

PENGARUH *INFORMATION JOB RELEVANT*, KEINGINAN SOSIAL DAN PARTISIPASI KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN KOPERASI TARUTAMA NUSANTARA JEMBER

DINA SETIANA PURWATI

NIM: 1110411002

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Jember
dina.setiana.purwati270992@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian mengenai faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Tarutama Nusantara Jember. Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis pengaruh *information job relevant*, keinginan sosial dan partisipasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Teori yang digunakan pada penelitian ini adalah *information job relevant*, keinginan sosial, partisipasi dan kepuasan kerja karyawan. Jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Tarutama Nusantara Jember baik itu karyawan tetap maupun honorer yang berjumlah 155 orang. Sampel yang digunakan sebanyak 105 karyawan. Alat analisis menggunakan regresi linier berganda. Analisis regresi menunjukkan bahwa *information job relevant*, keinginan sosial dan partisipasi memiliki nilai koefisien positif, yang berarti semua variabel independen berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai signifikansi *information job relevant*, keinginan sosial dan partisipasi lebih kecil dari 0,05. Koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,675, hal ini berarti 67,5% perubahan Kepuasan Kerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel *Information Job Relevant*, Keinginan Sosial, dan Partisipasi Karyawan sedangkan sisanya sebesar 32,5% disebabkan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam persamaan regresi yang dibuat seperti gaji, jam kerja dan lain-lain.

Kata kunci: *Information Job Relevant*, Keinginan Sosial, Partisipasi Karyawan dan Kepuasan Kerja

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan dalam perusahaan diperlukan suatu pengelolaan SDM yang optimal untuk meningkatkan kepuasan kerja yang baik. Setiap perusahaan perlu meningkatkan partisipasi karyawan untuk menciptakan kepuasan kerja yang baik serta melakukan tindakan efisien dan efektivitas dalam menjalankan kegiatan operasionalnya. Pengawasan pekerjaan yang baik dan disertai beberapa kebijaksanaan dapat menghindari kelemahan-kelemahan yang dihadapi oleh

perusahaan, sehingga pada akhirnya dapat membantu memperlancar jalannya aktivitas perusahaan serta dalam meningkatkan kepuasan kerja perusahaan untuk masa yang akan datang sesuai dengan prosedur perusahaan (Mangkunegara, 2005:32).

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Menurut Hasibuan (2007), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja.

Peran karyawan dipandang penting dalam suatu perusahaan. Arti pentingnya partisipasi karyawan juga berkaitan dengan loyalitas karyawannya. Semakin tinggi partisipasi karyawan semakin tinggi kecenderungan mereka menunjukkan loyalitas dan pada gilirannya loyalitas akan menghasilkan kohesi kelompok (Hasibuan, 2007). Selanjutnya kohesi kelompok ini akan mengakibatkan para karyawan tetap setia tinggal sebagai karyawan organisasi. Partisipasi juga ikut meningkatkan perasaan ikut memiliki yang menghasilkan suatu "*we feeling*" atau seidentitas dengan organisasi. Setiap organisasi yang mempunyai karyawan yang aktif berpartisipasi akan menyebabkan terjadi pertukaran pendapat, komunikasi yang lebih erat dan "konflik" argumentasi yang lebih menonjol yang pada gilirannya akan membawa serta pengembangan organisasi itu sendiri. Banyak sekali bukti yang menunjukkan bahwa partisipasi berhasil diterapkan dalam berbagai jenis pekerjaan (Sastropetro, 2006).

Partisipasi dan kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain *information job relevant* dan keinginan sosial. Partisipasi dapat diartikan sebagai suatu gerakan atau kekuatan kelompok atau anggota kelompok (*community/group power*) yang

bertujuan untuk ikut berperan atau berpengaruh dalam proses pengambilan keputusan. Komitmen organisasional dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi karyawan organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi. Jika pekerja merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kepuasan kerjanya dapat meningkat (Davies, 2010).

