

# **Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Koperasi Serba Usaha SuksmaningIdep Drana Ika (SIDI)**

I MADE WAHYU PEBRIANA, I GUSTI AGUNG AYU AMBARAWATI,  
A.A.A. WULANDIRA SAWITRI DJELANTIK

Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Udayana  
Jalan P.B. Sudirman-Denpasar, 80232, Bali  
Email: wahyupebriana1@gmail.com  
annie\_ambarawati@unud.ac.id

## **Abstract**

### **The Influence of Job Satisfaction Factors on Employee Productivity at Suksmaning Idep Drana Ika (SIDI) Business Cooperative**

The development of cooperatives is currently supported by the development of small and medium enterprises (SMEs). One of the multi-business cooperatives in Denpasar is the Suksmaning Idep Drana Ika (SIDI) multi-business Cooperative which was established on November 16, 1951. The cooperative must increase its productivity so that the cooperative's goals can be optimally achieved, one of them by paying attention to employee job satisfaction. The purpose of this study was to determine employee job satisfaction and the influence of job satisfaction factors on employee work productivity at the SIDI Multi-business Cooperative. The sampling technique was done by census, as many as 46 employees as respondents. Employee job satisfaction was measured by four factors, namely psychological, financial, social, and physical factors. Measurements are measured in ordinal by using a Likert Scale. The data analysis method used is SEM-PLS, using the help of the *Smart PLS V.3.0* application. The results showed that employee job satisfaction was in the satisfied category and job satisfaction factors significantly influenced employee work productivity. This means that job satisfaction factors along with their indicators play an important role in reflecting work productivity. Physical factors have a dominant influence on employee work productivity at the SIDI Multi-business Cooperative.

Keywords: *job satisfaction, employee work productivity, multi-business cooperatives*

## **1. Pendahuluan**

### **1.1 Latar Belakang**

Organisasi atau lembaga harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Tercapainya tujuan organisasi atau lembaga tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Perusahaan dituntut untuk memperhatikan sumber daya manusianya yaitu tenaga kerja agar tercapai produktivitas yang tinggi (Nawawi, 2005).

Produktivitas karyawan dalam sebuah perusahaan sangat penting, untuk mencapainya dengan optimal salah satunya dengan memperhatikan kepuasan kerja

karyawan. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2004).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Sutrisno (2012) adalah:

1. Faktor psikologis, yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketenteraman dalam bekerja, bakat dan keterampilannya.
2. Faktor sosial, yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antara sesama karyawan, interaksi karyawan dengan atasan terutama sifat dan gaya memimpin bawahannya.
3. Faktor fisik, yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan yang meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, dan lain sebagainya.
4. Faktor finansial, yaitu faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, kesempatan untuk maju, dan sebagainya.

Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2012). Produktivitas kerja merupakan kemampuan karyawan dalam mencapai tugas tertentu sesuai standar, kelengkapan, biaya, dan kecepatan, sehingga pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam sebuah organisasi sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara keseluruhan (Hanaysha, 2016).

Koperasi Serba Usaha Suksmaning Idep Drana Ika (SIDI) merupakan salah satu Koperasi Serba Usaha yang ada di Denpasar. Perkembangan aset Koperasi Serba Usaha SIDI dari tahun 2015-2018 selalu mengalami peningkatan setiap tahunnya. Peningkatan aset yang paling tinggi terjadi pada tahun 2017 yaitu sebesar 23,6 % dari tahun sebelumnya. Hal itu menunjukkan produktivitas kerja karyawan terus bertambah dari tahun ke tahun. Namun disisi lain, permasalahan yang terjadi dalam Koperasi Serba Usaha SIDI yaitu jumlah karyawan yang mengalami fluktuasi. Hal ini mungkin disebabkan oleh faktor psikologis yang menyangkut minat, ketenteraman dalam bekerja, bakat dan keterampilan karyawan. Faktor finansial juga menjadi pertimbangan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja karyawan pada organisasi yang bersangkutan. Kepuasan kerja tersebut diharapkan agar pencapaian tujuan organisasi menjadi lebih baik serta berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Wiranegara, 2010). Berdasarkan uraian di atas maka menarik untuk dikaji bagaimana pengaruh faktor kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha SIDI.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang permasalahan diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Suksmaning Idep Drana Ika (SIDI) ?

