnya, revisi skripsi yang berulang-ulang sampai acc.”

(Candra Damayanti)

“Hidup itu seperti sepeda. Agar tetap seimbang, kau harus terus bergerak”

(Albert Einstein)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunianya sehingga dapat menyelesaikan penelitian skripsi yang berjudul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI DAN PEMBERDAYAAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Empiris pada KSPPS BMT Karisma)**

Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat sarjana ekonomi program strata satu (S-1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkata daya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Suliswiyadi, MAg selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Ibu Dra. Marlina Kurnia, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang Sekaligus Dosen Pembimbing pertama yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.
3. Bapak Muhdiyanto, S.E, M.Si selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
4. Bapak Mulato Santosa, SE., MSc selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
5. Bapak Drs. Dahli Suhaeli. Mm selaku Dosen Pembimbing Akademik.
6. Ibu Friztina Anisa, SE., M.B.A selaku Dosen Pembimbing kedua yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen serta Staff Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah membekali ilmu dan melayani dengan baik.

8. Bapak Muryono dan Ibu Surami selaku kedua orang tua saya yang selalu memberikan saya dukungan, semangat dan doa yang tiada putusnya untuk menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
9. Kakak saya Siti Sulaimah dan Yon Daryono yang selalu memberikan dukungan dan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
10. Ponakan Nikeisha Amelia Anindya dan Kannaya Aureliya Agiska yang menemani tante menyelesaikan dalam menyelesaikan penyusunan skripsi.
11. Seluruh keluarga saya yang selalu mendukung, memberikan semangat dan mendoakan saya untuk menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
12. Untuk Nova dan Imam yang telah memberikan semangat, motivasi, membantu mengerjakan skripsi, dan teman berbagi keluh kesah bagi penulis.
13. Untuk Nita yang telah memberikan semangat dan meminjamkan laptop untuk mengolah data skripsi dan teman berbagi keluh kesah bagi penulis.
14. Seluruh teman-teman kelas Manajemen 15C yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, yang selalu mendukung dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini
15. Seluruh teman-teman seangkatan yang diluar kelas Manajemen 15C yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, yang selalu mendukung dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini
16. Seluruh teman teman SMP yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang selalu memberikan semangat, motivasi, dan membantu mengerjakan skripsi.
17. Seluruh teman teman SMA dan teman main yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang selalu memberikan semangat, motivasi, dan membantu mengerjakan skripsi.
18. Semua pihak yang tidak dapat penyusun sebutkan satu-persatu yang telah memberikan bantuan dalam penyelesaian skripsi ini.

Hanya doa yang dapat peneliti panjatkan semoga Allah SWT selalu berkenan melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada pihak-pihak yang

telah memberikan bantuan kepada penyusun. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Magelang, 03 Maret 2020

Peneliti

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Candra Damayanti', written over a light blue rectangular background.

Candra Damayanti

NIM 15.0101.0125

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
RIWAYAT HIDUP.....	iv
MOTO	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
ABSTRAK	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
E. Sistematika Pembahasan	8
BAB II TINJUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	
A. Telaah Teori	9
B. Penelitian Terdahulu	27
C. Perumusan Hipotesis	31
D. Model Penelitian	35
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Metode Penelitian	36
B. Jenis dan Metode Pengumpulan Data	36
C. Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel	38
D. Metode Analisis Data	39
E. Alat Analisis Data	41

BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	
	A. Sampel Penelitian	45
	B. Statistik Deskriptif Responden.....	45
	C. Statistik Deskriptif Jawaban Responden	46
	D. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	47
	E. Uji Kualitas Data	49
	F. Metode Analisis Data	53
	G. Uji Hipotesis	55
	H. Pembahasan	57
BAB V	KESIMPULAN	
	A. Kesimpulan	62
	B. Keterbatasan Penelitian	62
	C. Saran	62
DAFTAR PUSTAKA		64
LAMPIRAN		67

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI DAN PEMBERDAYAAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Empiris pada KSPPS BMT Karisma)

Oleh:

Candra Damayanti

NIM : 15.0101.0125

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Pemberdayaan Kerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada karyawan KSPPS BMT Karisma. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 73 karyawan yang merupakan karyawan KSPPS BMT Karisma. Sampel diambil menggunakan metode *purposive sampling*. Sampel yang diambil sebanyak 50 karyawan sesuai kriteria. Metode yang digunakan dalam menganalisis data yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel Budaya Organisasi, Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. variabel Pemberdayaan Kerja Karyawan tidak pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

***Kata kunci : Budaya Organisasi, Kompensasi, Pemberdayaan Kerja Karyawan,
Kepuasan Kerja Karyawan.***

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia menurut Bohlarander dan Snel (2010:4) adalah ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan kelompok kerja, mengembangkan para karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja. Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas bisa berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan ketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan akan selalu meningkat dan karyawan akan merasa puas terhadap kinerjanya. Pengelolaan sumber daya manusia menjadi bagian yang penting dalam manajemen organisasi, apabila sumber daya manusia dikelola dengan baik akan menentukan kesuksesan organisasi dimasa yang akan datang. Sebaliknya, jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik efektivitas tidak akan tercapai, oleh sebab itu sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling penting dalam kemajuan organisasi. BMT merupakan bentuk badan usaha yang berbadan hukum Koperasi yang

berdiri dibawah naungan Dinas Koperasi, namun secara operasional BMT berjalan dengan berdasarkan prinsip syari'ahislam, dengan hal tersebut yang dapat membedakan koperasi dengan BMT. BMT adalah lembaga swadaya masyarakat yang menggunakan modal sumber daya, termasuk dana atau modal dari masyarakat. Keberadaan BMT saat ini sudah banyak dikenal oleh kalangan masyarakat yaitu, kalangan masyarakat keatas maupun masyarakat kalangan kebawah, yang digunakan untuk pemberdayaan usaha kecil maupun usaha besar untuk menghadapi persaingan bisnis saat ini. Pertumbuhan BMT cukup signifikan, dimana berdasarkan data Permodalan BMT (PBMT) ventura sebagai asosisasi BMT di Indonesia, terdapat sekitar 4.500 BMT di 2015 yang melayani kurang lebih 3,7 juta orang dengan asset sekitar Rp.16 triliun yang dikelola sekitar 20 ribu orang. Berdasarkan data dari Kementerian koperasi dan UKM menunjukan jumlah unit usaha koperasi di Indonesia mencapai 150.223 unit usaha, di mana terdapat 1,5 persen koperasi yang berbadan hukum. Jumlah penduduk Indonesia yang menjadi pengusaha sektor UMKM terus mengalami peningkatan setiap tahunnya. Kredit yang disalurkan demikian. Di tahun 2011 sebanyak Rp.458,16 triliun, tahun 2012 sebanyak Rp.526,40 triliun, tahun 2013 sebanyak Rp.610,03 triliun, tahun 2014 Rp.671,72 triliun, tahun 2015 sebanyak Rp.739,80 triliun, tahun 2016 sebanyak Rp.781,91 triliun. Berdasarkan data tersebut, jika untuk skala usaha menengah dapat mengakses kredit melalui bank, maka untuk usaha mikro dan usaha kecil dapat memanfaatkan koperasi atau BMT.

Kehadiran BMT menjalankan misi ekonomi syari'ah dan mengemban tugas ekonomi kerakyatan dengan meningkatkan ekonomi mikro, itulah sebabnya perkembangan BMT sangat pesat di tengah perkembangan lembaga keuangan dan mengalami persaingan antar BMT lainnya untuk saling mendapatkan nasabah untuk kemajuan yang akan mendatang dengan cara membuat karyawan bekerja dengan tekun dalam perusahaan tersebut dan menjalankan organisasi yang sudah ada.