Faktor lain yang berpengaruh terhadap partisipasi dan kepuasan adalah *information job relevant* (IJR) merupakan informasi yang dapat membantu manajer dalam memilih tindakan terbaik dalam organisasi misalnya informasi mengenai inflasi, kondisi ekonomi, kondisi keuangan perusahaan, pekerjaan dan lain-lain. Alur informasi ini bisa bergerak dari atas ke bawah (*top-down*) atau dari atas ke bawah (*bottom-up*). Hubungan interpersonal dalam organisasi akan sangat mempengaruhi bagaimana arus informasi tersebut berjalan. Jika arus informasi berjalan dengan baik dari masing-masing karyawan maka secara otomatis hal tersebut. Apabila arus informasi berjalan dengan baik, maka pekerjaan akan terselesaikan dengan optimal sehingga nantinya kepuasan kerja akan meningkat (Yusfaningrum dan Ghozali, 2005).

Keinginan sosial diduga juga mendorong kepuasan kerjakaryawan, baik secara langsung maupun melalui variabel perantara partisipasi karyawan, semakin tinggi keinginan sosialnya semakin baik partisipasi dan kepuasan kerjanya (Taylor, 2007). Keinginan sosial yang semakin tinggi diduga mendorong persepsi partisipasi karena nilai-nilai sosial yang diinginkan cenderung menimbulkan peningkatan partisipasi untuk melaksanakan aktivitas-aktivitas yang harus dilaksanakannya. Selanjutnya, partisipasi karyawan mengarah pada kepuasan kerjakaryawan karena pusat pertanggungjawaban yang lebih tinggi, baik secara langsung maupun melalui variabel perantara partisipasi karyawan. Keinginan sosial juga mendorong partisipasi karyawan dan

pada akhirnya, partisipasi karyawan dapat mendorong kepuasan kerjakaryawan semakin tinggi, hal ini disebabkan karena dengan berpartisipasi tujuan-tujuannya dapat diperhatikan sehingga memotivasinya untuk mencapai kepuasan kerjanya (Taylor, 2007).

Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara merupakan sebuah organisasi yang menghasilkan tembakau yang siap diolah. Koperasi ini cukup lama berkiprah di dalam dunia bisnis tembakau. Adanya peralatan yang modern dan tembakau yang berkualitas bagus, membuat Koperasi Tarutama Nusantara Jember menghasilkan tembakau siap ekspor yang berkualitas dan mampu bersaing dengan perusahaan sejenis lainnya. Pada tahun 2014 jumlah karyawan yang bekerja di Koperasi Tarutama Nusantara Jember adalah sebanyak 155 orang yang terdiri atas 41 karyawan wanita dan 114 karyawan pria. Karyawan wanita yang berjumlah 41 terdiri dari 34 orang karyawan yang telah berumah tangga dan 7 orang karyawan masih lajang. Karyawati Koperasi Tarutama Nusantara Jember ini sebagian besar telah berumah tangga dan menjalankan dua peran yaitu sebagai karyawan kantor dan sebagai seorang ibu. Adanya peran ganda tersebut mengakibatkan konflik peran ganda dengan pekerjaan. Hal ini merupakan risiko bagi perusahaan yang mempekerjakan sumber daya manusia yang mempekerjakan wanita. Hal itu nantinya akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan nantinya. Hal itu dikarenakan faktor keterlibatan dalam bentuk partisipasi dan kesesuaian informasi serta keinginan karyawan wanita yang sering kali kurang mendapat tanggapan dari koperasi.

Fenomena yang ada di Koperasi Tarutama Nusantara Jember terkait dengan partisipasi karyawan dijelaskan kurangnya keterlibatan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan yang masih dilakukan oleh top manajemen. Selain itu, keinginan-keinginan karyawan sering kali tidak tersalurkan dengan baik oleh koperasi. Oleh karena itu, partisipasi dari karyawan wanita yang terbentur dari peran gandanya perlu diperhatikan dalam koperasi ini. Apabila partisipasi dan kepuasan kerja dapat diwujudkan maka hal tersebut akan membantu

perusahaan lebih mengenal struktur dan pengelolaan MSDM.