2. Bagaimana pengaruh faktor kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Suksmaning Idep Drana Ika (SIDI) ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka dapat dirumuskan tujuan penelitian adalah untuk mengetahui hal-hal sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Suksmaning Idep Drana Ika (SIDI)
2. Pengaruh faktor kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Suksmaning Idep Drana Ika (SIDI)

## **2. Metode Penelitian**

### **2.1 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Koperasi Serba Usaha Suksmaning Idep Drana Ika (SIDI) yang berlokasi di Jl. By Pass Ngurah Rai, Sanur Kauh, Denpasar Selatan., Kota Denpasar, Bali. Waktu penelitian ini dilaksanakan dari bulan Mei sampai Juli 2019. Penentuan lokasi penelitian dilakukan dengan metode *purposive* yaitu suatu metode yang dilakukan secara sengaja yang didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan tertentu, seperti Koperasi SIDI yang telah berdiri sejak 1951 sampai sekarang masih tetap beroperasi dan produktivitas koperasi yang dilihat dari perkembangan aset yang terus mengalami peningkatan setiap tahunnya.

### **2.2 Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Serba Usaha SIDI yang berjumlah 46orang. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus, yaitu semua karyawan pada Koperasi Serba Usaha SIDI yang berjumlah 46orang dijadikan sampel dalam penelitian ini.

### **2.3 Jenis dan Sumber Data**

Jenis data dalam penelitian ini terdiri dari data kuantitatif yang meliputi jawaban dari karyawan atas pernyataan kuesioner yang telah dikuantitatifkan, dan data kualitatif meliputi gambaran umum perusahaan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari data primer yang merupakan hasil wawancara langsung dengan manajer dan wawancara dengan seluruh karyawan dengan menggunakan kuisisioner, dan data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari dokumen, studi kepustakaan, atau publikasi hasil-hasil penelitian sebelumnya.

### **2.4 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain wawancara dengan kuesioner, dokumentasi, dan studi kepustakaan. Menurut Arikunto (2010), instrument penelitian adalah alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data. Instrument penelitian ini menggunakan kuesioner yang memuat sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden.

### **2.5 Variabel Penelitian**

Variabel pada penelitian ini terbagi atas dua, yaitu variabel bebas (*independent*) yaitu Kepuasan kerja (X) yang terdiri dari empat, yaitu : faktor psikologis (X1), faktor finansial (X2), faktor sosial (X3), dan faktor fisik (X4), sedangkan variabel terikat (*dependent*) yaitu produktivitas kerja karyawan (Y) pada Koperasi Serba Usaha SIDI. Teknik pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert dengan nilai 1 sampai 5. Ketentuan peniaian skor 5 dengan kategori sangat puas, sampai skor 1 dengan

kategori sangat tidak puas. Menurut Sugiyono (2009), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial dengan menggunakan penilaian berupa skor.

## 2.6 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu SEM-PLS dengan menggunakan bantuan aplikasi *Smart PLS V.3.0*.

## 3. Hasil dan Pembahasan

### 3.1 Evaluasi model pengukuran (*outer model*)

Model pengukuran atau *outer model* merupakan evaluasi model untuk melihat hubungan antara variabel dengan indikator-indikatornya yang dapat dilihat dari nilai *Convergen Validity*, *Discriminant Validity*, *Composite Reliability*, dan *Cronbach Alpha*.

#### a) *Convergen Validity*

Menurut Ghozali (2014), nilai *outer loading* antara 0,5 sampai 0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat *Convergen Validity*. Berdasarkan hasil analisis, dapat ditampilkan nilai *outer loading* pada Tabel 1.

Tabel 1  
Nilai *Outer Loadings*

No	Variabel	Indikator	Pernyataan	Nilai <i>Outer Loadings</i>
1	Faktor Psikologis	X1.1	Pekerjaan sesuai minat	0,987
		X1.2	Menikmati pekerjaan	0,983
		X1.3	Asuransi	0,976
		X1.4	Keamanan bekerja	0,969
		X1.5	Pemberian pujian	0,950
2	Faktor Finansial	X2.1	Gaji	0,906
		X2.2	THR	0,972
		X2.3	Jaminan Kesehatan	0,958
		X2.4	Bonus	0,943
		X2.5	Uang makan	0,954
3	Faktor Sosial	X3.1	Kemampuan bekerja sama	0,960
		X3.2	Saling menghargai	0,968
		X3.3	Saling menghormati	0,979
		X3.4	Mempertimbangkan saran	0,976
4	Faktor Fisik	X4.1	Tugas dan jenis pekerjaan	0,919
		X4.2	Ruang kerja	0,983
		X4.3	Waktu kerja dan istirahat	0,976
		X4.4	Hari libur	0,980
		X4.5	Fasilitas dan peralatan kerja	0,983
5	Produktivitas	Y.1	Kuantitas kerja	0,952
		Y.2	Pekerjaan sesuai target	0,987
		Y.3	Ketepatan waktu	0,986
		Y.4	Bekerja dengan efisien	0,958