KPPS (Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah) BMT Karisma merupakan salah satu lembaga keuangan syariah berbasis islam yang menyelenggarakan pembiayaan untuk masyarakat. Selama lebih dari 20 tahun KPPS Karisma berkomitmen untuk memajukan kesejahteraan anggota masyarakat serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju adil dan makmur.

Tabel 1.1
Perkembangan Jumlah Anggota Layanan Tenaga Kerja Tahun
2017 sampai Tahun 2018

Kantor	Karyawan 2017	Anggota 2017	Karyawan 2018	Anggota 2018	Anggota Layanan Keluar	Anggota Pemilik Keluar	Total Anggota
KC Utama	42	11.525	45	12.490	3	4	12,483
KC Grabag	13	7.761	14	10.290	-	-	10.290
KC Temanggung	7	2.903	8	3.924	-	-	3.924
KC Muntilan	6	967	6	1.667	-	-	1.667
Total	68	23.156	73	28.371	3	4	28364

Sumber data tersebut didapat dari KSPPS BMT Karisma.

Dari data tabel diatas terlihat pada tahun 2018 ada peningkatan yang cukup signifikan dari sisi jumlah anggota yaitu dari 23.156 orang pada tahun

2017 menjadi 28.364 orang pada tahun 2018. Ada tambahan anggota sebanyak 5.215 orang meningkat sebesar 18,3%. Peneliti mempunyai alasan kenapa mengambil penelitian di kantor KSPPS BMT Karisma karena ada masalah yang membuat beberapa karyawan yang keluar, KSPPS BMT Karisma dikenal menjadi salah satu BMT terbesar dan sudah mempunyai karyawan yang cukup banyak 73 orang. Berdasarkan perolehan data dari KSPPS BMT Karisma diketahui bahwa secara umum kinerja organisasi sudah berjalan dengan baik, namun masih terdapat beberapa hal yang menyebabkan karyawan meninggalkan perusahaan. Terdapat kesenjangan atau gap dari hasil penelitian terdahulu, yaitu kompensasi, pemberdayaan kerja dan kepuasan kerja. Oleh karena itu penelitian ini akan membahas Budaya Organisasi, Kompensasi dan Pemberdayaan Kerja untuk mengetahui apakah ketiga faktor tersebut dapat berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Menurut Moeljono (2003) menyatakan budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dijadikan acuan perilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Selain budaya organisasi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, terdapat pula kompensasi. Semakin baik atau kuat budaya yang dimiliki oleh organisasi maka tingkat kepuasan karyawan akan semakin tinggi. Penelitian

yang dilakukan oleh Tong, (2014) budaya organisasi memiliki hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja.

Kasmir, (2017:233) memaparkan pengertian kompensasi ialah suatu bentuk balas jasa untuk karyawan berupa keuangan yang diberikan oleh perusahaan. Selanjutnya penelitian Tassema & Ready, (2013) pada industri pendidikan di tiga negara yaitu US, Malaysia, dan Vietnam yang memberikan hasil signifikan positif antara *employee recognition*, *pay*, dan *benefit* terhadap *job satisfaction*. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Waboso et al. (2017) di Indonesia pada industri manufaktur menunjukkan hasil signifikan positif. Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah disebutkan, hubungan mengenai kompensasi dan kepuasan kerja karyawan menunjukkan hasil ke arah signifikan positif. Hal ini berarti jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sudah memenuhi kebutuhan karyawan maka karyawan akan merasa puas dan kepuasan kerja meningkat. Begitu pula sebaliknya jika kompensasi yang diberikan tidak memenuhi kebutuhan karyawan maka tingkat kepuasan kerja menjadi menurun. Selain kompensasi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, terdapat pemberdayaan kerja. Pemberdayaan menciptakan lingkungan demokratis di perusahaan, menghasilkan karyawan yang membuat keputusan sendiri dan bertanggungjawab atas hasil keputusan mereka.

Menurut Robbins (2003) & Wibowo (2016) menyatakan pemberdayaan sebagai menempatkan pekerja bertanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan. Pemberdayaan memungkinkan orang membuat keputusan lebih

besar dan lebih banyak tanpa harus mengacu pada seseorang yang lebih senior. Smith et al (1996) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, hal ini merupakan sikap umum terhadap pekerjaan yang didasarkan pada penilaian aspek yang berada dalam pekerjaan. Sikap seseorang terhadap pekerjaan menggambarkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan, juga berhubungan dengan harapan dimasa mendatang. Hasil penelitian Widayanti & Sariyathi (2016) yang menyatakan terdapat dampak positif dari pemberdayaan kerja terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini akan dilakukan dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Pemberdayaan Kerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada KSPPS BMT Karisma.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini yaitu :

1. Apakah budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan KSPPS BMT Karisma?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan KSPPS BMT Karisma?
3. Apakah Pemberdayaan Kerja Karyawan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan KSPPS BMT Karisma?

C. Tujuan Penelitian

Perumusan masalah yang ada menjadikan penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut, yaitu untuk mengetahui :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan KSPPS BMT Karisma.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan KSPPS BMT Karisma.
3. Untuk menguji dan menganalisis antara Pengaruh Pemberdayaan Kerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan KSPPS BMT Karisma.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut :

1. Bidang akademik

Penelitian ini semoga dapat membantu peneliti selanjutnya agar dapat menjadikan referensi atau panduan dalam penulisan penelitian yang lainnya.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pertimbangan atau mengukur sebagai bahan pertimbangan bagi manajer dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang ada dalam organisasi serta dapat mengetahui solusi-solusi setiap masalah yang timbul yang disebabkan karena budaya organisasi, kompensasi dan pemberdayaan kerja karyawan yang ada dalam perusahaan.

E. Sistematika Pembahasan

Bab I Pendahuluan

Bab ini bertujuan untuk memberikan informasi kepada pembaca tentang gambaran umum masalah yang diteliti meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka dan Perumusan Hipotesis

Pada bagian ini akan disajikan konsep dasar teori untuk memecahkan masalah yang diteliti meliputi kepuasan kerja karyawan, budaya organisasi, kompensasi, pemberdayaan kerja karyawan, hasil penelitian terdahulu, hipotesis dan model penelitian.

Bab III Metode Penelitian

Pada bagian ini akan disampaikan metode penelitian yang berisi tentang populasi dan sampling, jenis data, definisi operasional variabel, pengukuran variabel dan analisis data.

Bab IV Hasil dan Pembahasan

Pada bagian ini akan membahas informasi mengenai pembahasan masalah yang diteliti dengan menggunakan alat analisis regresi linear berganda sehingga dapat mencapai hasil penelitian.

Bab V Kesimpulan

Pada bagian ini akan menyimpulkan hasil analisis data, keterbatasan penelitian dan saran-saran.

BAB II

TINJUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Telaah Teori

Penelitian yang akan dilakukan mempunyai tinjauan pustaka yang digunakan guna membantu peneliti dalam melakukan penelitiannya, meliputi :

1. *Equily Theory* (Teori Keadilan)

Teori ini dikembangkan oleh Adams, (2002). Prinsip pada teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah dia merasakan adanya *equily* (keadilan) atau tidak pada suatu situasi. Perasaan adil atau tidak adil (*equity and inequity*) atas suatu situasi, diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun tempat lainnya. Pada teori ini ada tiga macam elemen utama, yaitu *input*, *outcomes* dan *comparison* (masukan, hasil dan orang sebagai pembanding). Ketiga elemen ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. *Input* (masukan) merupakan segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaan. Dalam hal ini bisa berupa pendidikan, pengalaman, kecakapan dan lain-lain.
- b. *Outcomes* (hasil) adalah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya, seperti gaji, symbol status, penghargaan, peluang untuk meraih keberhasilan dan lain-lain.

c. *Comparision person* (orang sebagai pembanding). Pembanding bisa berupa orang di perusahaan yang sama, diperusahaan yang berbeda atau bisa pula diri sendiri diwaktu lampau, seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seseorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya.

