

Pengaruh Motivasi Kerja, Dukungan Rekan Kerja, dan Religiusitas Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Toko ABC Sukoharjo

Arifin Rois^{1*)}, Agus Marimin²⁾, Abdul Haris Romdhoni³⁾

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi Bisnis, Institut Teknologi Bisnis AAS Indonesia Surakarta

*Email correspondence: arifinnew964@gmail.com

Abstract

The purpose of this research is the writer wants to know the effect of work motivation, co-worker support, and religiosity on job satisfaction at ABC Sukoharjo Store Employees. In this study the authors used probability sampling and 30 respondents who were employees of the ABC Sukoharjo Store. The method of this research is a quantitative research method. The program uses 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 study indicate that partially work motivation has a significant positive effect on job satisfaction based on the t test ($3.036 > t$ table (1.705)). Colleague 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 affecting job satisfaction as the dependent variable.

Keywords: work motivation, co-worker support, religiosity, job satisfaction, ABC Sukoharjo Store.

Citation suggestions: Rois, A., Marimin, A., & Romdhoni, A. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Dukungan Rekan Kerja, dan Religiusitas Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Toko ABC Sukoharjo. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam dan General*, 2(01), 71-75. doi: -

DOI: -

1. PENDAHULUAN

Setiap organisasi pasti memiliki target dan tujuan yang ingin dicapai. Tujuan tersebut dapat dicapai dengan cara memanfaatkan berbagai sumber daya yang ada dalam perusahaan tersebut. Meskipun terdapat berbagai sumber daya yang penting dalam perusahaan, salah satu faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif suatu organisasi adalah aspek sumber daya manusia dan bagaimana pengelolaannya (Megananda, 2018). Dimasa globalisasi saat ini, sumber daya manusia harus dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya agar dapat memberikan output yang seoptimal mungkin, oleh karna itu organisasi harus memikirkan cara yang harus dilakukan untuk mengembangkan karyawannya supaya bisa mendorong kemajuan organisasinya dalam rangka bersama-sama mencapai tujuan organisasi. yang menjadi aspek utama Manajemen sumber daya manusia adalah pengukuran kepuasan kerja karyawan, suatu organisasi harus memastikan bahwa kepuasan kerja karyawan yang tinggi diantara para pekerja, yang merupakan prasyarat untuk meningkatkan produktivitas, kualitas dan layanan (Purnomo, 2014).

Agar supaya tercipta sumber daya manusia yang bermutu dan kualitas, organisasi harus fokus pada kepuasan kerja karyawannya. Handoko (2010) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya, dan kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan, semuanya bersifat positif. lingkungan kerja. Kepuasan kerja menjadi perhatian khusus berbagai kalangan karena kepuasan kerja berkaitan dengan keadaan karyawan dan perusahaan. Kepuasan kerja sangat penting untuk mendapatkan hasil yang memuaskan dari pekerjaan yang dilakukannya. Apabila seorang karyawan mendapatkan kepuasan kerja dari pekerjaannya atau perusahaannya, maka karyawan tersebut akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya dalam pekerjaan tersebut. Karyawan yang puas dengan

pekerjaannya cenderung lebih jarang absen, memberikan kontribusi positif dan bertahan dengan perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya mungkin lebih sering absen, yang mengganggu rekan kerja mereka, dan mungkin terus mencari pekerjaan lain (Moorhead dan Griffin, 2013).

Ada dua jenis faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Motivasi kerja merupakan faktor internal yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dinamika kerja dalam karyawan dapat muncul dari kebutuhan akan keuangan, penghargaan, kekuasaan, dan pengakuan. Karyawan merasa terpenuhi jika kebutuhannya terpenuhi. Motivasi kerja eksternal dapat berasal dari anggota keluarga, rekan kerja atau atasan. Motivasi kerja dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan membuat mereka bekerja lebih baik, sehingga karyawan dengan motivasi kerja yang baik akan memberikan dampak yang lebih baik terhadap kepuasan kerja. Kinerja akan baik jika dimotivasi oleh tenaga terampil. Oleh karena itu, dengan karyawan yang termotivasi, lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dalam organisasi dan kepuasan kerja (Desy, 2017). Selain itu, terdapat beberapa faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan salah satunya adalah dukungan sosial. Akses ke dukungan sosial, terutama dukungan emosional, dapat membantu mengurangi stres terkait pekerjaan, seperti ketidakpuasan kerja dan ketidakpuasan beban kerja. 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.