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1, menunjukkan bahwa semua nilai *outer loadings* untuk masing-masing indikator menunjukkan nilai diatas 0,7. Hal tersebut menyatakan bahwa semua indikator dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian karena sudah memenuhi kriteria *Convergen Validity*.

b) *Discriminant Validity*

*Discriminant Validity* merupakan pengukuran yang menunjukkan sebuah konstruk berbeda dengan konstruk yang lain dengan cara membandingkan nilai pada tabel *cross loading*. Berikut merupakan nilai *Discriminant Validity* yang disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2  
*Discriminant Validity*

Konstruk	Faktor Psikologis	Faktor Finansial	Faktor Sosial	Faktor Fisik	Produktivitas
Faktor Psikologis	<b>0,973</b>				
Faktor Finansial	0,938	<b>0,947</b>			
Faktor Sosial	0,939	0,881	<b>0,971</b>		
Faktor Fisik	0,954	0,954	0,952	<b>0,968</b>	
Produktivitas	0,915	0,943	0,945	0,977	<b>0,971</b>

Nilai yang dicetak tebal merupakan nilai *cross loading* dari setiap variabel. Metode lainnya untuk menguji *Discriminant Validity* suatu indikator yaitudengan melihat nilai *Average Variance Extraxted* (AVE). Berikut merupakan nilai *Discriminant Validity* berdasarkan nilai *Average Variance Extraxted* (AVE) yang disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3  
Nilai *Average Variance Extraxted* (AVE)

Variabel	<i>Average Variance Extraxted</i> (AVE)	Keterangan
Faktor Psikologis	0,947	Valid
Faktor Finansial	0,897	Valid
Faktor Sosial	0,942	Valid
Faktor Fisik	0,938	Valid
Produktivitas	0,943	Valid

Hasil analisis menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki nilai *cross loading* lebih dari 0,7 dan nilai *Average Variance Extraxted*(AVE) dari masing-masing variabel laten memiliki nilai diatas 0,5.Oleh karena itu, dikatakan bahwa model PLS dalam penelitian ini memenuhi syarat dari *Discriminant Validity*dan pernyataan dalam kuisisioner dinyatakan valid.

c) *Composite Reliability*

*Composite Reliability* merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *Composite Reliability* apabila memiliki nilai lebih dari 0,6. Berikut nilai *Composite Reliability* yang disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4  
*Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Faktor Psikologis	0,989	Reliabel
Faktor Finansial	0,978	Reliabel
Faktor Sosial	0,985	Reliabel
Faktor Fisik	0,987	Reliabel
Produktivitas	0,985	Reliabel

Hasil analisis pada Tabel 4, menunjukkan bahwa semua konstruk memiliki nilai *Composite Reliability* lebih dari 0,6. Hal ini berarti bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik, akurat, dan konsisten.

d) *Chronbach's Alpha*

Uji reliabilitas dengan *Composite Reliability* di atas dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *Chronbach's Alpha*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi *Chronbach's Alpha* apabila memiliki nilai lebih dari 0,7. Berikut disajikan nilai *Chronbach's Alpha* pada Tabel 5.