Partisipasi dan kinerja karyawan akan mendukung kemajuan Koperasi Tarutama Nusantara Jember untuk mencapai tujuannya. Keinginan sosial dari karyawan juga bisa berdampak pada partisipasi dan kinerja karyawan. Apabila keinginan sosial tersebut tidak terpenuhi maka keterlibatan karyawan yang nantinya akan berdampak pada kinerja juga akan meningkat. Keinginan sosial karyawan oleh Koperasi Tarutama Nusantara Jember yang sangat kompleks jika tidak terpenuhi menimbulkan hal-hal yang berpengaruh terhadap partisipasi dan kinerjanya. Sebagai contoh, adanya keterbatasan fasilitas yang diberikan oleh Koperasi Tarutama Nusantara Jember kepada tenaga pelaksana yang menyebabkan keinginan sosial terutama tingkat *low* manajemen masih belum bisa merasakan kepuasan. Berdasarkan hal tersebut, keinginan sosial sebagai salah satu faktor yang dapat meningkatkan partisipasi sehingga adanya keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Fenomena-fenomena tersebut merupakan perilaku ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan. Berdasarkan fenomena pada latar belakang maka dengan pengelolaan MSDM yang baik dapat menjadi penentu strategi perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnisnya.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah informasi *job relevant* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Tarutama Nusantara Jember?
2. Apakah keinginan sosial berpengaruh terhadap kepuasan kerjakaryawan pada Koperasi Tarutama Nusantara Jember?
3. Apakah partisipasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Tarutama Nusantara Jember?
4. Apakah informasi *job relevant*, keinginan sosial dan partisipasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan pada Koperasi Tarutama Nusantara Jember?

II. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap Untuk menganalisis pengaruh Information *job relevant* terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Tarutama Nusantara Jember.
2. Untuk menganalisis pengaruh keinginan sosial terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Tarutama Nusantara Jember.
3. Untuk menganalisis pengaruh partisipasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Tarutama Nusantara Jember.
4. Untuk menganalisis pengaruh information *job relevant*, keinginan sosial dan partisipasi terhadap kepuasan kerja secara simultan karyawan pada Koperasi Tarutama Nusantara Jember

III. Kajian Pustaka

1. Information Job Relevant (IJR)

Menurut Murray (1990) dalam Rahayu (1997), information *job relevant* merupakan informasi yang dapat membantu pimpinan dalam memilih tindakan terbaik dalam organisasi misalnya informasi mengenai inflasi, kondisi ekonomi, kondisi keuangan perusahaan dan lain-lain. Alur informasi ini bisa bergerak dari atas ke bawah (*top-down*) atau dari atas ke bawah (*bottom-up*). Hubungan interpersonal dalam organisasi akan sangat mempengaruhi bagaimana arus informasi tersebut berjalan. Jika arus informasi berjalan dengan baik dari masing-masing manajer maka secara otomatis hal tersebut

2. Partisipasi Kerja

Istilah partisipasi berasal dari bahasa asing yang artinya mengikutsertakan pihak lain. Perusahaan dalam melaksanakan segala aktivitasnya akan lebih berhasil bilamana perusahaan tersebut mampu meningkatkan partisipasi karyawannya. Dalam meningkatkan partisipasi tersebut diperlukan peningkatan rasa harga diri, syukur jika mampu menimbulkan rasa ikut memiliki. Partisipasi merupakan salah satu cara untuk memotivasi yang mempunyai ciri khas yang lain daripada yang lain. Hal ini disebabkan partisipasi lebih ditekankan pada segi psikologis dari pada segi materi, artinya dengan jalan melibatkan seseorang didalamnya, maka orang tersebut akan ikut bertanggung jawab.