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (equity) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Setiap orang akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input hasil orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

Equily Theory (Teori Keadilan) tidak lepas dari budaya organisasi, kompensasi dan pemberdayaan kerja karena seorang karyawan akan merasakan kepuasan terhadap tempat kerjanya antara lain faktor ketiga hal tersebut, dengan adanya budaya organisasi yang setiap hari, bulan atau tahunan dilaksanakan diperusahaan membuat para pekerja semangat untuk mencapai suatu pekerjaan, selain budaya organisasi terdapat kompensasi yang layak diberikan perusahaan kepada karyawan merupakan imbalan jasa yang diberikan karena sudah memberikan tenaga dan pikiran demi memajukan perusahaan guna mencapai tujuan

yang telah ditetapkan, kompensasi yang layak akan meningkatkan kepuasan kerja dan pemberdayaan kerja muncul sebagai suatu hal yang dianggap penting sebagai inovasi dan efektivitas organisasi karena pemberdayaan salah satu bentuk mendorong karyawan untuk memotivasi diri sendiri dan pengambilan keputusan, karyawan yang diberdayakan akan merasa lebih baik tentang pekerjaan mereka dan diri mereka sendiri dan kemudian dapat meningkatkan kepuasan kerjanya

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama. Budaya organisasi berkepentingan dengan bagaimana pekerja merasakan karakteristik suatu budaya organisasi, yang berorientasi kepada inovasi, orientasi individu, orientasi kelompok, profesionalisme dan pembelajaran organisasi Robins & Wibowi, (2014).

Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Budaya organisasi juga merupakan seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal Aycan et al, (1999) & Ehtesham et al, (2011). Kepuasan kerja merupakan cerminan tingkah laku positif maupun negatif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja

akan ditunjukkan melalui sikap dan tingkah laku karyawan terhadap pimpinannya, dimana karyawan yang memiliki kepuasan kerja, akan melakukan hal-hal baik dan suportif untuk membantu pimpinannya mencapai tujuan perusahaan Greenberg & Baron, (2000).

Budaya organisasi menurut Robbins (2007) adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Menurut Moeljono, (2003) menyatakan budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dijadikan acuan perilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kondisi organisasi sangat dipengaruhi oleh budaya kerja organisasi tersebut, menurut Hofstede, (1990) budaya bukan lah perilaku yang jelas atau benda yang dapat terlihat dan diamati oleh seseorang. Budaya juga bukan falsafah atau sistem nilai yang diucapkan atau ditulis dalam anggaran dasar organisasi tetapi budaya adalah asumsi yang terletak dibelakang nilai dan menentukan pola perilaku individu terhadap nilai-nilai organisasi, suasana organisasi dan kepemimpinan.

Untuk mengukur variabel budaya organisasi terdapat tujuh indikator diantaranya:

a. Inovasi dan pengambilan resiko

Inovasi dan pengambilan resiko adalah sebuah tindakan melakukan inovasi dan berani mengambil resiko dalam proses inovasi tersebut.

b. Perhatian terhadap detail

Perhatian lebih hal-hal detail maksudnya adalah organisasi mengharapkan para pekerja untuk bekerja lebih detail, analisis, dan tepat sasaran.

c. Orientasi ke keluaran

Orientasi pada manfaat artinya manajemen berorientasi atau fokus pada hasil atau manfaat dan tidak hanya pada proses untuk mendapatkan hasil tersebut.

d. Orientasi ke orang

Orientasi pada orang artinya manajemen sangat memperhatikan pengaruh atau manfaat dari sesuatu yang dihasilkan kepada orang-orang dalam organisasi.

e. Orientasi team

Orientasi pada tim adalah tindakan memprioritaskan aktivitas kerja dalam organisasi berdasarkan tim, bukan pada individu.

f. Keagresifan

Agresifan adalah situasi dimana orang-orang cenderung lebih kompetitif dan agresif ketimbang *easygoing*.

g. Stabilitas

Stabilitas adalah situasi dimana aktivitas organisasi lebih menekan pada menjaga status sebagai lawan daripada perkembangan.

3. Kompensasi

Kompensasi merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi sebagai bentuk penghargaan bagi karyawannya. Kasmir, (2017:233) memaparkan pengertian kompensasi ialah suatu bentuk balas jasa untuk karyawan berupa keuangan yang diberikan oleh perusahaan. Adapun pendapat Sutrisno, (2009:205) bahwa kompensasi ialah seluruh bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan layak dan adil baik itu berupa uang ataupun bukan uang untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan, (2002:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Berdasarkan pemaparan definisi kompensasi yang telah disebutkan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa kompensasi ialah bentuk penghargaan atau balasan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan terhadap perusahaan. Adapun jenis-jenis kompensasi, diantaranya seperti yang dipaparkan oleh Sinambela, (2017:224) terdapat dua jenis kompensasi yaitu kompensasi finansial dan nonfinansial. Pendapat lain dikemukakan oleh Kasmir, (2017:241-242) menunjukkan bahwa pemberian kompensasi dibagi menjadi dua yaitu kompensasi keuangan yang berupa gaji, upah, bonus, komisi dan insentif, dan kompensasi bukan keuanganyang berupa tunjangan untuk kesejahteraan karyawan. Selanjutnya Mondy, (2008:6) berpendapat jenis kompensasi ada dua yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Berdasarkan pemaparan sebelumnya, dapat

disimpulkan bahwa terdapat dua jenis kompensasi yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Untuk kompensasi finansial berupa gaji pokok, upah, insentif, dan hal lain yang sifatnya finansial dan untuk kompensasi non finansial pemberian tunjangan-tunjangan untuk menyejahterakan karyawan. Kompensasi memiliki tujuh faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya yaitu :

- a. Kinerja
- b. Produktivitas kerja
- c. Kesiediaan membayar
- d. Permintaan tenaga kerja
- e. Serikat pekerja
- f. Undang-undang
- g. Serta peraturan yang berlaku

Berdasarkan hasil pemaparan yang telah disebutkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi ialah produktivitas, kinerja, kemampuan dan kesiediaan untuk membayar, undang-undang, serikat pekerja, serta peraturan yang berlaku.

Terdapat empat indikator kompensasi antara lain :

1) Upah atau gaji

Upah atau pembayaran yang diberikan pegawai tiap bulan, sebagai imbalan atas prestasi kerja yang dilakukan.

2) Insentif atau bonus

Balas jasa tambahan diluar gaji dan upah yang diberikan kepada karyawan sebagai pendorong untuk memotivasi karyawan sehingga akan menciptakan meningkatkan prestasi dan produktifitas kerja.

3) Tunjangan

Pembayaran yang diterima karyawan karena terus-menerus bekerja diperusahaan.

4) Fasilitas

Umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil, komputer, tempat paker dan fasilitas lainnya.

a) Tujuan pemberian kompensasi menurut Rivai, (2006) adalah untuk:

- 1) Memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas
- 2) Mempertahankan karyawan yang ada
- 3) Menjamin keadilan internal dan eksternal

Keadilan internal mensyaratkan pembayaran dikaitkan dengan nilai relative sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerjaan merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.

4) Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan

Kompensasi akan memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak ssebagai insentif untuk perbaikan perilaku di masa depan.

5) Mengendalikan biaya

Tanpa manajemen kompensasi yang efektif bisa jadi pekerja dibayar dibawah atau di atas standar.

4. Pemberdayaan

Pemberdayaan sebagai suatu proses untuk menjadikan orang menjadi lebih berdaya atau lebih berkemampuan untuk menyelesaikan masalahnya sendiri dengan cara memberikan kepercayaan dan kewenangan sehingga menumbuhkan rasa tanggung jawabnya. Kreatifitas, fleksibilitas atas pekerjaan sendiri dapat terbentuk dari proses pemberdayaan karyawan hal ini akan menunjang potensi yang ada didalam diri karyawan dalam menyelesaikan tugasnya Wibowo & Mahiri, (2017). Definisi lainnya menjelaskan mengatakan pemberdayaan merupakan sebuah proses yang menekankan bahwa orang memperoleh keterampilan, pengetahuan, dan kekuasaan yang cukup mempengaruhi kehidupannya dan kehidupan orang lain yang menjadi perhatiannya Edi Suharto, (2005:58). Pemberdayaan karyawan (*employee empowerment*) berarti memberikan kesempatan kepada karyawan untuk membuat keputusan yang berkaitan dengan pekerjaannya untuk memberi otonomi yang lebih luas kepada karyawan. Untuk menentukan tugas dan pekerjaan yang harus dikerjakan sesuai inisiatifnya sepanjang tidak berlawanan dengan tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi Noet.al., & Dewi, (2003).

5. Pemberdayaan

Pemberdayaan merupakan pelibatan karyawan yang benar-benar berarti. Pemberdayaan adalah wewenang untuk membuat keputusan dalam suatu area kegiatan operasi tertentu tanpa harus memperoleh pengesahan orang lain Luthans, (2008). Salah satu unsur yang memegang peran penting dalam suatu organisasi adalah manusia. Karena manusia merupakan sumber daya yang menggerakkan jalannya organisasi. Efektif tidaknya suatu organisasi tergantung pada manusia mengelola sumber daya lainnya yang ada dalam organisasi. Oleh karena itu manusia (pegawai), harus dikelola secara baik. Agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat lebih meningkatkan kualitas, kesetiaan serta tanggung jawab terhadap tugas yang diembannya, maka perlu dilakukan suatu pemberdayaan bagi para pegawai dalam struktur organisasi. Dalam hal ini, pemimpin memegang peran untuk memberdayakan para pegawainya agar tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi dapat tercapai. Pemberdayaan merupakan upaya untuk menjadikan sumber daya manusia lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka yang nantinya dapat meningkatkan kinerja mereka. Memberdayakan orang dapat dilakukan dengan cara memindahkannya dari posisi yang biasanya hanya melakukan apa yang disuruh, kedalam posisi yang memberi kesempatan untuk lebih bertanggung jawab Susarni, (2016:8). Pemberdayaan merupakan hubungan antara personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antara karyawan dan manajemen. Selain itu pemberdayaan merupakan suatu usaha

yang secara signifikan dapat menguatkan keyakinan wewenang untuk membuat keputusan dalam area kegiatan operasi tanpa harus memperoleh pengesahan orang lain.

6. Pemberdayaan Kerja Karyawan

Menurut Robbins (2003) & Wibowo (2016) menyatakan pemberdayaan sebagai menempatkan pekerja bertanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan. Pemberdayaan memungkinkan orang membuat keputusan lebih besar dan lebih banyak tanpa harus mengacu pada seseorang yang lebih senior. Keseluruhan dari pekerjaan yang akan dikerjakan akan melatih karyawan dalam mengembangkan kemampuan sehingga menimbulkan rasa percaya diri dalam menjalani pekerjaan yang diberikan organisasi.

Menurut Rathna (2013) ada metode terpenting dalam pemberdayaan karyawan, yaitu:

a. Menunjukkan bahwa nilai organisasi untuk karyawan

Manajer menganggap orang-orang dapat berkontribusi terhadap kinerjanya. Tujuan manajer adalah untuk menunjukkan apresiasinya terhadap nilai yang diberikan pada organisasi sebagai pendukung bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja.

b. Percaya pada orang lain

Mempercayai pekerjaan orang lain bahwa mereka dapat melakukan hal yang benar, membuat keputusan yang tepat, dan mampu mengerjakan tugas dengan baik membuat pekerjaan dapat berjalan

dengan sesuai. Tindakan seperti ini juga menimbulkan rasa percaya diri karyawan bahwa mereka mampu mengerjakan hal yang baru.

c. Memberikan informasi untuk pengambilan keputusan

Pastikan bahwa karyawan memiliki akses dan kemudahan dalam mendapatkan informasi yang mereka butuhkan untuk membuat keputusan yang bijaksana.

d. Memberikan feedback

Feedback harus diberikan kepada karyawan agar mereka tahu bagaimana keadaannya. Feedback dapat dirasakan sebagai penghargaan dan pengakuan serta pembinaan bagi karyawan untuk terus mengembangkan pengetahuan dan keterampilan mereka.

e. Menyelesaikan masalah

Saat timbul masalah, tanyakan kepada karyawan apa yang salah dengan sistem kerja yang menyebabkan kegagalan, bukan apa yang salah dengan mereka.

f. Membuat karyawan merasa dihargai dan diakui

Jika karyawan kurang diperhatikan, kurang dipuji, dan kurang dihargai, hasil pemberdayaan karyawan tidak dapat dilihat. Kebutuhan dasar karyawan harus terpenuhi untuk memberikan energi terhadap kinerja mereka. Pengakuan memegang peran penting dalam pemberdayaan karyawan.

Mengukur variabel pemberdayaan karyawan ada 4 Menurut Melhem, (2004) diantaranya :

1) Pengetahuan dan keterampilan

Lawler, et al. (1992) & Melhem, (2004) menyatakan pentingnya pengembangan pengetahuan dan keterampilan dalam pemberdayaan, tanpa hal itu individu tidak dapat berpartisipasi dalam suatu organisasi dan mempengaruhi setiap keputusan yang akan diambil. Tingkat yang lebih mendasar, individu tanpa keterampilan akan kesulitan melakukan sebagian besar pekerjaan secara efektif.

2) Komunikasi

Randolph, (2002) & Melhem (2004) menyatakan bahwa adanya komunikasi bertujuan untuk berbagi informasi dalam melakukan pemberdayaan, karena tanpa komunikasi yang jelas seseorang tidak dapat bertindak secara bertanggung jawab.

3) Kepercayaan

Rothstein, et al. (1995) & Melhem (2004) menekankan bahwa tanpa kepercayaan, tidak ada skema pemberdayaan kerja. Pemimpin perlu mempercayai karyawandengan membagikan kekuasaan, menunjukkan kepercayaan pada karyawan, memberikan sumber daya yang diperlukan, dan menerima ide baru.