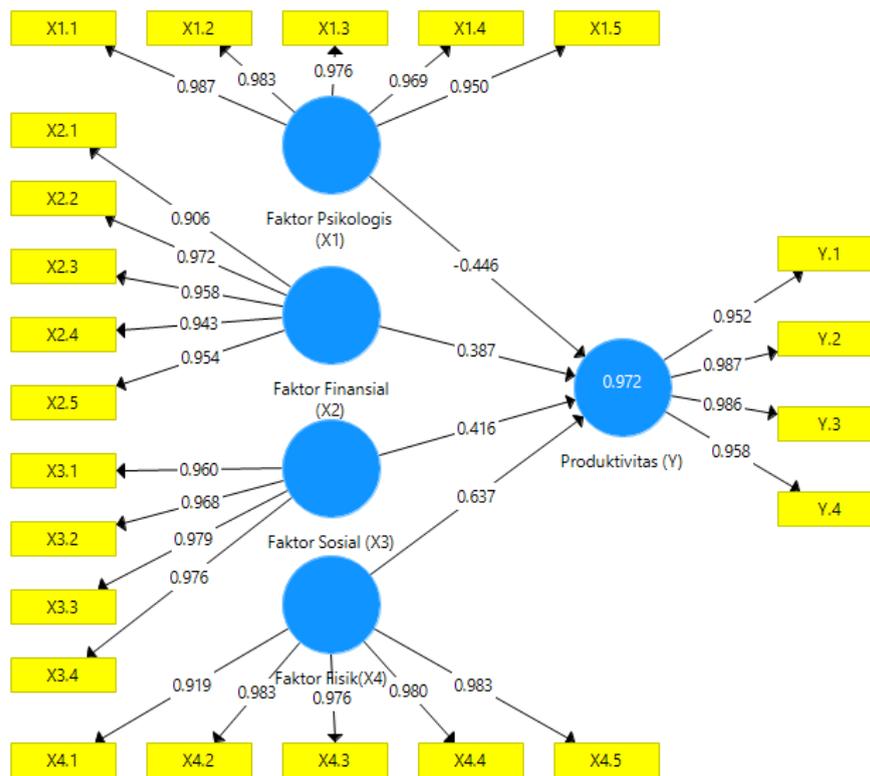
Tabel 5  
*Chronbach's alpha*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Faktor Psikologis	0,986	Reliabel
Faktor Finansial	0,971	Reliabel
Faktor Sosial	0,979	Reliabel
Faktor Fisik	0,983	Reliabel
Produktivitas	0,980	Reliabel

Hasil analisis menunjukkan bahwa semua konstruk memiliki nilai *Chronbach's Alpha* lebih dari 0,7. Hal ini berarti bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik, akurat, dan konsisten.

### 3.2 *Evaluasi Model Struktural(inner model)*

*Inner model* atau model struktural merupakan pengukuran untuk menentukan hubungan atau korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya. Untuk menjawab rumusan masalah mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan pengujian model struktural dengan cara uji koefisien determinasi (*R square*), uji GoF (*Goodness of Fit*) dan uji *path coefficients*. Berikut ini merupakan Output Model Persamaan Struktural yang disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1  
Output Model Persamaan Struktural

a) Uji koefisien determinasi (*R square*)

Uji koefisien determinasi merupakan salah satu uji untuk melihat korelasi antar konstruk dengan melihat nilai *R-square* > 0,25 yang artinya menunjukkan pengaruh yang tinggi. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *R square* konstruk produktivitas kerja sebesar 0,972. Artinya konstruk produktivitas kerja mampu dijelaskan oleh keempat konstruk dalam model penelitian yaitu faktor psikologis, faktor finansial, faktor sosial, dan faktor fisik sebesar 97,2%, sedangkan 2,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model ini.

b) Uji GoF (*Goodness of Fit*)

Pengujian GoF (*Goodness of Fit*) digunakan untuk mengevaluasi model secara keseluruhan yang dapat dihitung dengan formula yang diperkenalkan oleh *Tehenhaus et al.* (2005) sebagai berikut.

$$GoF = \sqrt{AVE * R\ square} \dots \dots \dots (1)$$

Persamaan diatas *AVE* merupakan nilai rataan terbobot dengan bobot diperoleh dari jumlah indikator untuk setiap variabel. Menggunakan formula tersebut, maka nilai GoF yang diperoleh sebesar 0,952, sebuah ukuran yang melebihi nilai ambang 0,50 sehingga model bisa diterima dan analisis bisa dilanjutkan. Metode lain untuk menguji GoF (*Goodness of Fit*) pada model struktural dapat dilihat dari nilai *Standardized Root Mean Residual* (SRMR).

Hasil uji *Goodness of Fit* pada model persamaan struktural berdasarkan teori (Ghozali, 2014) dapat dilihat dari nilai SRMR pada output model fit dalam *SmartPLS V.3.0*. model persamaan struktural dapat dikatakan layak jika nilai SRMR < 0,10 dan model dinyatakan tidak layak jika nilai SRMR > 0,15. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai SRMR sebesar 0,035, artinya persamaan struktural dalam penelitian ini dapat dikatakan layak digunakan.