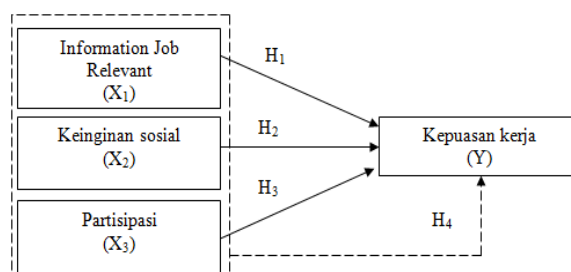
3. Partisipasi Kerja

Istilah partisipasi berasal dari bahasa asing yang artinya mengikutsertakan pihak lain. Perusahaan dalam melaksanakan segala aktivitasnya akan lebih berhasil bilamana perusahaan tersebut mampu meningkatkan partisipasi karyawannya. Dalam meningkatkan partisipasi tersebut diperlukan peningkatan rasa harga diri, syukur jika mampu menimbulkan rasa ikut memiliki. Partisipasi merupakan salah satu cara untuk memotivasi yang mempunyai ciri khas yang lain daripada yang lain. Hal ini disebabkan partisipasi lebih ditekankan pada segi psikologis dari pada segi materi, artinya dengan jalan melibatkan seseorang didalamnya, maka orang tersebut akan ikut bertanggung jawab.

4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan derajat dimana individu merasakan secara positif atau secara negatif tentang pekerjaan mereka. Merupakan suatu tanggapan emosional ke tugas seseorang, seperti fisik dan kondisi-kondisi sosial di tempat kerja. Menurut Mobley dalam Soejono (2005), kepuasan kerja merupakan suatu mantra yang dianggap sebagai faktor peningkat kepuasan dan pergantian manajer yang penting bagi banyak individu. Sedangkan menurut Robbins (2001:24), kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang; selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya seharusnya diterima.

IV. Kerangka Konseptual



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

V. Hipotesis

H1: Information Job relevant berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

H2: Keinginan sosial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

H3: Partisipasi karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

H4: *Information Job relevant*, keinginan sosial dan partisipasi karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain penelitian dalam penelitian ini adalah eksplanatori. Penelitian Eksplanatori adalah penelitian yang bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau mungkin menolak teori atau hipotesis dari hasil penelitian yang sudah ada.

B. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Tarutama Nusantara Jember baik itu karyawan tetap maupun honorer yang berjumlah 155 orang. Malhotra (1996:622) dalam Yuliandini (2002:23) menyatakan bahwa ukuran sampel yang layak digunakan paling tidak harus ada lima kali faktor yang diteliti. Dalam penelitian ini faktor yang diteliti sebanyak 21 faktor, jadi sampel minimal yang harus diambil adalah $5 \times 21 = 105$ sampel. Cara pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Probability Sampling* dengan menggunakan *Proportional Stratified Random Sampling*. Teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sumarsono, 2004:55)

C. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini adalah kuisioner dengan skala likert, dimana isinya adalah serangkaian pernyataan yang dirumuskan sesuai dengan variabel yang sedang diteliti.

D. Analisis Data

Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda. Berikut persamaan yang dibuat berdasarkan variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

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

Analisis data menggunakan uji instrumen penelitian (uji validitas dan uji

reliabilitas), uji asumsi klasik (uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas), uji hipotesis dan analisis koefisien determinasi.

VI. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Tabel 3.1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	Sig.	Keterangan
<i>Information Job Relevant</i>	X _{1,1}	0,705	0,00	Valid
	X _{1,2}	0,736	0,00	Valid
	X _{1,3}	0,716	0,00	Valid
	X _{1,4}	0,639	0,00	Valid
	X _{1,5}	0,497	0,00	Valid
Keinginan Sosial	X _{2,1}	0,753	0,00	Valid
	X _{2,2}	0,762	0,00	Valid
	X _{2,3}	0,711	0,00	Valid
	X _{2,4}	0,715	0,00	Valid
	X _{2,5}	0,701	0,00	Valid
Partisipasi Karyawan	X _{3,1}	0,799	0,00	Valid
	X _{3,2}	0,640	0,00	Valid
	X _{3,3}	0,721	0,00	Valid
	X _{3,4}	0,676	0,00	Valid
	X _{3,5}	0,685	0,00	Valid
	X _{3,6}	0,742	0,00	Valid
Kepuasan Kerja Karyawan	Y ₁	0,840	0,00	Valid
	Y ₂	0,739	0,00	Valid
	Y ₃	0,727	0,00	Valid
	Y ₄	0,774	0,00	Valid
	Y ₅	0,751	0,00	Valid

Berdasarkan Tabel 3.1 diketahui bahwa seluruh nilai *sig 2-tailed* lebih kecil daripada 0.05, sehingga kuisioner yang digunakan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 3.2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	A	Keterangan
<i>Information Job Relevant</i>	0,657	Reliabel $\alpha > 0,60$
Keinginan Sosial	0,775	
Partisipasi Karyawan	0,797	
Kepuasan Kerja Karyawan	0,823	

Tabel 3.2 menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *cronbach's alpha* di atas 0.60, sehingga kuisioner dinyatakan handal atau reliabel.

B. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian regresi linear berganda berguna untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel independen (*Information Job Relevant*, Keinginan Sosial, dan Partisipasi Karyawan) terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja Karyawan)

Tabel 3.3. Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koef. Regresi	Sig.
Konstanta	2,144	0,065
<i>Information Job Relevant</i>	0,205	0,018
Keinginan Sosial	0,301	0,001
Partisipasi Karyawan	0,312	0,000

Konstanta sebesar 2,144, menunjukkan besarnya Kepuasan Kerja Karyawan pada saat variabel *Information Job Relevant*, Keinginan Sosial, dan Partisipasi Karyawan sama dengan nol. Dalam hal ini kepuasan kerja karyawan masih tercapai meskipun tanpa ketiga variabel tersebut yang disebabkan oleh faktor lain.

$b_0 = 0,205$, artinya apabila variabel Keinginan Sosial dan Partisipasi Karyawan sama dengan nol, maka peningkatan variabel *Information Job Relevant* sebesar satu satuan akan meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 0,205 satuan.

$b_2 = 0,301$ artinya apabila variabel *Information Job Relevant* dan Partisipasi Karyawan, sama dengan nol, maka peningkatan variabel Keinginan Sosial sebesar satu satuan akan meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 0,301 satuan.

$b_3 = 0,312$ artinya apabila variabel *Information Job Relevant* dan Keinginan Sosial sama dengan nol, maka peningkatan variabel Partisipasi Karyawan sebesar satu satuan akan meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 0,312 satuan.

C. Uji Hipotesis

Pengaruh variabel *Information Job Relevant* (X_1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa t_{hitung} sebesar 2,398 dan signifikansi $< \alpha$ yaitu $0,018 < 0,05$. Karena tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 5%, maka H_0 ditolak, berarti

secara parsial variabel *Information Job Relevant* (X_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Koperasi Tarutama Nusantara Jember (Y). Sehingga, hipotesis yang menyatakan *Information Job relevant* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan terbukti kebenarannya (H_{a1} diterima).

Pengaruh variabel Keinginan Sosial (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa t_{hitung} sebesar 3,325 dan signifikansi $< \alpha$ yaitu $0,001 < 0,05$. Karena tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 5%, maka H_0 ditolak, berarti secara parsial variabel Keinginan Sosial (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Koperasi Tarutama Nusantara Jember (Y). Sehingga, hipotesis yang menyatakan keinginan sosial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan terbukti kebenarannya (H_{a2} diterima).

Pengaruh variabel Partisipasi Karyawan (X_3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa t_{hitung} sebesar 4,004 dan signifikansi $< \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$. Karena tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 5%, maka H_0 ditolak, berarti secara parsial variabel Partisipasi Karyawan (X_3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Koperasi Tarutama Nusantara Jember (Y). Sehingga, hipotesis yang menyatakan partisipasi karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan terbukti kebenarannya (H_{a3} diterima).

D. Uji F

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel *Information Job Relevant*, Keinginan Sosial, dan Partisipasi Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan secara bersama-sama. Secara bersama-sama variabel *Information Job Relevant*, Keinginan Sosial, dan Partisipasi Karyawan akan terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan jika probabilitas signifikansi $< 0,05$. Sebaliknya jika probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka variabel *Information Job Relevant*, Keinginan Sosial, dan Partisipasi Karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Adapun hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.5. Hasil Uji F

<i>R Square</i>	F_{hitung}	Sig.
0,675	69,944	0,000

Berdasarkan Tabel 3.5 dapat dilihat bahwa nilai probabilitas signifikansi uji F lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka Information Job Relevant, Keinginan Sosial, dan Partisipasi Karyawan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada tingkat signifikan 5%, dalam hal ini H_0 ditolak. Sehingga, hipotesis yang menyatakan Information Job Relevant, keinginan sosial dan partisipasi karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan terbukti kebenarannya (H_{a4} diterima).