4) Insentif

Menurut Hart, et al. (1990) & Melhem (2004) menyatakan insentif bekerja untuk menyelaraskan preferensi karyawan dengan organisasi

dalam mengurangi risiko perilaku yang mementingkan diri sendiri. Sebuah penghargaan dan struktur insentif perusahaan diharapkan memberi penguatan positif kepada karyawan untuk memecahkan berbagai masalah dan menyelesaikannya dengan baik.

a) Tujuan Pemberdayaan Karyawan

Tujuan pemberdayaan untuk memunculkan potensi dan modalitas yang ada dalam diri karyawan dan memaksimalkannya sehingga karyawan menjadi mandiri dan meningkat kinerjanya, yang pada akhirnya memberikan nilai manfaat bagi karyawan dan organisasi. Selain itu, pemberdayaan karyawan adalah juga untuk menambah motivasi dan produktivitas kerja karyawan. Dengan pemberdayaan, dipastikan bahwa organisasi akan mampu mendapatkan dan mempertahankan karyawannya yang memiliki kualitas, keterampilan, pengetahuan dan kemampuan serta mempekerjakan karyawan secara efisien dan efisien.

b) Komponen Pemberdayaan Karyawan

Komponen pemberdayaan terdiri dari :

- 1) Perencanaan sumber daya manusia
- 2) Rencana pemberdayaan
- 3) Strategi retensi
- 4) Strategi fleksibilitas

c) Manfaat Pemberdayaan Karyawan

Ada beberapa hal yang didapatkan dari pemberdayaan :

- 1) Mampu memotivasi dirinya sendiri

- 2) Menyediakan pengertian dan keahlian yang lebih dan partisipasi ini akan membuat lebih berkomitmen untuk melakukan yang terbaik
- 3) Percaya mampu mengerjakan pekerjaan
- 4) Menunjukkan inisiatif yang lebih dan ketekunan dalam mengejar tujuan organisasi
- 5) Mempunyai otonomi dan kemampuan untuk mengerjakan pekerjaan yang bermakna yang dapat berdampak pada organisasi
- 6) Produktif dan menghasilkan pelayanan konsumen yang lebih baik

7. Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2007), kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan sikap umum atau reaksi efektif seorang individu terhadap pekerjaannya yang berasal dari perbandingan hasil aktual pemegang jabatan dengan apa yang diinginkan. Smith et al, (1996) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, hal ini merupakan sikap umum terhadap pekerjaan yang didasarkan pada penilaian aspek yang berada dalam pekerjaan. Sikap seseorang terhadap pekerjaan menggambarkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan, juga berhubungan dengan harapan dimasa mendatang. Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) merupakan suatu implementasi dari ungkapan rasa kepuasan dan kegembiraan atas keberhasilan dalam pekerjaan yang di apresiasi dari individu dan kelompok kerja dalam penyelesaian tugas untuk mendapatkan predikat baik dalam nilai kerja (Adler and Reid, (2008). *Job Satisfaction* juga bisa memberikan dampak

negatif terhadap hubungan pekerjaan karena kemungkinan ketidakcapaian akan berakibat mempengaruhi kesejahteraan karyawan, partisipasi kualitas kerja yang rendah, perilaku yang tidak diinginkan di tempat kerja dan sikap sinis terhadap hasil kinerja, serta kinerja itu sendiri yang buruk.

Kepuasan kerja ialah mengenai seberapa baik hasil dari pekerjaan karyawan yang dinilai penting berdasarkan persepsi mereka Luthans, (2017:243). Selanjutnya Edison et al. (2016:213) berpendapat bahwa kepuasan kerja ialah sekumpulan perasaan senang atau tidak akan pekerjaan yang dihadapi. Berdasarkan pemaparan yang telah disebutkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja ialah suatu perilaku atau sikap emosional mengenai tanggapan atas pekerjaan yang telah dilakukan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja oleh Luthans Sutanto, (2002: 123) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- a. Pekerjaan yang dilakukan. Jenis pekerjaan yang dilakukan dapat merupakan sumber kepuasan. Pekerjaan yang dapat memberikan kepuasan kerja adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, tidak membosankan, dan pekerjaan itu dapat memberikan status.
- b. Gaji. Gaji dan upah yang diterima karyawan dianggap sebagai refleksi cara pandang manajer mengenai kontribusi karyawan terhadap organisasi. Uang tidak hanya membantu orang untuk memenuhi

kebutuhan dasarnya, tetapi juga dapat memberikan kepuasan pada tingkat berikutnya.

- c. Promosi. Kemampuan untuk lebih berkembang di organisasi dapat menjadi sumber kepuasan kerja.
- d. Supervisi. Kemampuan supervisor untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan moral dapat meningkatkan kepuasan kerja. Sikap supervisor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah karyawan diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam pembuatan keputusan, supervisor yang memberi pengarahan dan bantuan pada karyawan serta berkomunikasi dengan karyawan.
- e. Lingkungan kerja dan rekan sekerja, yang dapat memberikan bantuan secara teknis dan dapat mendukung secara sosial akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Sementara itu Luthans, (2006) berpendapat bahwa ukuran kepuasan kerja dapat diketahui dengan melihat lima indikator yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Pembayaran gaji dan upah.

Setiap karyawan menghendaki sistem pengupahan yang adil dan selaras dengan pengharapannya. Jika upah atau gaji yang dinilai adil didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar pengupahan komunitas kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

2) Pekerjaan itu sendiri.

Pekerjaan yang dianggap menantang yang memberikan kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilan, kebebasan dan umpan balik cenderung disukai oleh karyawan. Pekerjaan yang tidak disukai akan membuat seseorang cepat bosan dan tidak produktif. Oleh sebab itu perusahaan harus mampu memberikan beban pekerjaan kepada karyawan yang tepat dan sesuai.

2) Rekan kerja.

Mempunyai rekan kerja yang kondusif dan mendukung membuat kepuasan kerja seseorang meningkat. Dengan kondisi lingkungan kerja yang kondusif ini akan menciptakan interaksi sosial yang baik yang mendorong peningkatan motivasi dan kinerja karyawan.

3) Promosi pekerjaan.

Promosi memberikan tanggung jawab dan posisi karyawan lebih tinggi dari sebelumnya. Promosi memungkinkan perusahaan untuk menggunakan kemampuan dan keahlian karyawan setinggi mungkin.

4) Penyeliaan (supervisi).

Supervisi yang adil dan terbuka memberikan dorongan yang positif bagi karyawan. Sifat pimpinan yang baik dan mau bekerjasama lebih disukai dan mampu mendongkrak semangat dan kepuasan kerja bawahannya.

a) Tujuan kepuasan Kerja

Menurut Kuswadi, (2004;55) tujuan kepuasan karyawan adalah

- 1) Mengidentifikasi kepuasan karyawan secara keseluruhan, termasuk kaitannya dengan tingkat urutan prioritasnya.
- 2) Mengetahui persepsi setiap karyawan terhadap perusahaan sampai seberapa dekat persepsi tersebut sesuai dengan harapan mereka dan bagaimana perbandingan dengan karyawan lain.
- 3) Mengetahui atribut yang termasuk dalam kategori kritis yang berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan karyawan.
- 4) Apabila memungkinkan perusahaan dapat membandingkan dengan indeks milik perusahaan saingan atau perusahaan lainnya.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian tersebut meliputi:

1. Penelitian Wahyuni & Rosmida, (2017) tentang analisis pengaruh budaya Organisasi, *locus of control* terhadap kinerja aparat pemerintah daerah dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Alat analisis ini menggunakan analisis jalur (path analysis). Penelitian ini mendapati hasil bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi, *locus of control* terhadap kinerja aparat pemerintah daerah dan kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi dan kinerja aparat pemerintah daerah serta kepuasan kerja memediasi pengaruh *locus of control* dan kinerja aparat pemerintah daerah.
2. Penelitian Wibawa, (2018) tentang pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dimediasi kepuasan kerja pada PT. bening badung-bali. Alat analisis ini menggunakan Uji *Parsial Least Square*

(PLS). Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, dan kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional.

