

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI LAKSMI KANTHA JAYA BADUNG

I Putu Eri Rudy Artha¹, Pande Ketut Ribek², Tiksnayana Vipraprastha³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : erikartha12@gmail.com

ABSTRAK

Kepuasan kerja merupakan pendorong hasil karyawan maupun organisasi karena kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya memberikan hal yang dinilai penting. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu karakteristik pekerjaan, motivasi dan kompensasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan, motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Laksmi Kantha Jaya Badung.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Laksmi Kantha Jaya Badung. Penentuan sampel dengan teknik *sampling* jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 35 orang karyawan. Metode pengumpulan data dengan observasi, wawancara, studi dokumentasi dan daftar pertanyaan (*quesioner*). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Laksmi Kantha Jaya Badung. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Laksmi Kantha Jaya Badung. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Laksmi Kantha Jaya Badung.

Kata Kunci: Karakteristik Pekerjaan, Motivasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja

Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena sebagai penggerak utama dari kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yaitu untuk memperoleh keuntungan dan untuk mempertahankan keberlangsungan perusahaan (Simamora, 2017:76). Menurut Kaswan (2017: 212) kepuasan kerja merupakan pendorong hasil karyawan maupun organisasi karena kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya memberikan hal yang dinilai penting. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Hal itu sangat tergantung pada sikap mental individu yang bersangkutan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah karakteristik pekerjaan (Putra, 2018). Hamali (2016: 43) menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan pada dasarnya adalah sekelompok posisi yang agak serupa dalam hal elemen-elemen pekerjaannya, tugas-tugas dan tanggung jawab yang dicakup oleh deskripsi pekerjaan yang sama.

Selain karakteristik pekerjaan menurunnya kepuasan kerja karyawan juga dipengaruhi oleh motivasi. Menurut

Robbins (2016: 62), bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat seseorang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu dengan kemungkinan terpenuhinya tujuan atau kebutuhan pribadi dalam bekerja. Karyawan yang kurang termotivasi dapat bersikap tidak acuh terhadap pekerjaan, pengaturan yang buruk, sering absen dan masalah lainnya. Hal ini membuktikan pentingnya masalah motivasi di dalam organisasi.

Selain karakteristik pekerjaan dan motivasi, kompensasi juga salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Septerina (2018) Salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan pokok mereka, karena kebutuhan dimasa sekarang semakin banyak dan semakin mahal. Kompensasi memiliki pengaruh yang dominan terhadap kepuasan kerja karyawan, karena kompensasi yang sesuai dengan beban kerja karyawan dapat memberikan kenyamanan dan interaksi yang baik antara karyawan dengan atasan. Seseorang akan bekerja dengan maksimal untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan mereka. (Larasati, 2018: 97).

Penelitian mengenai kepuasan kerja karyawan sebelumnya sudah banyak dilakukan tetapi masih terjadi ketidak konsistenan hasil penelitian. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan menurut penelitian Kurnia (2020), Ardiana (2020), Noesyirwan (2021) dan Meilinda (2021) dengan hasil penelitiannya menunjukkan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya apabila sifat tugas yang meliputi tanggung jawab yang diberikan baik maka memberikan kepuasan karyawan dalam bekerja. Berbeda dengan penelitian Purnamasari (2021) dan Apriyanto (2021) dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Hal ini memiliki arti bahwa karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan berbanding terbalik yang artinya jika karakteristik pekerjaan yang kurang baik dirasakan oleh karyawan maka akan mengakibatkan penurunan terhadap kepuasan kerja karyawan tersebut.

Motivasi dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan menurut penelitian Pancasila (2020), Rachmasari

(2021), Sari (2021), Rusmawati (2021) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi yang baik akan memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja sehingga kepuasan kerja karyawan meningkat. Berbeda dengan Penelitian Amar (2021) dan Khair (2019) menunjukkan hasil penelitiannya motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya apabila karyawan memiliki hasrat untuk mencapai kesuksesan dan keinginan untuk mendapatkan pujian, maka kepuasan kerja karyawanpun akan menurun. Kompensasi dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan menurut penelitian Ramadhanty dkk (2020), Hermingsih (2020), Azhar (2020), dan Dwicahya (2021) dengan hasil penelitian bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya apabila kompensasi ditingkatkan maka akan diikuti meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Munasip (2019) dan Jufri (2019) menunjukkan hasil penelitian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya apabila kompensasi yang diterima tidak sesuai

dengan apa yang dikerjakan maka kepuasan akan menurun.

Kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Laksmi Kantha di Badung pada saat ini dapat dikatakan kurang baik, pencapaian target kerja dari tahun 2017 sampai dengan 2021 adanya ketidakstabilan (berpluktuasi) untuk jumlah kredit dan nasabah tidak mencapai target yang telah ditetapkan. Koperasi Laksmi Kantha Jaya Badung mengalami ketidakstabilan dari jumlah kredit yang disalurkan maupun pencapaian nasabah yang tentunya disebabkan oleh kepuasan kerja karyawannya menurun.

Kepuasan kerja karyawan yang menurun dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan, terkait dengan permasalahan karakteristik pekerjaan yaitu kurangnya variasi pekerjaan dari karyawan yang bersangkutan karena tidak memiliki ketrampilan atau metode atau cara yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas, tidak mampu/tidak memiliki keterampilan dan variasi tugas sesuai tugas yang dikerjakan dan tidak ada *system rolling* dalam melakukan pekerjaan. Hal ini menyebabkan semangat dalam bekerja menurun, sehingga mempengaruhi kepuasan karyawan itu sendiri. Adanya penurunan kepuasan kerja karyawan juga

disebabkan oleh motivasi, dimana motivasi yang diberikan perusahaan ke karyawan cukup kurang. Disamping itu pula kurangnya perhatian perusahaan untuk memberikan penghargaan (*Esteem-need*) kepada karyawan yang sudah cukup lama bekerja dan memiliki prestasi untuk memajukan perusahaan dalam menghadapi persaingan antar sesama perusahaan.

Adapun permasalahan yang berkaitan dengan kompensasi yaitu ditemukan bahwa pembayaran gaji yang diterima karyawan pada Koperasi Laksmi Kantha Jaya di Badung. Pemberian kompensasi yang meliputi gaji dan insentif yang diterima belum sesuai dengan UMK Kabupaten Badung. Sistem pemberian gaji sesuai dengan tingkat pekerjaan yang di pegang karyawan serta berdasarkan atas kehadiran karyawan. Dalam pemberian bonus/insentif di dapatkan tergantung pada pencapaian hasil yang dicapai setiap bulannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jumlah gaji dan insentif yang diterima seorang karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan kerja belum sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil, sama halnya dalam pemberian tunjangan, karyawan tidak mendapatkan tunjangan baik dari segi tunjangan hari raya, tunjangan Kesehatan

dan tunjangan lainnya. Sehingga diteliti dari beberapa faktor – faktor yang diperkirakan mempengaruhi rendahnya kepuasan kerja karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya dan fenomena yang terjadi pada Koperasi Laksmi Kantha Jaya di Badung hal ini membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh karakteristik pekerjaan, motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Laksmi Kantha Jaya Badung.

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Bagaimanakah pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan Pada Koperasi Laksmi Kantha Jaya Badung?
2. Bagaimanakah pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan Pada Koperasi Laksmi Kantha Jaya Badung ?
3. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Pada Koperasi Laksmi Kantha Jaya Badung?

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan

Pada Koperasi Laksmi Kantha Jaya Badung.

2. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan Pada Koperasi Laksmi Kantha Jaya Badung.
3. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Pada Koperasi Laksmi Kantha Jaya Badung.

TINJAUAN PUSTAKA

1. *Discrepancy-Theory*

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter pada tahun 1961. Ia menyatakan bahwa ketidaksesuaian atau pertentangan antara semua aspek pekerjaan yang dimiliki dengan semua aspek yang diinginkan, semakin besar perbedaan maka semakin kecil kepuasan karyawan, begitu pula sebaliknya, semakin kecil perbedaan maka pegawai akan semakin puas. *Discrepancy Theory* dipergunakan dalam penelitian ini karena teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan cara menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan.

2. *Karakteristik Pekerjaan*

Menurut Winarno (2016: 37) menjelaskan karakteristik pekerjaan

seperti memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keahliannya, kebebasan, dan umpan balik membuat karyawan lebih menyukai pekerjaannya dan tidak menimbulkan kebosanan. Indikator karakteristik pekerjaan menurut Panudju (2016:7):

- a) Otonomi
- b) Variasi pekerjaan
- c) Identitas tugas
- d) Signifikansi tugas
- e) Umpan balik

3. Motivasi

Menurut Sinambela (2016:588) motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Indikator motivasi menurut Veithzal dan Basri (2016:837):

- a) Kebutuhan fisiologis
- b) Kebutuhan rasa aman
- c) Kebutuhan sosial
- d) Kebutuhan penghargaan'kebutuhan aktualisasi diri

4. Kompensasi

Menurut Nawawi (2015:17), kompensasi adalah penghargaan atau imbalan bagi karyawan yang telah memberikan kontribusi terhadap

pencapaian tujuan perusahaan melalui kegiatan yang dikenal dengan bekerja. Indikator kompensasi menurut Sinambela (2016: 237) adalah:

- a) Gaji
- b) Insentif
- c) Tunjangan
- d) Fasilitas

5. Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2017: 80) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seseorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakin seharusnya mereka terima. Indikator kepuasan kerja menurut Afandi (2018: 82) yaitu:

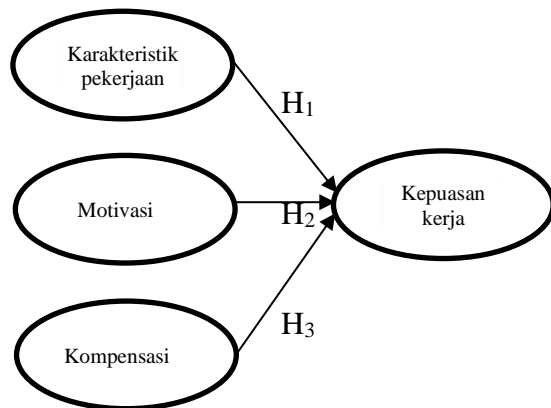
- 1) Menyenangi pekerjaannya
- 2) Mencintai pekerjaannya
- 3) Moral kerja
- 4) Kedisiplinan
- 5) Prestasi kerja

HIPOTESIS

Hipotesis adalah jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian. Hipotesis dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2017: 63). Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Adapun kerangka berpikir dapat disajikan pada Gambar 1 berikut:

Gambar 1
Kerangka Berpikir



H₁:Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

H₂:Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

H₃:Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Koperasi Laksmi Kantha Jaya di Badung yang beralamat di Jl. Nakula, Br. Pandean, Desa Munggu, Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung, Bali. Obyek dalam penelitian ini adalah karyawan pada koperasi Laksmi Kantha Jaya Badung yang terkait dengan

karakteristik pekerjaan, motivasi, kompensasi, kepuasan kerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Koperasi Laksmi Kantha Jaya Badung, yang berjumlah 35 orang. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *sampling jenuh* yaitu teknik penentuan sampel dengan menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian yaitu sebanyak 35 orang. Metode pengumpulan data dengan observasi, wawancara, studi dokumentasi dan daftar pertanyaan (*questioner*). Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item Pernyataan	Pearson Correlation	Keterangan
1	Karakteristik pekerjaan	X1.1	0,782	Valid
		X1.2	0,770	Valid
		X1.3	0,788	Valid
		X1.4	0,775	Valid
		X1.5	0,622	Valid
2	Motivasi	X2.1	0,779	Valid
		X2.2	0,788	Valid
		X2.3	0,768	Valid
		X2.4	0,789	Valid
		X2.5	0,674	Valid
3	Kompensasi	X3.1	0,712	Valid
		X3.2	0,808	Valid
		X3.3	0,733	Valid
		X3.4	0,736	Valid
		X3.5	0,522	Valid
4	Kepuasan kerja	Y1.1	0,524	Valid
		Y1.2	0,545	Valid
		Y1.3	0,545	Valid
		Y1.4	0,425	Valid
		Y1.5	0,828	Valid

Sumber: data diolah (2022)

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan semua variabel adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai

pearson correlation lebih dari 0,30.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha 0,60	keterangan
Karakteristik pekerjaan (X ₁)	0,787	Reliabel
Motivasi (X ₂)	0,820	Reliabel
Kompensasi (X ₃)	0,735	Reliabel
Kepuasan kerja (Y)	0,745	Reliabel

Sumber: data diolah (2022)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,6 artinya semua instrumen tersebut adalah reliabel sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

3. Uji Normalitas

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.09888049
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.107
	Negative	-.073
Kolmogorov-Smirnov Z		.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Sumber: data diolah (2022)

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 > 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi memunuhi asumsi normalitas.

4. Uji Multikolonieritas

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
1 (Constant)	0,461	1,294		
X1	0,289	0,123	0,443	2,259
X2	0,359	0,148	0,308	3,247
X3	0,442	0,192	0,282	3,546

Sumber: data diolah (2022)

Berdasarkan uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas karakteristik pekerjaan, motivasi dan kompensasi > 0,10 dan nilai $VIF \leq 10$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

5. Uji Heteroskedasitas

Tabel 5
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	2,365	0,742	3,190	0,003
X1	0,044	0,071	0,629	0,534
X2	-0,112	0,085	-1,322	0,196
X3	-0,054	0,110	-0,487	0,630

Sumber: data diolah (2022)

Berdasarkan uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa semua variabel bebas karakteristik pekerjaan, motivasi dan kompensasi memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat

6. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6
Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,461	1,294		0,356	0,724
X ₁	0,289	0,123	0,282	2,345	0,026
X ₂	0,359	0,148	0,350	2,427	0,021
X ₃	0,442	0,192	0,347	2,304	0,028

Sumber: data diolah (2022)

Adapun persamaan regresi linear yaitu :

$$Y=0,461+ 0,289 X_1 + 0,359X_2 + 0,442X_3$$

Melalui hasil analisis persamaan regresi diatas dapat dimaknai bahwa:

a = 0,461 artinya apabila karakteristik pekerjaan, motivasi dan kompensasi dianggap konstan pada angka 0 (nol) maka kepuasan kerja sebesar 0,461

b₁ = 0,289 artinya apabila karakteristik pekerjaan meningkat, motivasi dan kompensasi tidak berubah, akan diikuti meningkatnya kepuasan kerja

b₂ = 0,359 artinya apabila motivasi meningkat, karakteristik pekerjaan dan kompensasi tidak berubah akan diikuti dengan meningkatnya kepuasan kerja.

b₃ = 0,442 artinya apabila kompensasi meningkat, karakteristik pekerjaan dan motivasi tidak berubah, akan diikuti dengan meningkatnya kepuasan kerja.

7. Koefisien Determinasi

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.895 ^a	.801	.782	1.15082
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				

Sumber: data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 7, nilai *Adjusted R square* adalah sebesar 0,782 yang artinya 78,20 persen varian kepuasan kerja yang mampu dijelaskan oleh karakteristik pekerjaan, motivasi dan kompensasi sedangkan sisanya 21,80 persen dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

8. Uji Statistik F (F-test)

Tabel 8
Hasil Uji Statistik F (F-test)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.475	3	3.825	3.943	.001 ^b
	Residual	120.064	61	1.968		
	Total	131.538	64			
a. Dependent Variable: Y1						
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						

Sumber: data diolah (2022)

Hasil uji F diperoleh nilai F-hitung sebesar 3,116 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,050 yang karakteristik pekerjaan, motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti uji model penelitian dapat digunakan.

9. Uji Statistik t (t-test)

Tabel 9
Hasil Uji Statistik t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,461	1,294		0,356	0,724
X ₁	0,289	0,123	0,282	2,345	0,026
X ₂	0,359	0,148	0,350	2,427	0,021
X ₃	0,442	0,192	0,347	2,304	0,028

Sumber: data diolah (2022)

Hasil uji t pengaruh karakteristik pekerjaan, motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja yang disajikan pada Tabel 9 dapat dijelaskan:

a. Penarikan Kesimpulan untuk variabel Karakteristik pekerjaan (X₁)

Berdasarkan Tabel 9, *Unstandardized Coefficient Beta* untuk variabel karakteristik pekerjaan menunjukkan arah yang positif sebesar 0,289 dan dengan signifikansi t-hitung untuk variabel karakteristik pekerjaan $0,026 < 0,05$ hal ini berarti H₀ ditolak, artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pada Koperasi Laksmi Kantha Badung Badung, hal ini berarti jika karakteristik pekerjaan meningkat maka Kepuasan kerja akan meningkat, dan hipotesis terbukti.

b. Penarikan Kesimpulan untuk variabel Motivasi (X₂)

Berdasarkan Tabel 9, *Unstandardized Coefficient Beta* untuk variabel motivasi

menunjukkan arah yang positif sebesar 0,359 dan dengan Signifikansi t-hitung untuk variabel motivasi $0,021 < 0,05$ hal ini berarti H₀ ditolak, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja pada Koperasi Laksmi Kantha Badung Badung, artinya apabila motivasi ditingkatkan maka kepuasan kerja akan meningkat dan hipotesis terbukti.

c. Penarikan Kesimpulan untuk variabel Kompensasi (X₃)

Berdasarkan Tabel 9, *Unstandardized Coefficient Beta* untuk variabel kompensasi menunjukkan arah yang positif sebesar 0,442 dan dengan Signifikansi t-hitung untuk variabel kompensasi $0,028 < 0,05$ hal ini berarti H₀ diterima, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Koperasi Laksmi Kantha Badung Badung, artinya apabila kompensasi meningkat maka kepuasan kerja akan meningkat dan hipotesis terbukti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Karakteristik pekerjaan terhadap Kepuasan kerja

Karakteristik pekerjaan seperti memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan

keahliannya, kebebasan, dan umpan balik membuat karyawan lebih menyukai pekerjaannya dan tidak menimbulkan kebosanan. Tingkat karakteristik pekerjaan yang tinggi akan membangkitkan rasa tanggung jawab yang lebih besar serta berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Mahardhika dan Moh, 2017). Hasil tersebut dapat dilihat bahwa karakteristik pekerjaan positif berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja.

Hasil analisis untuk variabel Karakteristik pekerjaan (X_1) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,289 dan dengan Signifikansi t-hitung untuk variabel Karakteristik pekerjaan (X_1) $0,026 < 0,05$ hal ini berarti H_0 ditolak, artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara Karakteristik pekerjaan (X_1) terhadap Kepuasan kerja (Y) pada Koperasi Laksmi Kantha Badung, hal ini berarti apabila Karakteristik pekerjaan meningkat maka Kepuasan kerja akan meningkat.

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rachmawati (2020) dengan judul “ Pengaruh karakteristik pekerjaan (job characteristic) terhadap kepuasan kerja pegawai di kantor kementerian agama kota bandung”. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa

variabel Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang sejalan juga dilakukan oleh Ardiana (2020), Penelitian Noesyirwan (2021) dan Penelitian Meilinda (2021) dengan hasil penelitiannya menunjukkan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan kerja .

Teori Hierarki Kebutuhan dari Maslow dalam buku Perilaku Keorganisasian mengemukakan bahwa manusia ditempat kerjanya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada dalam diri seseorang (Rahmawati, 2017). Apabila pemberian motivasi tidak dilakukan, maka akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dimana untuk tetap mempertahankan, terus meningkatkan motivasi pada pegawainya seperti pemenuhan kebutuhan dan keinginan yang sesuai harapan, fasilitas kerja terpenuhi, hubungan baik dengan rekan sekerja, serta keamanan dan Kompensasi dalam menciptakan kepuasan kerja yang lebih tinggi dari sebelumnya (Murti & Srimulyani, 2016).

Hasil analisis untuk variabel Motivasi (X_2) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,359 dan dengan Signifikansi t-hitung untuk variabel Motivasi (X_2) $0,021 < 0,05$ hal ini berarti H_0 ditolak, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi (X_2) terhadap Kepuasan kerja (Y) pada Koperasi Laksmi Kantha Badung, artinya apabila kompensasi ditingkatkan maka Kepuasan kerja akan meningkat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya hasil penelitian yang sama dari Rachmasari (2021), Penelitian Sari (2021), dan Penelitian Rusmawati, (2021) dengan hasil penelitiannya bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya apabila karyawan memiliki dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, dan bergulat untuk sukses. Maka kepuasan kerja karyawanpun akan meningkat. Berbeda dengan Penelitian Amar (2021) menunjukkan hasil penelitiannya motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya

apabila karyawan memiliki hasrat untuk mencapai kesuksesan dan keinginan untuk mendapatkan pujian, maka kepuasan kerja karyawanpun akan menurun.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan kerja

Salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan pokok mereka, karena kebutuhan dimasa sekarang semakin banyak dan semakin mahal. Kompensasi memiliki pengaruh yang dominan terhadap kepuasan kerja karyawan, karena kompensasi yang sesuai dengan beban kerja karyawan dapat memberikan kenyamanan dan interaksi yang baik antara karyawan dengan atasan.

Hasil analisis untuk variabel Kompensasi (X_3) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,442 dan dengan Signifikansi t-hitung untuk variabel Kompensasi (X_3) $0,028 < 0,05$ hal ini berarti H_0 diterima, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompensasi (X_3) terhadap Kepuasan kerja (Y) pada Koperasi Laksmi Kantha Badung, artinya apabila Kompensasi meningkat maka Kepuasan kerja akan meningkat

Dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ramadanthi dkk,

(2020) dengan judul penelitiannya “Pengaruh pemberian kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Graha Informatika Jakarta”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya hasil penelitian yang sama dari Hermingsih (2020), Azhar (2020), Dwicahya (2021) dengan hasil penelitian bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya apabila kompensasi ditingkatkan maka akan diikuti meningkatnya kepuasan kerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pada Koperasi Laksmi Kantha Badung. Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila Karakteristik pekerjaan meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya Kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Laksmi Kantha Badung.

2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pada Koperasi Laksmi Kantha Badung. Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila Motivasi meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya Kepuasan kerja pada Koperasi Laksmi Kantha Badung.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pada Koperasi Laksmi Kantha Badung. Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila Kompensasi meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya Kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Laksmi Kantha Badung.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Kepada pimpinan Koperasi Laksmi Kantha Badung. Untuk melakukan pengawasan terhadap karyawan yang bekerja supaya kegiatan-kegiatan dalam merencanakan dan melaksanakan tugas supaya disesuaikan dengan tingkat pemahaman prosedur kerja yang ada pada perusahaan, sehingga untuk kedepannya karyawan akan

- menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standard kuantitas dan kualitas kerja.
2. Kepada Koperasi Laksmi Kantha Badung untuk dapat meningkatkan pemberian gaji, bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja baik untuk kemajuan perusahaan.
 3. Kepada Koperasi Laksmi Kantha Badung untuk lebih memperhatikan pemberian insentif karyawan. Secara mendasar, pengertian dari insentif adalah bonus atau kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Pemberian ini tidak termasuk dalam gaji pokok yang memang telah menjadi hak yang harus didapatkan oleh para pekerja.
 4. Kepada Koperasi Laksmi Kantha Badung untuk variable kepuasan kerja tetap memberikan motivasi secara langsung kepada karyawan dan memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan ketrampilan yang mereka miliki. Karyawan bekerja merasa senang terhadap pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Amar. 2021. Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Driver Grab. Prosiding BIEMA (Business Management, Economic, and Accounting National Seminar). Universitas Muhammadiyah. Vol 2, No 4, Hal 834-847.
- Apriyanto, Dwi. 2017. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan (Job Characteristic) Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Rumah Sakit Bali Canti. Jurnal Manajemen. Universitas Udayana. Vol 3, No 22, Hal 11-30.
- Ardiana. 2020. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kompetensi, Dan Kemampuan Teknologi Informasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Kantor Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo. Jurnal Manajemen. Universitas Muhammadiyah Ponorogo. Vol 1, No 2, Hal 13-23
- Arechana, I. 2015. Manajemen Motivasi. Jakarta: Grasindo Persada
- Azhar. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Ekonomi. Universitas Padjajaran. Vol 4, No 1, Hal 3-17
- Basri, V. D. 2016. Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: Grafindo.
- Cahya, D. 2021. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus: Lancar Ponsel). Jurnal Daya Saing. Universitas Pamulang. Vol 7, No 3, Hal 313-318 .
- Darojat, Achmad Tubagus. 2016. Konsep-Konsep Dasar Manajemen. Jakarta: Prenadamedia Group
- Dwicahya, Ramzi. 2021. Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen. Universitas Sumatera Utara. Vol 9, No 13, Hal 44-59.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hackman, J.R, & Oldham, G.R. 2017. Not what it was and not what it will be: The future of job design research. Journal of Organization Behavior, Vol 31, No 3, Hal

- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Handoko. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hermingsih. 2020. Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dimensi*. Universitas Muhammadiyah. Vol 9, No 3, Hal 574-597.
- Jufri, Ahmad. 2019. Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Pelatihan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dimensi*. Universitas Muhammadiyah. Vol 3, No 13, Hal 117-129.
- Kamela. 2016. Karakteristik Individu, Pekerjaan Dan Karakteristik Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi*. Universitas Riau. Vol 3, Hal 24-32.
- Kaswan. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Khair. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dana Marga. *Jurnal Ekonomi*. Universitas Padjajaran. Vol 9, No 9, Hal 13-22.
- Kriyantono, R. 2017. *Teori-Teori Public Relations Perspektif Barat & Lokal : Aplikasi Penelitian Dan Praktik*. Jakarta: Kencana.
- Kurnia. 2020. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan (Job Characteristic) Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung. *Jurnal Manajemen*. Universitas Sumatera Utara. Vol 1, No 5, Hal 20-36.
- Larasati. 2018. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Motivasi Dan Kompensasi, Terhadap Kepuasan Kerja PT. Tiki Indonesia. *Prosiding BIEMA (Business Management, Economic, and Accounting National Seminar)*. Universitas Muhammadiyah. Vol 6, No 1, 773-792.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Marihot, Siahaan. P. 2016. *Pajak Daerah dan Retribusi Daerah*. Edisi Revisi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Martoyo. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE. Mathis Robert L dan John H.
- Jackson. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat. 95
- Meilinda. 2021. Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja di UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo. *Journal of Sustainability Bussiness Research (JSBR)*. Universitas Riau. Vol 2, No 2, Hal 105-111.
- Munasip. 2019. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Universitas Negeri Malang. Vol 2, No 3, Hal 55-68.
- Nawawi, Hadari. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Nazir, Moh. 2017. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Noesyirwan. 2021. Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai / Guru SUPM Negeri Pariaman. *Jurnal EKOBISTEK*. Universitas Hasanuddin. Vol 10, No 11, Hal 51-56.
- Pancasila. 2020. Effects Of Work Motivation And Leadership Toward Work Satisfaction And Employee Performance: Evidance From Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics And Business*. Universitas Brawijaya. Vol 7, No 6, Hal 387-397.
- Panudju, Agung. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan unit PT.X Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*. Universitas Riau. Vol.1.No.2.
- Priansa, D. J. 2016. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.

- Purnamasari. 2021. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Individu Pada Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Riset Edisi XXXVII. Universitas Gadjah Mada. Vol ,7 No 1, Hal 15-29*
- Rachmasari. 2021. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen. Universitas Sumatera Medan. Vol 3, No 2, Hal 213-229.*
- Ramadhanty, Dian Awalia. 2020. Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan (Sebuah Kajian Literature Review). *Jurnal Manajemen. Universitas Padjajaran. Vol 3, No 4, Hal 31-44.*
- Rivai, Zainal, S. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Depok: PT. Raja Grafindo. 96*
- Robbins, P. S. 2017. *Organizational Behavior. Jakarta: Erlangga*
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. *Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P. Jakarta: Erlangga.*
- Rusmawati. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Kumbasari-Badung. *Widya Amrita : Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata. Universitas Hindu Indonesia. Vol 1, No 4, 1380-1387.*
- Saputra. 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak Sekretariat Kantor Walikota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen. Universitas Udayana. Vol 7, No 5, Hal 222-231*
- Sari. 2021. Pengaruh Human Relation, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Orchid Boga Utama. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata. Universitas Hindu Indonesia. Vol 1, No 1, Hal 195-215.*
- Septarina., Irawati Rusda. 2018. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Di PT. Etowa Packaging Indonesia. *Journal of Applied Business Administration. Univertas Pamulang. Vol 2, No 1.*
- Siagian, Sondang. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-24. Jakarta: Bumi Aksara.*
- Simamora, Henry. 2017. *Manajemen Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: PT. Bumi Aksara Sinambela.*
- Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.*
- Stoner. 2017. *Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Prenhallindo.*
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung:PT Alfabet.*
- _____ 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT. Alfabeta.*
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana .*
- Tohardi, Ahmad. 2016. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV Mandar Maju. 97 Veithzal,*
- Rivai dan Basri. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.*
- Winarno. 2016. *Kebijakan Publik: Teori, Proses, dan Studi Kasus. Yogyakarta: CAPS Yahya, Dwi. 2016. Manajemen Sumberdaya Manusia. Bandung: CV. Mandar Maju*