E. Analisis Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi berganda (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui besarnya sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi terletak antara 0 dan 1. Apabila *R square* atau $R^2 = 1$, maka garis regresi dari model tersebut memberikan sumbangan sebesar 100% terhadap perubahan variabel terikat. Apabila $R^2 = 0$, maka model tersebut tidak bisa mempengaruhi atau tidak bisa memberikan sumbangan terhadap perubahan variabel terikat. Kecocokan model akan semakin lebih baik apabila mendekati satu.

Berdasarkan hasil analisis yang bisa dilihat pada Tabel 3.5 diperoleh hasil koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,675, hal ini berarti 67,5% perubahan Kepuasan Kerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel *Information Job Relevant*, Keinginan Sosial, dan Partisipasi Karyawan sedangkan sisanya sebesar 32,5% disebabkan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam persamaan regresi yang dibuat.

F. Pembahasan

Pengaruh *Information Job Relevant* terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji regresi menunjukkan variabel *Information Job Relevant* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan koefisien 0,205. Hal ini berarti faktor *Information Job Relevant* yang

diukur melalui ketepatan informasi pekerjaan, kesesuaian informasi kerja dengan pelaksanaan kerja, keakuratan informasi kerja yang disampaikan dalam organisasi, kesesuaian data yang diperlukan dalam pekerjaan, dan informasi yang *relevant* dalam pekerjaan dalam tim merupakan suatu faktor yang menentukan Kepuasan Kerja Karyawan pada Koperasi Tarutama Nusantara Jember.

Information job Relevant berhubungan searah dengan kepuasan kerja karyawan. Informasi yang diberikan oleh perusahaan akan membuat pekerjaan semakin lancar sehingga kepuasan kerja juga akan dipengaruhi oleh terpenuhinya informasi bagi karyawan. *Information job Relevant* tidak nyaman dan tidak mendukung aktivitas kerja maka karyawan juga tidak akan dapat memperoleh informasi dalam melakukan pekerjaannya sehingga hasil yang diperoleh tidak optimal. Adanya hasil yang optimal dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Informasi yang tersedia dalam semua aspek karyawan membuat tersedianya informasi pekerjaan menjadi semakin lancar dan pekerjaan akan terselesaikan dengan baik. *Information job relevant* secara fisik dapat ditingkatkan dengan melengkapi database komputer bagi karyawan. *Information job relevant* yang tercipta dan mampu memberikan informasi akan membuat karyawan bersemangat dalam bekerja sehingga hasil kerjanya akan optimal dan pada akhirnya dapat pula meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Assagaf (2014) yang menyatakan bahwa *Information Job Relevant* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jadi dapat disimpulkan dalam penelitian ini *Information Job Relevant* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Koperasi Tarutama Nusantara Jember.

Pengaruh Keinginan Sosial terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji regresi menunjukkan variabel Keinginan Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan koefisien 0,301. Hal ini berarti faktor Keinginan Sosial yang diukur melalui keinginan untuk membantu seseorang

yang kesulitan dan kesusahan, keinginan untuk menyenangkan teman sekerja dalam perusahaan, keinginan untuk menyatakan gagasan dan mendengarkan gagasan orang lain meskipun berbeda dalam perusahaan, keinginan untuk mendengarkan keluhan dari teman dalam perusahaan, dan keinginan untuk mempraktekan yang telah diajarkan dalam perusahaan merupakan suatu faktor yang menentukan Kepuasan Kerja Karyawan pada Koperasi Tarutama Nusantara Jember.