### 3. Uji *Path Coefficients*

Uji *Path Coefficients* dalam model struktural dilakukan dengan melihat relasi/koeffisien jalur konstruk laten yang satu dengan konstruk laten yang lain sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Tingkat signifikansi relasi antar konstruk dapat dilihat dari nilai *p-value* < 0,05 yang diperoleh dengan melakukan *Bootstrapping* pada program *SmartPLS V.3.0*, sehingga mendapatkan hasil uji *Path Coefficients*, seperti tersaji pada Tabel 6.

Tabel 6  
*Path Coefficient*

Konstruk	Original sampel (O)	Sampel mean (M)	Standar deviasi	<i>p-value</i>
Faktor psikologis > Produktivitas	-0,446	-0,421	0,148	0,001
Faktor finansial > Produktivitas	0,387	0,365	0,132	0,002
Faktor sosial > Produktivitas	0,416	0,405	0,152	0,003
Faktor fisik > Produktivitas	0,637	0,644	0,191	0,000

### 3.3 Kepuasan Kerja Karyawan pada Koperasi Serba Usaha SIDI

Kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha SIDI diukur dengan menggunakan empat faktor. Adapun empat faktor tersebut antara lain faktor psikologis, faktor finansial, faktor sosial, dan faktor fisik. Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari nilai rata-rata pencapaian skor masing-masing indikator yang disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7  
Rata-rata Pencapaian Skor Masing-masing Indikator Kepuasan Kerja

Variabel	Kode	Indikator	Pencapaian Skor	Kategori
Faktor Psikologis	X1.1	Pekerjaan sesuai minat	3,78	Puas
	X1.2	Menikmati pekerjaan	3,78	Puas
	X1.3	Asuransi	3,87	Puas
	X1.4	Keamanan bekerja	3,74	Puas
	X1.5	Pemberian pujian	3,89	Puas
Faktor Finansial	X2.1	Gaji	2,48	Tidak puas
	X2.2	THR	4,00	Puas
	X2.3	Jaminan Kesehatan	4,09	Puas
	X2.4	Bonus	4,09	Puas
	X2.5	Uang makan	4,22	Sangat puas
Faktor Sosial	X3.1	Kemampuan bekerja sama	4,04	Puas
	X3.2	Saling menghargai	4,07	Puas
	X3.3	Saling menghormati	4,04	Puas
	X3.4	Mempertimbangkan saran	4,02	Puas
Faktor Fisik	X4.1	Tugas dan jenis pekerjaan	4,07	Puas
	X4.2	Ruang kerja	4,00	Puas
	X4.3	Waktu kerja dan istirahat	4,07	Puas
	X4.4	Hari libur	3,98	Puas
	X4.5	Fasilitas dan peralatan kerja	4,04	Puas
<b>Rata-Rata</b>			<b>3,91</b>	<b>Puas</b>

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai rata-rata pencapaian skor kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha SIDI berdasarkan empat faktor yang mempengaruhinya adalah sebesar 3,91 dimana menunjukkan bahwa kepuasan kerja berada pada kategori puas. Tercapainya kepuasan kerja karyawan dengan kategori puas, menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan telah merasa puas selama bekerja pada Koperasi Serba Usaha SIDI.

### 3.4 Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Koperasi Serba Usaha SIDI

#### a. Pengaruh faktor psikologis terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan dari hasil analisis dapat dikatakan bahwa faktor psikologis dinyatakan valid. Hasil analisis yang ditampilkan pada Tabel 6, menunjukkan bahwa hubungan antara faktor psikologis dengan produktivitas kerja karyawan adalah signifikan yang dapat dilihat dari nilai *p-value* sebesar 0,001 dan diperoleh nilai *original sampel* negatif sebesar 0,446. Hasil tersebut menyatakan bahwa dalam penelitian ini variabel faktor psikologis beserta dengan indikator-indikatornya berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja secara signifikan.