Religiusitas merupakan faktor internal lain yang juga mempengaruhi kepuasan kerja Karyawan. Menurut Yulianto (2014) religiusitas adalah potensi beragama atau berkeyakinan kepada tuhan yang maha esa dengan kata lain percaya adanya kekuatan di luar dirinya yang mengatur hidup dan kehidupan alam semesta. Religiusitas 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.

Upaya Suatu organisasi dalam menerapkan iklim spiritualitas di tempat kerja akan memperluas batas kebebasan yang ada dalam organisasi mengingat sifat spiritualitas yang sangat personal. sehingga memiliki dampak yang signifikan terhadap nilai kerja Karyawannya (Haryokusumo, 2015). Alasan penulis memilih penelitiannya di Toko ABC Sukoharjo salah satunya adalah letak Toko ABC Sukoharjo yang berada didalam lingkungan pondok pesantren, selain itu penulis juga ingin mengetahui etika kerja islami apakah mempengaruhi kepuasan kerja (Syauqi, 2019) .

Masa kerja dengan rata-rata lebih dari 5 tahun diduga dipengaruhi oleh motivasi kerja, dukungan rekan kerja dan religiusitas sehingga dapat terciptanya kepuasan kerja pada Karyawan Toko ABC Assalam Sukoharjo

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan data konkrit, 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, yaitu 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 30 orang.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum perusahaan

Toko ABC Sukoharjo yang bertempat di Jalan Garuda Mas, Mendungan, Pabelan, Kecamatan Kartasura, Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah, merupakan salah satu bagian amal usaha yang ada di lingkup PPMI Assalaam Sukoharjo. Toko ABC ini diperuntukkan bagi internal para santri dan juga Karyawan Pondok Pesantren Assalaam Sukoharjo khususnya, dan juga diperuntukkan bagi masyarakat sekitar lokasi Toko ABC pada umumnya. Toko ABC Merupakan Amal usaha dibawah pengawasan Koperasi Pondok Pesantren (KOPPONTREN) PPMI Assalaam.

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.

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:

$$Y = 6.923 + 0.304X_1 + 0.193X_2 + 0.262X_3 + e$$

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.

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):

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

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.

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 20,084 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.

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.

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 DAN SARAN

4.1. 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 Karyawan Toko ABC Sukoharjo maka hipotesis pertama diterima. Analisis data dengan menggunakan analisis linear berganda menghasilkan nilai F sebesar 20.084 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 Karyawan Toko ABC Sukoharjo. Hasil pengolahan dan komputersasi dengan menggunakan program spss versi 23 diperoleh hasil dengan nilai dari t-hitung > t-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 Karyawan Toko ABC Sukoharjo. Hasil pengolahan dan komputersasi dengan menggunakan program spss versi 23 diperoleh hasil dengan nilai dari t-hitung > t-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 Karyawan Toko ABC Sukoharjo. Hasil pengolahan dan komputersasi dengan menggunakan program spss versi 23 diperoleh hasil dengan nilai dari t-hitung > t-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.

4.2. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan diatas, rekomendasi yang dapat diajukan dari hasil penelitian skripsi ini adalah sebagai berikut:

- a. Dalam penelitian skripsi ini penulis hanya membahas variabel motivasi kerja, dukungan rekan kerja, dan religiusitas yang dijadikan faktor kepuasan kerja. Sehingga untuk penelitian selanjutnya diharapkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja untuk dapat dikembangkan lebih baik lagi.
- b. Bagi peneliti lain, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan bagi peneliti lain untuk mengoreksi dan melakukan perbaikan seperlunya.
- c. Bagi Toko ABC Sukoharjo, diharapkan dari penelitian ini dapat memberikan masukan untuk memaksimalkan variabel yang berkaitan yaitu pada variabel motivasi kerja, dukungan rekan kerja, dan religiusitas sehingga menjadikan terciptanya kepuasan kerja pada Karyawan Toko ABC Sukoharjo

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 Karyawan Toko ABC 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.