Adanya keinginan sosial akan meningkatkan partisipasi kerja yang dilakukan oleh karyawan sehingga hasil kerja karyawan semakin baik. Apabila hasil kerja semakin baik maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat. Contoh keinginan sosial karyawan misalkan keinginan untuk membantu teman, meningkatkan kerja sama dalam pekerjaan dan keinginan bersama dalam menyelesaikan suatu permasalahan dalam perusahaan sehingga menimbulkan rasa ikut andil untuk mencapai tujuan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Assagaf (2014) yang menyatakan bahwa Keinginan Sosial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jadi dapat disimpulkan dalam penelitian ini Keinginan Sosial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Koperasi Tarutama Nusantara Jember.

Pengaruh Partisipasi Karyawan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji regresi menunjukkan variabel Partisipasi Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan koefisien 0,312. Hal ini berarti faktor Partisipasi Karyawan yang diukur melalui keterlibatan para karyawan dalam pengusulan dan penyusunan rencana bidang yang menjadi tanggung jawabnya, tingkat kelogisan alasan yang diberikan oleh karyawan dalam menyusun rencana kegiatan perusahaan, seberapa sering karyawan mengajak atasannya mendiskusikan pekerjaan yang diusulkannya, pengaruh yang dimiliki karyawan dalam penentuan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, karyawan merasa mempunyai kontribusi penting terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, dan seberapa

sering atasan karyawan meminta pendapat atau usulan oleh atasan terhadap pekerjaan menjadi tanggung jawabnya merupakan suatu faktor yang menentukan Kepuasan Kerja Karyawan pada Koperasi Tarutama Nusantara Jember

Kepuasan kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan berdasarkan kriteria yang berlaku untuk pekerjaan tersebut dalam suatu kurun waktu yang telah ditetapkan, artinya bahwa bila aktivitas seseorang dalam organisasi dapat mencapai hasil sesuai standar yang berlaku, maka dapat dikatakan berkepuasan kerja baik dan sebaliknya apabila tidak tercapai, maka berarti perusahaan tersebut berkepuasan kerja buruk. Perusahaan dalam melaksanakan segala aktivitasnya akan lebih berhasil bilamana perusahaan tersebut mampu meningkatkan partisipasi karyawannya. Dalam meningkatkan partisipasi tersebut diperlukan peningkatan rasa harga diri, syukur jika mampu menimbulkan rasa ikut memiliki sehingga aktivitas perusahaan dapat melibatkan semua karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan. Rifaldo (2013) menyebutkan bahwa partisipasi yang semakin meningkat akan membuat kepuasan kerja juga akan semakin meningkat pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andrianto (2010) yang menyatakan bahwa Partisipasi Karyawan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jadi dapat disimpulkan dalam penelitian ini Keinginan Sosial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Koperasi Tarutama Nusantara Jember.

Pengaruh *Information Job Relevant*, Keinginan Sosial, dan Partisipasi Karyawan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *Information Job Relevant*, keinginan sosial dan partisipasi karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *Information Job Relevant*, keinginan sosial dan partisipasi karyawan maka semakin baik pula kepuasan kerja karyawan.

Informasi yang tersedia dalam semua aspek karyawan membuat tersedianya informasi pekerjaan menjadi semakin lancar dan pekerjaan akan terselesaikan dengan baik.

Information job Relevant secara fisik dapat ditingkatkan dengan melengkapi database komputer bagi karyawan. *Information Job Relevant* yang tercipta dan mampu memberikan informasi akan membuat karyawan bersemangat dalam bekerja sehingga hasil kerjanya akan optimal dan pada akhirnya dapat pula meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Adanya keinginan sosial akan meningkatkan partisipasi kerja yang dilakukan oleh karyawan sehingga hasil kerja karyawan semakin baik. Apabila hasil kerja semakin baik maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat. Keinginan bersama (sosial) akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan karena secara langsung keinginan sosial juga merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan partisipasi sehingga adanya keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja perusahaan.

Perusahaan dalam melaksanakan segala aktivitasnya akan lebih berhasil bilamana perusahaan tersebut mampu meningkatkan partisipasi karyawannya. Dalam meningkatkan partisipasi tersebut diperlukan peningkatan rasa harga diri, syukur jika mampu menimbulkan rasa ikut memiliki sehingga aktivitas perusahaan dapat melibatkan semua karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan

VII. KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Information Job Relevant* kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Koperasi Tarutama Nusantara Jember.
2. Keinginan Sosial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Koperasi Tarutama Nusantara Jember.
3. Partisipasi Karyawan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Koperasi Tarutama Nusantara Jember.