#### b. Pengaruh faktor finansial terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan dari hasil analisis dapat dikatakan bahwa faktor finansial dinyatakan valid. Hasil analisis yang ditampilkan pada Tabel 6, menunjukkan bahwa hubungan antara faktor finansial dengan produktivitas kerja karyawan adalah signifikan yang dapat dilihat dari nilai *p-value* sebesar 0,002 dan diperoleh nilai *original sampel* positif sebesar 0,387. Hasil tersebut menyatakan bahwa dalam

penelitian ini variabel faktor finansial beserta dengan indikator-indikatornya berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja secara signifikan..

c. Pengaruh faktor sosial terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan dari hasil analisis dapat dikatakan bahwa faktor sosial dinyatakan valid. Hasil analisis yang ditampilkan pada Tabel 6, menunjukkan bahwa hubungan antara faktor sosial dengan produktivitas kerja karyawan adalah signifikan yang dapat dilihat dari nilai *p-value* sebesar 0,003 dan diperoleh nilai *original sampel* positif sebesar 0,416. Hasil tersebut menyatakan bahwa dalam penelitian ini variabel faktor sosial beserta dengan indikator-indikatornya berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja secara signifikan..

d. Pengaruh faktor fisik terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan dari hasil analisis dapat dikatakan bahwa faktor fisik dinyatakan valid. Hasil analisis yang ditampilkan pada Tabel 6, menunjukkan bahwa hubungan antara faktor fisik dengan produktivitas kerja karyawan adalah signifikan yang dapat dilihat dari nilai *p-value* sebesar 0,000 dan diperoleh nilai *original sampel* positif sebesar 0,637. Hasil tersebut menyatakan bahwa dalam penelitian ini variabel faktor fisik beserta dengan indikator-indikatornya berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja secara signifikan..

Berdasarkan hasil penelitian yang disajikan dalam Tabel 6, dapat disampaikan bahwa faktor kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas yang dapat dilihat dari nilai *t*-statistik yang lebih besar dari 2,018. Artinya dalam penelitian ini faktor kepuasan kerja beserta dengan indikator-indikatornya berperan penting dalam merefleksikan produktivitas kerja pada Koperasi Serba Usaha Suksmaning Idep Drana Ika (SIDI).

## 4. Simpulan dan Saran

### 4.1 Simpulan

Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha SIDI berada pada kategori puas, dengan skor penilaian sebesar 3,91. Kepuasan kerja didominasi oleh indikator uang makan pada faktor finansial. Tercapainya kepuasan kerja karyawan dengan kategori puas, menggambarkan bahwa karyawan telah merasa puas selama bekerja pada Koperasi Serba Usaha SIDI.
2. Faktor kepuasan kerja yang diukur dari empat faktor, yaitu faktor psikologis, faktor finansial, faktor sosial, dan faktor fisik berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya dalam penelitian ini faktor kepuasan kerja beserta dengan indikator-indikatornya berperan penting dalam merefleksikan produktivitas kerja. Faktor fisik dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha SIDI.

### 4.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dapat disampaikan saran atau rekomendasi sebagai berikut:

- 1) Kepuasan kerja yang didapatkan oleh karyawan saat ini harus dipertahankan. Perlu dipertahankannya faktor kepuasan kerja tersebut, supaya karyawan merasa nyaman bekerja dan nantinya produktivitas kerja yang diberikan bisa optimal.

- 2) Kepada peneliti selanjutnya, perlu untuk menambah atau memasukkan indikator lain pada faktor psikologis sehingga hasil penelitian selanjutnya bisa diperoleh pengaruh yang positif antara faktor psikologis terhadap produktivitas kerja karyawan
- 3) Penelitian ini hanya terbatas untuk mengukur pengaruh faktor kepuasan kerja. Diharapkan dalam penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain serta menggunakan metode dan alat analisis terbaru, sehingga memberikan hasil penelitian yang lebih sempurna

## 5. Ucapan Terima Kasih

Penyusunan e-jurnal ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan, dan dukungan dari berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada Bapak I Wayan SukrastaGunasa selaku Manajer Operasional Koperasi Serba Usaha SIDI Sanur yang telah memberi izin, fasilitas, dan kemudahanselama proses pengambilan data.

## Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PTRineka Cipta. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2014. *Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Martoyo, Susilo. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. BPFE. Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Perencanaan Sumberdaya Manusia untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia. Surabaya.
- Tenenhaus, A., Giron, A., Saporta, G., dan Fertil, B. 2005. PLS path modeling. *Computational Statistics & DataAnalysis*, 48(1): 159-364.
- Wiranegara, Riski Rahayu. 2010. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Bulanan PT Gunung Madu PlantationsLampung Tengah(Studi Pada Karyawan Services Business and Finance (SBF) Department). Skripsi. Universitas Lampung.
- Hanaysha, Jalal. 2016. Testing The Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Employee Productivity in Higher Education Sector. *International Journal of Learning and Development*, 6 (1) : 235-250.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.