3. Penelitian Riyanto & Agung, et al., (2018) tentang pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan bagian produksi kelapa sawit pada PT. perkebunan nusantara kebun sei galuh. Alat analisis distribusi frekuensi dan mean (nilai rata-rata). Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dan terdapat pengaruh secara signifikan budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.
4. Penelitian Agathanisa & Partono, (2018) tentang pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan indogrosir samarinda. Alat analisis yang digunakan regresi linear. Hasil yang didapat dari penelitian ini kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan Indogrosir Samarinda.
5. Penelitian Thomas, (2018) tentang pengaruh lingkungan kerja, *service training* dan pemberdayaan SDM terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (persero) cabang manado. Alat analisis yang digunakan uji

validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan uji hipotesis F dan t. Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah bahwa secara parsial Lingkungan Kerja, Secara parsial Pemberdayaan SDM tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. PLN (Persero) Cabang Manado, secara parsial Service Training berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. PLN (Persero) Cabang Manado dan secara simultan Lingkungan Kerja, Service Training dan Pemberdayaan SDM berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. PLN (Persero) Cabang Manado.

6. Penelitian Ampauleng, (2016) tentang analisis pelatihan dan pemberdayaan terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan PT. sumber cipta multiniaga cabang Makassar. Alat analisis yang digunakan analisis regresi linear berganda. Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah bahwa variabel Independent Pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent kepuasan kerja (Y). Begitupula bahwa pemberdayaan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.
7. Penelitian Tabansa & Tewal, (2019) tentang pengaruh pemberdayaan kerja dan kesejahteraan psikologis terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (persero) rayon manado selatan. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data Kuantitatif. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa Pemberdayaan Kerja dan Kesejahteraan Psikologis secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan

signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Pemberdayaan Kerja secara parsial (individual) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kesejahteraan Psikologis secara parsial (individual) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan.

8. Penelitian Amir, (2014) tentang *The Impact of Employee Empowerment on Job Satisfaction Theoretical Study* (Dampak Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Studi teoritis Amir Abou). Alat analisis penelitian ini adalah Penelitian ini adalah deskriptif berdasarkan pada pengumpulan dan analisis hasil penelitian, laporan, majalah dan buku yang terkait dengan topik penelitian untuk menyelidiki hubungan antara pemberdayaan karyawan dan kepuasan kerja. Hasil penelitian. ini adalah Toyota percaya bahwa terbesar aset perusahaan memiliki orang-orang dan bahwa kepuasan pelanggan tidak dapat dicapai tanpa kepuasan karyawan. Survei kepuasan karyawan yang dilakukan di FY2010 pada karyawan administrasi dan rekayasa.
9. Penelitian Simanjuntak & Lumban, (2018) tentang *Effect Of Human Resources Development, Work Environment And Compensation To Bhabinkamtibmas Performance With Work Satisfaction As Intervening Variables On Bhabinkamtibmas Polres Deli Serdang* (Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kerja Lingkungan Dan Kompensasi Untuk Bhabinkamtibmas Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervensi Variabel Pada Bhabinkamtibmas Polres Deli Serdang).

Alat analisis yang digunakan analisis jalur (path analysis). Hasil dari penelitian ini adalah bahwa pengembangan sumber daya manusia, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Bhabinkamtibmas. Pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Bhabinkamtibmas. Lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja Bhabinkamtibmas. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Bhabinkamtibmas. Pengembangan sumber daya manusia, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

C. Perumusan Hipotesis

Penelitian yang akan dilakukan ini akan mengambil hipotesis berupa:

1. Pengaruh antara Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan.

Penelitian sebelumnya pernah dilakukan yang menyatakan bahwa Budaya organisasi juga merupakan seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota - anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal Aycan et al, (1999) & Ehtesham et al, (2011). Kepuasan kerja merupakan cerminan tingkah laku positif maupun negatif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja akan ditunjukkan melalui sikap dan tingkah laku karyawan terhadap pimpinannya, dimana karyawan yang memiliki kepuasan kerja, akan

melakukan hal-hal baik dan suportif untuk membantu pimpinannya mencapai tujuan perusahaan Greenberg & Baron, (2000). Berdasarkan pengertian beberapa ahli di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian kepuasan kerja adalah perasaan senang dan puas yang dialami pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Hasil penelitian Dewi & Setyanti, (2018) di PT. Bank Mandiri (persero), Tbk area Jember menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin seorang pegawai bekerja dengan memegang budaya organisasi, kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat. Demikian sebaliknya, semakin pegawai mengabaikan budaya organisasi, maka kepuasan kerja tidak tercapai.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₁. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

2. Pengaruh antara Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Butt *et al.* (2007) di Pakistan menyebutkan terdapat pengaruh signifikan positif antara *pay*, *promotion*, dan *training* dan kepuasan kerja. Penelitian lain oleh Mabaso *et al.* (2017) di Afrika menyebutkan hasil dari penelitian yang dilakukan pada industri pendidikan, ialah terdapat pengaruh signifikan positif antara *compensation* dan *benefit* pada kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah disebutkan, hubungan mengenai kompensasi dan kepuasan kerja karyawan

menunjukkan hasil ke arah signifikan positif. Hal ini berarti jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sudah memenuhi kebutuhan karyawan maka karyawan akan merasa puas dan kepuasan kerja meningkat. Begitu pula sebaliknya jika kompensasi yang diberikan tidak memenuhi kebutuhan karyawan maka tingkat kepuasan kerja menjadi menurun.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₂ Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

3. Pengaruh antara Pemberdayaan Kerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Karyawan.

Penelitian dari Rayon Manado Selatan yang peneliti lakukan Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara kepada manajer PT. PLN (Persero), dapat diketahui bahwa, PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan melakukan beberapa hal sebagai wujud pemberdayaan kerja bagi karawannya. Bentuk pemberdayaan kerja tersebut seperti kegiatan Diklat yang dilaksanakan paling sedikit setahun sekali. Kegiatan diklat ini bertujuan untuk memberikan dan meningkatkan pengetahuan serta keterampilan karyawan dalam bekerja. Kegiatan Diklat ini dilaksanakan dalam rentang waktu yang bervariasi, ada Diklat yang dilaksanakan selama 3 bulan, 1 minggu dan 1 hari. Selain kegiatan Diklat, PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan mengadakan senam pagi bersama setiap hari jumat dengan tujuan sebagai bentuk pemberdayaan dalam hal kebugaran fisik dan