B. Saran

Bagi pihak PT. Koperasi Tarutama Nusantara Jember, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Information Job Relevant*, Keinginan Sosial, dan Partisipasi Karyawan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Oleh karena itu, hendaknya pihak Koperasi Tarutama Nusantara Jember selalu memperhatikan komponen-komponen yang berkaitan dengan faktor-faktor tersebut, seperti kebijakan berkaitan dengan peningkatan *Information Job Relevant*, Keinginan Sosial, dan Partisipasi Karyawan yang pada akhirnya dapat meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan.

Sebagai acuan penelitian yang akan datang dengan tema sejenis diharapkan untuk dapat menambahkan variabel yang digunakan seperti pendidikan dan pelatihan, gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan lainnya sehingga hasil temuannya lebih baik dalam menjelaskan mengenai kepuasan kerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Andrianto, 2010 Pengaruh JIR terhadap Partisipasi dan Kepuasan kerja Manajerial. Universitas Diponegoro Semarang
- [2] Mangkunegara Prabu Anwar. 2005. Sumber Daya Manusia perusahaan. RemajaRosdakarya: Bandung
- [3] Arikunto, Suharsini, 1998, Metodologi Penelitian, Gramedia Pustaka Indonesia, Jakarta
- [4] As'ad, M.. Psikologi Industri, Seri Umum. Sumber Daya Manusia. Edisi 4. Liberty, Yogyakarta 2004
- [5] Assagaf, 2014. Pengaruh JIR dan Keinginan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Politeknik Negeri Jember.
- [6] Davis, Keith. 2010. Organizational Behavior – Human Behavior at Work 13th Edition. New Delhi: Mcgraw Hill Company.
- [7] Dessler, G. 1992, Manajemen Personalia, Jakarta, Erlangga.
- [8] Gujarati, Damodar, 2003, Ekonometri Dasar. Terjemahan: Sumarno Zain, Jakarta: Erlangga.

- [9] Handoko, Hani. 2008. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE. Yogyakarta.
- [10] Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business- Unitlevel Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, And Business Outcomes: A Meta- Analysis. *Journal of Applied Psychology* Vol.87: hal.268-79
- [11] Imam Ghozali. 2002. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi 3. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- [12] Kuncoro, Mudrajat, 2007, Metode Kuantitatif, Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi, UPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- [13] Luthans, F. 2005. *Organizational Behavior*. Seventh Edition. McGraw-Hill, Inc., New York.
- [14] Malayu, S.P. Hasibuan 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, Jakarta : PT Bumi Aksara Sastropoetro, 2006
- [15] Mamduh M. Hanafi dan Abdul Halim, 1996, Analisis Laporan Keuangan, UPP-AMP YPKN: Yogyakarta.
- [16] Prasetyo. *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo. 2005.
- [17] Rifaldo, 2013. pengaruh partisipasi anggaran, job relevant information, komitmen organisasi, budaya organisasi dan ketidakpastian lingkungan terhadap kepuasan kerja karyawan. Universitas Sultan Syarif Kasim Pekanbaru.
- [18] Rivai, Veithzal. 2005. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Rajara Findo Persada
- [19] Robbins, Stephen, 2005. *Perilaku Organisasi. (Organizational Behaviour)* PT. Prehalindo, Jakarta
- [20] Santoso, S. 2001. *Buku Latihan SPSS Statistik Multivariat*. Jakarta : Elex Media Komputindo
- [21] Siagian, Sondang. 2003, *Filsafat Administrasi*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta
- [22] Soedjono. 2005 *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi: Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* Vol.7 No.1 .surabaya: Universitas Kristen Petra.
- [23] Sondang Siagian. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta
- [24] Sugiyono. 1998. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung
- [25] Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenaga kerjaan*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- [26] Taylor, S.E, Peplau, L. A., Sears, D.O. *Social Psychology*. Prentice Hall: New Jersey; 2007
- [27] Tulus, Agus. (1993). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama