

Pengaruh Motivasi Kerja, Dukungan Rekan Kerja, dan Religiusitas Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Koppontren Assalaam Sukoharjo

Muthohar An Najib Zain

Program Studi Ekonomi Syariah, Institut Teknologi Bisnis AAS Indonesia

*Email correspondence: najibzain52@gmail.com

Abstract

The purpose of this research was to determine the effect of work motivation, co-worker support, and religiosity on job satisfaction of Koppontren Assalaam Sukoharjo employees. This study uses probability sampling and 30 respondents who are employees of Koppontren Assalaam Sukoharjo. The method of this research is a quantitative research method. For the program using IBM Statistics SPSS 23. This study uses 2 variables. The independent variables are work motivation, co-worker support, and religiosity and the dependent variable is job satisfaction. The results of this research indicate that partially work motivation has a significant positive effect on job satisfaction based on the t test ($3,036 > t$ table ($1,705$)). Coworkers support has a significant positive effect on job satisfaction based on the t test ($2,067 > t$ table ($1,705$)). Religiosity has a significant positive effect on job satisfaction based on the t test ($2,353 > t$ table ($1,705$)). Work motivation, co-worker support, and religiosity have a significant positive effect on job satisfaction simultaneously. Work motivation as the most dominant independent variable affects job satisfaction as the dependent variable.

Keywords: work motivation, co-workers support, religiosity, job satisfaction, Koppontren Assalaam.

Citation suggestions: Zain, M. A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Dukungan Rekan Kerja, dan Religiusitas Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Koppontren Assalaam Sukoharjo. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam dan General*, 1(02), 248-251. doi: -

DOI: -

1. PENDAHULUAN

Setiap organisasi pasti memiliki tujuan atau target yang ingin dicapai. Tujuan tersebut dapat dicapai dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang ada dalam perusahaan. Meskipun terdapat berbagai sumber daya yang penting dalam perusahaan, satu-satunya faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif suatu organisasi adalah aspek sumber daya manusia dan bagaimana pengelolaannya. Untuk menciptakan sumber daya yang berkualitas, maka suatu organisasi harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Handoko (2010) menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai baik yang bersifat internal maupun eksternal. Faktor internal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai salah satunya yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja dari dalam diri pegawai dapat berasal dari kebutuhan akan uang, penghargaan, kekuasaan, dan pengakuan. Pegawai akan merasakan kepuasan, jika kebutuhannya telah terpenuhi. Motivasi kerja dari luar dapat berasal dari keluarga, teman kerja maupun atasan.

Fenomena yang terjadi adalah masalah motivasi kerja, pada perusahaan dapat terlihat dari kondisi pekerjaan yang terasa membosankan bagi pegawai, pegawai kurang bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya, serta dukungan terhadap pegawai dalam menjalankan tugas dirasakan belum maksimal. Peningkatan sumber daya manusia harus didorong dengan adanya motivasi dalam bekerja untuk meningkatkan kepuasan kerja (Watson A & Barton B, 2011).

Selain itu, terdapat juga beberapa faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, salah satunya yaitu dukungan sosial. Dengan ketersediaan dukungan sosial, khususnya dukungan emosional, membantu mengurangi ketegangan terkait pekerjaan seperti ketidakpuasan kerja dan ketidakpuasan beban kerja (Kwok, Cheng, & Wong, 2014). Efek manfaat umum dari dukungan sosial dapat terjadi karena jejaring sosial yang besar memberi orang pengalaman positif yang teratur dan serangkaian peran yang stabil dan dihargai secara sosial di masyarakat.

Faktor internal lain yang juga mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yaitu religiusitas. Menurut Yulianto (2014) religiusitas adalah potensi beragama atau berkeyakinan kepada Tuhan dengan kata lain percaya adanya kekuatan di luar dirinya yang mengatur hidup dan kehidupan alam semesta. Religiusitas sangat penting untuk dimiliki oleh karyawan, karena jika karyawan memiliki tingkat religiusitas yang semakin tinggi, maka motivasi karyawan untuk menghasilkan prestasi atau kinerja yang baik juga akan semakin tinggi. Faktor agama dapat memungkinkan terwujudnya kepuasan kerja yang optimal. Jika manusia yang religius dapat menjadi persepsi karyawan, maka hal tersebut akan berpotensi terwujudnya motivasi karyawan yang dapat mewujudkan kepuasan kerja yang optimal.

Menurut (Prastiwi, 2021) dalam teori Glock dan Rodney bahwa seseorang memahami religiusitas mencakup aspek ideologi sebagai keyakinan, ritual, praktik dalam hidup, dan pemahaman/pengetahuan. Semakin religius seseorang, semakin lebih baik dia dalam menjalankan agamanya. Upaya organisasi dalam menerapkan iklim spiritualitas di tempat kerja akan memperluas batas kebebasan yang ada dalam organisasi mengingat sifat spiritualitas yang sangat personal (Haryokusumo, 2015). Islam tidak hanya mengatur semua kegiatan dalam kehidupan sipil, tetapi juga menyediakan kerangka etis dan sistem nilai yang mempengaruhi praktik bisnis dan administrasi masyarakat, sehingga memiliki dampak yang signifikan terhadap nilai kerja pegawainya.

Penelitian ini menggunakan faktor motivasi kerja, dukungan rekan kerja dan religiusitas. Penelitian ini dilakukan di Koppondren Assalaam Sukoharjo karena pada Koppondren Assalaam Sukoharjo memiliki pegawai dengan masa kerja rata-rata lebih dari 5 tahun.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan data konkret, data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan orang (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan oleh penulis adalah teknik Sampling jenuh. Definisi sampling jenuh yang dikemukakan Sugiyono (2012) adalah teknik penentuan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel karena jumlah populasi relatif kecil yaitu kurang dari 30 atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Dari pendapat yang sudah dijelaskan diatas dengan keseluruhan populasi yang berjumlah 30 orang pegawai maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah diambil dari keseluruhan populasi. Sehingga didapat jumlah sampel untuk penelitian ini adalah 30 orang.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial dan secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolenieritas dan terbebas dari heteroskedastisitas. Dari analisis sebelumnya membuktikan bahwa penelitian ini sudah dianggap baik.

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	B	Std. Error	t-hitung	Sig
(Constant)	6.923	2.430	2.849	.008
Motivasi Kerja	.304	.100	3.036	.005
Dukungan Rekan Kerja	.193	.093	2.067	.049
Religiusitas	.262	.111	2.353	.026

Berdasarkan tabel diatas maka dibuat persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 6.923 + 0.304X_1 + 0.193X_2 + 0.262X_3 + e$

3.2. Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Uji-t digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan uji t yaitu dengan melihat nilai signifikansi t-hitung, Jika nilai signifikansi t-hitung < dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel independen tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Variabel	t-hitung	Sig	Keterangan
Motivasi Kerja	3.036	.005	Signifikan
Dukungan Rekan Kerja	2.067	.049	Signifikan
Religiusitas	2.353	.026	Signifikan

Pada statistik uji-t yang terdiri dari motivasi kerja (X1), dukungan rekan kerja (X2), religiusitas (X3) dapat diketahui secara parsial pengaruhnya terhadap kepuasan kerja(Y):

- Variabel motivasi kerja menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3.036 > (1.705)$ atau $\text{sig } \alpha = 0.005 < 0.05$ berarti variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja.
- Variabel dukungan rekan kerja menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.067 > (1.705)$ atau $\text{sig } \alpha = 0.049 < 0.05$ berarti variabel dukungan rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- Variabel religiusitas menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.353 > (1.705)$ atau $\text{sig } \alpha = 0.026 < 0.05$ berarti religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3.3. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel dependen. Dengan kriteria pengujian tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikansi 5% ($\alpha=0,05$). Jika taraf signifikansinya $> 0,05$ Ha ditolak dan jika taraf signifikansinya $< 0,05$ Ha diterima.

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	401.237	3	133.746	20.084	.000 ^b
Residual	119.563	26	4.599		
Total	520.800	29			

Pengujian signifikan bertujuan untuk mengetahui signifikansi motivasi kerja (X1), dukungan rekan kerja (X2), religiusitas (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y). Uji signifikansi dilakukan dengan menggunakan uji F. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 29,084 lebih besar dari F tabel 2.97 serta nilai P value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Kesimpulannya berarti bahwa secara simultan motivasi kerja, dukungan rekan kerja, dan religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3.4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi dilakukan dengan tujuan untuk melihat seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varian dari variabel terikatnya.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878 ^a	.770	.744	2.144

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,744 yang artinya hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 74,4% ditentukan oleh variabel motivasi kerja, dukungan rekan kerja, dan religiusitas. Selebihnya sebesar 25,6% (100% - 74,4%) ditentukan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dibahas, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Dari hasil uji secara simultan (uji F) yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, dukungan rekan kerja, dan religiusitas berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Koppontren Assalaam Sukoharjo maka hipotesis pertama diterima. Analisis data dengan menggunakan analisis linear berganda menghasilkan nilai F sebesar 29.084 ini menunjukkan persentase nilai yang sangat besar bagi kepuasan kerja.
- b. Dari hasil uji t yang dilakukan pada hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Koppontren Assalaam Sukoharjo. Hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program spss versi 23 diperoleh hasil dengan nilai dari $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ yaitu $3.036 > 1.705$ sementara nilai signifikan sebesar $0.005 < 0.05$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.
- c. Dari hasil uji t yang dilakukan pada hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa dukungan rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Koppontren Assalaam Sukoharjo. Hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program spss versi 23 diperoleh hasil dengan nilai dari $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ yaitu $2.067 > 1.705$ sementara nilai signifikan sebesar $0.049 < 0.05$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara dukungan rekan kerja terhadap kepuasan kerja.
- d. Dari hasil uji t yang dilakukan pada hipotesis keempat dapat disimpulkan bahwa religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Koppontren Assalaam Sukoharjo. Hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program spss versi 23 diperoleh hasil dengan nilai dari $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ yaitu $2.353 > 1.705$ sementara nilai signifikan sebesar $0.026 < 0.05$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara religiusitas terhadap kepuasan kerja.

5. UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur atas rahmat Allah SWT yang dilimpahkan karunia-Nya penulis mengucapkan terima kasih kepada keluarga atas motivasi, dukungan, dan semangat yang telah diberikan, dan juga kepada seluruh dosen ITB AAS Indonesia yang telah memberikan bimbingan dan ilmu yang bermanfaat sehingga penulis telah menyelesaikan pendidikan program sarjana secara tepat waktu, serta para pimpinan dan rekan-rekan Koppontren Assalaam Sukoharjo atas yang telah membantu dalam pelaksanaan penelitian ini.

6. REFERENSI

- A, Watson & Barton B. (2011). *Teaching Mathematics as the Contextual Application of Mathematical Modes of Enquiry* dalam Rowland, T & Ruthven, K (eds.), *Mathematical Knowledge in Teaching, Mathematics Education Library*. NY, New York. Springer Science Business Media.
- Aan, Eka Yulianto. (2014). "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RS. Asy-Syifa Sambi". *Skripsi*. Surakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Handoko. (2010). *Dasar-Dasar Manajemen Produksi Dan Operasi*. Cetakan ke -. 15. Yogyakarta: BPFE.
- Haryokusumo, D. (2015). The Effect of Workplace Spirituality Dimensions on Organizational Commitment with Perceived Organizational Support as Moderating Variable. *Jurnal Dinamika Manajemen*, Vol. VI (2), 187-202. DOI: 10.15294/jdm.v6i2.4307.
- Kwok, S. Y., Cheng, L., & Wong, D. F. (2015). Family emotional support, positive psychological capital and job satisfaction among Chinese white-collar workers. *Journal of Happiness Studies*, 16(3), 561-582.
- Prastiwi, Iin Emy (2021). Analysis Of The Influence Of Religiosity, Environment, And Reputation Factors On Costumer Decisions On Saving At KSSPS BMT Amanah Ummah. *International Journal*, Vol-5, Issue-1, 2021 (IJEBA)
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.