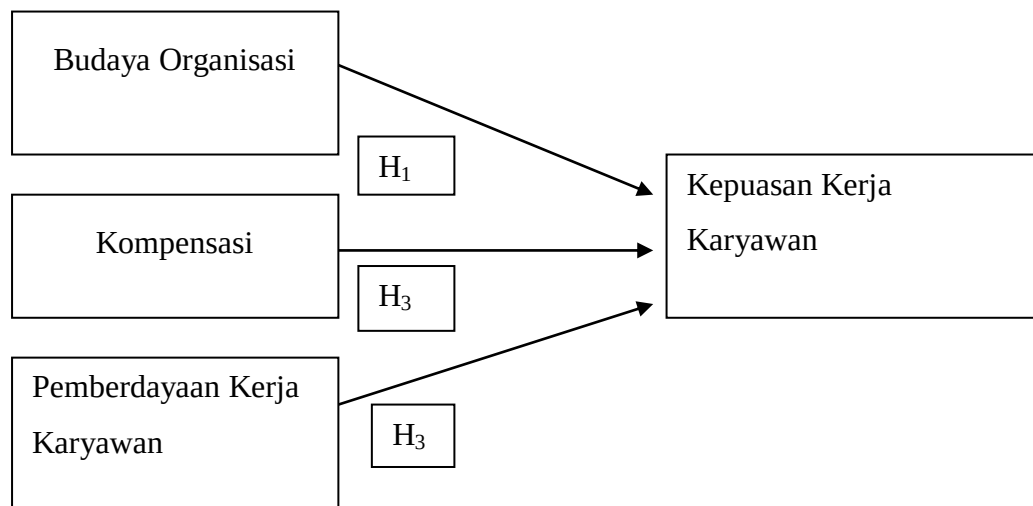
sebagai bentuk kebersamaan dalam rangka mempererat hubungan antar karyawan. Adapun PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan juga menerima siswa dan mahasiswa untuk menjalankan Praktek Kerja Lapangan (PKL) dan magang setiap tahunnya, dengan tujuan sebagai bentuk pertukaran pengetahuan dan keterampilan antara karyawan dengan pelajar dari lembaga pendidikan dengan harapan dapat memberikan kontribusi positif dalam hal manajemen sumber daya manusia, baik bagi perusahaan maupun lembaga pendidikan terkait. Hal-hal ini menimbulkan respon positif dari para karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan, karena dengan program-program tersebut, para karyawan mendapatkan dan meningkatkan pengetahuan serta keterampilan mereka. Selain itu program-program tersebut juga mencegah terjadinya kebosanan pada para karyawan dengan tidak menghadapi pekerjaan yang kaku dan monoton. Hasil penelitian ini mendukung atau sejalan dengan hasil penelitian Widayanti & Sariyathi, (2016) yang menyatakan terdapat dampak positif dari pemberdayaan kerja terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₃.Pemberdayaan Kerja Karyawan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

D. Model Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, tinjauan pustaka, tinjauan penelitian terdahulu, maka peneliti membuat model penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1
Model Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:80). Populasi penelitian ini adalah Semua karyawan diKSPPS BMT Karisma yang bekerja berjumlah 73 karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2011) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dari penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada KSPPS BMT Karisma berjumlah 50 orang.

B. Jenis dan Metode Pengumpulan Data

1. Jenis Data

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif yaitu menggunakan data primer. Data primer dan data sekunder. Data Primer adalah data yang diambil dari responden dengan cara membagikan kuesioner yang berkaitan dengan penelitian dan Data Sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data misalnya profil perusahaan atau data keluar masuknya karyawan KSPPS BMT Karisma.

2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah teknik atau cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Teknik yang digunakan untuk pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* dengan menyebar kuesioner, dimana didukung dengan menggunakan skala Likert sebagai perhitungan dari *purposive sampling*. *Purposive sampling* digunakan dalam penelitian ini dikarenakan data yang diambil menggunakan data primer sebagai acuan utama. Setelah digunakan *purposive sampling*, selanjutnya menggunakan skala likert sebagai penilaian atas *purposive sampling*. Djaali (2008) menjelaskan tentang skala likert yang merupakan skala untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang suatu gejala atau fenomena pendidikan. Skala likert dikembangkan oleh Rensis Likert pada tahun 1932. Skala likert digunakan untuk mengukur kesetujuan atau ketidaksetujuan terhadap sesuatu yang ditanyakan dengan menilainya menggunakan nilai yang berjenjang :

1. Sangat setuju (SS)
2. Setuju (S)
3. Netral (N)
4. Tidak setuju (TS)
5. Sangat tidak setuju (STS)

Pemberian nilai atau skor pada skala Likert yang digunakan berupa sangat setuju diberi nilai 5, setuju diberi nilai 4, netral diberi nilai 3, tidak setuju diberi nilai 2, dan sangat tidak setuju diberi nilai 1.

C. Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel

1. Definisi Operasional Variabel

a. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah persepsi yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama. Indikator Budaya Organisasi antara lain:

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko
- 2) Perhatian terhadap detail
- 3) Orientasi hasil
- 4) Orientasi individu
- 5) Orientasi team
- 6) Keagresifan
- 7) Stabilitas

b. Kompensasi

Kompensasi adalah persepsi tentang segala sesuatu yang diterima seseorang baik itu dalam pembayaran langsung atau tidak langsung. Indikator Kompensasi antara lain:

- 1) Upah atau gaji
- 2) Insentif atau bonus
- 3) Tunjangan
- 4) Fasilitas

c. Pemberdayaan Kerja Karyawan

Pemberdayaan kerja karyawan adalah persepsi tentang upaya yang wajib dilakukan bagi terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas. Indikator Pemberdayaan kerja karyawan antara lain :

1. Pengetahuan dan keterampilan
2. Komunikasi
3. Kepercayaan
4. Insentif

d. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah persepsi terhadap pekerjaan yang akan menimbulkan penilaian terhadap perusahaan, dan juga perasaan suka atau tidak suka terhadap pekerjaannya. Indikator pengukuran kepuasan kerja antara lain:

- 1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
- 2) Kepuasan terhadap gaji
- 3) Kepuasan terhadap peluang promosi
- 4) Kepuasan terhadap penyelia
- 5) Kepuasan terhadap rekan sekerja

D. Metode Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika

pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah kita buat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur Ghozali, (2016).

Untuk melakukan uji validitas instrument penelitian digunakan teknik *Pearson Correlation* yaitu dengan cara mengkorelasikan skor tiap item dengan skor totalnya. Jika korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikan $< 0,05$, maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya Ghozali, (2011:50).

Kriteria pengambilan keputusan untuk menentukan valid atau tidaknya suatu data:

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka data dinyatakan valid.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka data dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reabilitas

Uji Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban dari seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jawaban responden terhadap pertanyaan ini dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak oleh karena masing-masing

pertanyaan hendak mengukur hal yang sama. Jika jawaban terhadap indikator ini acak, maka dapat dikatakan bahwa tidak reliabel. Untuk menguji tingkat reliabilitas konstruk dalam penelitian ini digunakan teknik uji *statistik Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,600 Ghozali, (2016).

- 1) Apabila hasil nilai *Cronbach Alpha* > taraf signifikansi 60% atau 0,600 maka kuesioner tersebut reliable.
- 2) Apabila hasil nilai *Cronbach Alpha* < taraf signifikansi 60% atau 0,600 maka kuesioner tersebut tidak reliable.

E. Alat Analisis Data

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk menguji hiptotesis ke-1, ke-2, dan ke-3, yaitu pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Pemberdayaan Kerja secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan KSPPS BMT Karisma.

Adapun persamaan regresi linear berganda untuk model penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

- α : Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien regresi dari masing-masing variabel independen
- e : Error Estimate
- Y : Kepuasan Kerja Karyawan

- X1 : Budaya Organisasi
 X2 : Kompensasi
 X3 : Pemberdayaan Kerja Karyawan

2. Uji F dari model *Goodness of Fit*

Uji *Goodness of Fit* menunjukkan uji kesesuaian model dengan data empiris, dimana hipotesis nol adalah data hasil prediksi model sesuai dengan data empiris Yamin & Kurniawan,, (2014). Apabila nilai *Goodness of Fit* $> 0,05$ (nilai signifikan Pearson dan Deviance $> 0,05$) maka model yang terbentuk adalah fit atau layak digunakan Yamin & Kurniawan, (2014) Hipotesis untuk menilai model fit adalah:

- a. $H_0: \beta_1 = 0$ artinya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual.
- b. $H_a: \beta_1 = 0$ artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual.

Adapun kriteria pengujian hipotesis *uji goodness of fit* adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai signifikan $> \alpha$ (0,05), maka hipotesis nol (H_0) diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikan $< \alpha$ (0,05), maka hipotesis alternatif (H_a) diterima, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2) bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terikat, baik

secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi ini adalah antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Menurut Ghazali, (2016: 95), nilai R^2 yang kecil mengandung arti bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya, nilai R^2 yang hampir mendekati satu mengandung arti bahwa variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen.

4. Analisis Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen Ghazali, (20016:99)

Hipotesis dirumuskan sebagai berikut.

- a. $H_0 = \beta_1 = 0$ artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual.
- b. $H_a = \beta_1 \neq 0$ artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual.

Berikut ini rumus untuk menguji signifikansi dari koefisien korelasi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

Keterangan:

t = Tingkat signifikan (t hitung) yang selanjutnya dibandingkan dengan tabel

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya sampel

Distribusi t ini ditentukan oleh derajat kesalahan $dk = n-1$.

Tingkat signifikan yang digunakan adalah 0,05 dengan kriteria penilaian:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< \alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, dan nilai signifikan $> \alpha = 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a tidak diterima berarti variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengujian dan analisis yang telah dilakukan diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Budaya Organisasi, Kompensasi berpengaruh secara positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
2. Variabel Pemberdayaan Kerja Karyawan tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

B. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya yaitu :

1. Pada penelitian ini masih memiliki keterbatasan sumber referensi penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan pemberdayaan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Pada penelitian ini hanya pada karyawan KSPPS BMT Karisma, sehingga belum mencerminkan sebagai hasil penelitian kepuasan kerja secara umum. Dan dalam penelitian ini hanya mengambil tiga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

C. Saran

1. Penelitian selanjutnya perlu menambah variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Contoh variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu, motivasi kerja, disiplin kerja dan lain-lain.

2. Diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk menggunakan tempat yang berbeda sebagai objek penelitian.
3. Hasil penelitian ini digunakan sebagai bahan masukan dan menambah referensi untuk penelitian selanjutnya pada bidang penelitian yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraiz, A., Tabassum, T.M., Raja, S., dan Jawad, M., 2012, *Empowerment Effects and Employees Job Satisfaction*. *Academic Research International*, Vol. 3. No. 3. pp. 392 – 400.
- Adeoye, A. O., Fields, Z. 2014. *Compensation Management and Employee Job Satisfaction : A Case of Nigeria*. *Journal of Social Sciences*, Vol. 41, Issues 3.
- Agathanisa & Partono 2018 Tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda. Vol . 2 No.4 308-319
- Ahsan, N., Abdullah, Z., Fie, D. Y. G., Alam, S. S. 2009. *A study of Job Stress on Job Satisfaction among University Staff in Malaysia : Empirical Study*. *European Journal of Social Sciences*.Vol. 8, No. 1.
- Amir, *The Impact Of Employee Empowerment On Job Satisfaction: Theoretical Study*. *American Journal Of Research Communication*, 2014, 2(1):13-26, ISSN: 2325-4076
- Ampauleng, 2016 Analisis Pelatihan Dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Karaywan Di Perusahaan PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Makasar. Jurnal Ilmiah BONGAYA (Manajemen & Akutansi), No.XIX ISSN : 1907 – 5480.
- Arikunto, S 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. RinekaCipta, Jakarta.
- Aziri, B., 2011, *Job Satisfaction : A Literature Review*. *Management Research and Practice*, Vol. 3. lpNo. 4. pp. 77 – 86.
- Badriyah, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cetakan pertama). Bandung: Pustaka Setia
- Baledi, M. Saed, R.Al. 2017. *The Impact of Compensation on Improving Employees Performance Through Job Satisfaction in Jordanian Newspaper*. *International Journal of Business Quantitative Economics and Applied Management Research*, Vol.4, Issues.5.
- Bohlander, G., and Snell, S. 2010. *Principles of Human Resource. Management*, 15th ed. Mason, OH : South Western – Cengage Learning.
- Charith, B. 2015. *Impact of Fringe Benefits on Job Satisfaction in Mining and Construction Companies in India*. *International Journal of Marketing and Human Resource Management*. Vol. 6, Issues 3.

- Choi, SB, K Kim, E Ullah, and S Kang (2016). *How transformational leadership facilitates innovative behaviour of Korean workers*. *Personnel Review*, 45, 459–479.
- Cohen-Meiter, R, A Carmeli and DA Waldman (2009). *Linking meaningfulness in the workplace to employee creativity: The intervening role of organizational identification and positive psychological experiences*. *Creativity Research Journal*, 21, 361–75.
- Dewi & Setyanti, 2018 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Area Jember. Vol 14, No 1.
- Devi, Eva Kris Diana. 2009. *Analysis Of The Effect Of Job Satisfaction And Motivation Of Employee Performance With Organizational Commitment As Intervening Variable (Study On Employee Outsourcing Pt Semeru Karya Buana Semarang)*. Masters Thesis, Diponegoro University Postgraduate Program.
- Educate. 2010. *The Influence of Competence, Compensation, And Job Satisfaction Of Employee Performance At PT. Ciomas Adisatwa Balikpapan*. Journal. JMP, Volume 1 Number 2. *Education Management Post-Graduate Program*. Diponegoro University.
- Endang & Rosmida, 2017 Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Locus Of Control Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis) Vol. 5, No. 1, hlm 13-2
- Gelard, P., Rezaei, S. 2016. *The Relationship between Job Motivation, Compensation and Job Satisfaction in Employees of Tax Administration*.
- Ghozali, I., 2013, Analisis Multivariate Program IBM SPSS 21. 7th ed., Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta
- Wibawa W.S 2018 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Pt. Bening Badung-Bali) Vol. 7, No. 6: 3027-3058.
- Javed, M., Balouch, R., dan Hassan, F. 2014, *Determinants of Job Satisfaction and its Impact on Employee Performance and Turnover*

Intentions. International Journal of Learning and Development, Vol. 4.No. 2. pp. 120 – 140.

Lodjo, F.S. 2013. Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi*. Volume.1, Nomor. 3, Juni 2013, Hal. 747-755. Diunduh dari: <http://download.portalgaruda.org/article.php?article> Diakses pada: 7 Agustus 2017.

Mafini, C., Surujlal, J., dan Dhurup, M., 2013, *The Relationship Between Job Satisfaction and Job Loyalty among Municipal Sports Officers*. *African Journal for Physical, Health Education, Recreation and Dance*, Vol. 19.No. 1. pp. 12 – 29.

Pioh, N., dan Tawas, H. (2016).Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai..*Jurnal EMBA*,Vol.4.

Riyanto, Agung, et al., 2018 Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Bagian Produksi Kelapa Sawit Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Galuh. Vol. X. No. 4.

Silalahi ,Ulbert. 2010. Studi Tentang Ilmu Administrasi. Bandung: Sinar Baru Aglesindo.

Simanjuntak & Laman, (2018) *Effect Of Human Resource Develepment, Work Environment And Compensation To Bhabinkamtibmas Performance With Work Statisfaction As Intervening Variables On Bhabinkamtibmas* Polres Deli Serdang. *Internasional Journal of scientific & Technology Research*, 7 (4), 136-159.

Sugiyono,.(2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Alfabeta, Bandung

Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*.Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.

Tabansa & Tewal Pengaruh Pemberdayaan Kerja Dan Kesejahteraan Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (persero) Rayon Manado Selatan Vol.7 No.1 Hal. 711 – 720.

Thomas, 2018 Pengaruh Lingkungan Kerja, Service Training Dan Pemberdayaan Sdm Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (persero) Cabang Manado, Vol 6, No 1.