

PENGARUH KESEJAHTERAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DEWAN OKU TIMUR

Hermanto¹, Darmanah²

STIE Trisna Negara Belitang, OKU Timur, Sumatera Selatan
Jl. M.P. Bangsa Raja No. 27 Belitang, OKU Timur, Sumatera Selatan, Indonesia
E-Mail : darmanahstietrisnanegara@gmail.com

Abstrak-Sistem perekonomian yang sudah berkembang akan dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap tingkat kemakmuran dan kesejahteraan dimasa mendatang. Oleh karena itu setiap organisasi untuk dapat merealisasikan tujuan tersebut maka diperlukan pengelolaan yang baik, maka pengelolaan berupa modal, sistem keuangan dan aset-aset yang ada secara efektif dan efisien sehingga pendapatan usaha akan meningkat seiring kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Permasalahan yang ada pada Sekretariat Dewan OKU Timur adalah bagaimana pengaruh Kesejahteraan terhadap kepuasan kerja, dan tujuan yang dicapai adalah untuk mengetahui pengaruh Kesejahteraan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Dari hasil kajian penelitian yang dilakukan memperoleh hasil korelasi antara Kesejahteraan Sekretariat Dewan OKU Timur adalah mempunyai pengaruh yang sedang, karena di peroleh angka $r = 0,528$. Setelah dikonsultasikan dengan standar konservatif ternyata $0,528$ terletak antara $0,400 - 0,599$ yang termasuk pada korelasi sedang. Sehingga dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh yang sedang antara Kesejahteraan dan Kepuasan Kerja Pegawai pada Sekretariat Dewan OKU Timur.

Kata Kunci : Kesejahteraan dan Kepuasan Kerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sistem perekonomian yang sudah berkembang akan dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap tingkat kemakmuran dan kesejahteraan dimasa mendatang. Oleh karena itu setiap organisasi untuk dapat merealisasikan tujuan tersebut maka diperlukan pengelolaan yang baik, maka pengelolaan berupa modal, sistem keuangan dan aset-aset yang ada secara efektif dan efisien sehingga pendapatan usaha akan meningkat seiring kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Kesejahteraan merupakan salah satu tujuan dalam hidup dalam upaya meningkatkan semangat hidup dan bekerja. Menurut Undang-undang No 11 Tahun 2009, tentang Kesejahteraan Masyarakat, kesejahteraan masyarakat adalah kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spiritual, dan sosial warga negara agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri, sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya (RI 2009). Dengan hal tersebut jelas sekali kesejahteraan menjadi idaman masyarakat dalam menjalani kehidupan.

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan faktor penting yang harus diperhatikan adalah kepuasan kerja karyawan dengan memperhatikan kebutuhan sandang, pangan papan yang memadai dan mencukupi. Dengan terpenuhinya seluruh kebutuhan pegawai maka akan menjadi motivasi dan semangat bekerja sehingga produktivitas serta kreativitas pegawai akan tumbuh.

Beberapa peneliti mengukur (Agung Wijayanto dan Suseno 2017) Hasil penelitian diperoleh kesimpulan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan administrasi di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Kabupaten Sragen, artinya jika motivasi kerja seorang karyawan

semakin tinggi atau meningkat, maka kepuasan kerja mereka akan semakin meningkat pula. (Tanujaya 2014) Dengan demikian hipotesis penelitian ini diterima, yaitu ada hubungan positif agak rendah yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis. Artinya, semakin karyawan merasakan kepuasan kerja, maka semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan psikologis.

Dari beberapa penelitian yang telah dilakukan permasalahan yang dihadapi dan akan dikaji pada penelitian ini adalah bagaimana Pengaruh Kesejahteraan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Sekretariat Dewan OKU Timur. Dengan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh Kesejahteraan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Sekretariat Dewan OKU Timur (Garaika, Helisia Margahana 2019).

KAJIAN TEORITIS DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Kesejahteraan

(Subardjono 2017) Kesejahteraan pegawai dalam suatu perusahaan atau organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan. Kesejahteraan pegawai yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental pegawai beserta keluarganya, Kepuasan Kerja, dedikasi, disiplin, dan sikap loyal pegawai terhadap perusahaan. Kesejahteraan Pegawai adalah Kesejahteraan pegawai adalah balas pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tingkat kesejahteraan yang adil dan layak sangat membantu memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya Tujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental pegawai agar prestasi kerja meningkat.

2. Kepuasan Kerja

(Harlofida 2017) Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Dengan demikian pegawai atau karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut akan melihat Kesejahteraan yang bagaimana yang diberikan oleh perusahaan kepadanya, apabila menguntungkan baginya maka dengan sendirinya kepuasan kerja pegawainya dapat terlihat. Pengertian kepuasan (Fauzi 2018; Garaika 2019) kerja adalah Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

(Andana Hogantara 2015) Kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu: faktor individual (kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi), faktor psikologi (persepsi, attitude, personality, pembelajaan, motivasi) dan faktor organisasi (sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, hubungan kerja), struktur, dan desain pekerjaan.

B. Kerangka Berpikir

Kerangka Pemikiran Penelitian



Gambar 1. Kerangka Fikir

b. Sampel

Sampel merupakan sebagian individu yang dapat mewakili populasi menurut Suharsimi Arikunto jika jumlah populasi dibawah 100 orang maka diambil semuanya sebagai sampel. Selanjutnya apabila populasinya diatas 100 orang diambil sebanyak 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih, tergantung dari kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan biaya. Maka dari jumlah pegawai tersebut semuanya diambil sebagai sampel.

C. Instrumen Penelitian

a. Variabel Penelitian

Menurut W.J.S Poerwadarminta (2000 : 141), yang dimaksud dengan variabel adalah bermacam-macam, berubah-ubah dan berbeda.

b. Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan kuantitatif, yaitu :

- Analisis Kualitatif

Yaitu menganalisa data atau informasi yang didapat secara deskriptif diperoleh kemudian diadakan interpretasi berdasarkan data yang ada.

- Analisis Kuantitatif

Yaitu Analisis secara statistik dikarenakan data yang dikumpulkan adalah berupa data kuantitatif atau data yang berbentuk angka yang didapat dari penyekoran jawaban hasil penyebaran angket yang berguna bagi pengujian hipotesis, sedangkan untuk mencari hubungan variabel X dan Y baik sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama menggunakan metode koefisien korelasi product moment.

Taraf signifikan yang dipergunakan $\alpha = 0,05$ atau 5%

Sedangkan untuk menguji secara parsial digunakan uji t dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(J. Supranto. 2001, hlm : 202)

HASIL PENELITIAN DAN INTERPRESTASI

A. Deskripsi Variabel

Berdasarkan data dari score jawaban responden tentang Kesejahteraan, Kepuasan Kerja Pegawai maka dapat dibuat kriteria dari kedua variabel tersebut sebagai berikut :

1. Kesejahteraan

Berdasarkan pengolahan data terhadap jawaban responden tentang Kesejahteraan maka kriteria Kesejahteraan diperoleh tabel sebagai berikut :

Tabel 1. Distribusi Jawaban Responden Tentang Kesejahteraan Pada Sekretariat Dewan OKU Timur

Jawaban	Interval	Rekomendasi dari butiran Pertanyaan 1-5	
		Frekuensi	%
Sangat Kuat	42-50	4	25,00
Kuat	34-41	2	12,5
Sedang	26-33	8	50,00
Rendah	18-25	2	12,5
Sangat Rendah	10-17	-	-
Jumlah		16 Orang	100,00

Sumber : Data diolah, 2019

2. Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan pengolahan data terhadap jawaban responden tentang Kepuasan Kerja Pegawai maka kriteria Kepuasan Kerja Pegawai diperoleh tabel sebagai berikut :

Tabel 2. Distribusi Jawaban Responden Tentang Kepuasan Kerja Pegawai Pada Sekretariat OKU Timur

Jawaban	Interval	Rekomendasi dari butiran Pertanyaan 1-5	
		Frekuensi	%
Sangat Kuat	42-50	4	25,00
Kuat	34-41	3	18,75
Sedang	26-33	8	50,00
Rendah	18-25	1	6,25
Sangat Rendah	10-17	-	-

Jumlah	10 Orang	100,00
---------------	----------	--------

Sumber : Data diolah, 2019

B. Hubungan Kesejahteraan dan Kepuasan Kerja Pegawai

Analisis hubungan Kesejahteraan (X) dan Kepuasan Kerja Pegawai (Y) for windows versi 20 diperoleh nilai koefisien r X (Kesejahteraan) dengan Y (Kepuasan Kerja Pegawai) diperoleh nilai r sebesar 0,528 dikonsultasikan nilai r interpretasi berada antara 0,400 – 0,599 dan termasuk dalam tingkat hubungan kuat. Setelah diketahui korelasi r product moment sebesar 0,528, maka untuk mengetahui Kadar Prosentase Pengaruh Kesejahteraan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai digunakan rumus koefisien korelasi seperti yang telah disajikan sebelumnya. Analisis kuantitatif menggunakan metode pendekatan koefisien korelasi (J. Supranto. 2010, hlm : 157).

$$r = \frac{n \cdot \sum X \cdot Y - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2 \cdot n \cdot (\sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Dimana :

Σ = Jumlah

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden

x = Variabel bebas (Kesejahteraan)

y = Variabel terikat (Kepuasan Kerja Pegawai)

XY = Hasil perkalian antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Pedoman Interpretasi koefisien korelasi

Interval Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

(Sugiyono, 2004 : hlm. 183)

Untuk Mengetahui besarnya variabel bebas (X) terhadap variabel tetap (Y) ada atau tidaknya pengaruh atau hubungan kausal dengan menggunakan rumus koefisien penentu (KP) atau koefisien (J. Supranto, 2000 : 187) sebagai berikut :

$$KP = r^2 \times 100 \%$$

KP = Nilai Koefisien Penentuan

R = Nilai Koefisie Korelasi

(Riduwan, 2004 : 136)

$$Kp = r^2 \times 100\%$$

$$r = 0,528$$

$$r^2 = 0,278$$

$$Kp = (0,278) \times 100\%$$

$$Kp = 27,8 \%$$

Uji Hipotesis

Hasil olah data korelasi antara Kesejahteraan dan Kepuasan Kerja Pegawai didapat angka 0,528 serta kadar prosentase = 27,8% maka untuk menjawab hipotesis yang telah diajukan sebelumnya, yaitu Pengaruh Kesejahteraan dan Kepuasan Kerja Pegawai pada Sekretariat Dewan OKU Timur tidak terbukti.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Korelasi antara Kesejahteraan Sekretariat Dewan OKU Timur adalah mempunyai pengaruh yang sedang, karena di peroleh angka $r = 0,528$. Setelah dikonsultasikan dengan standar konservatif ternyata 0,528 terletak antara 0,400 – 0,599 yang termasuk pada korelasi sedang. Sehingga dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh yang sedang antara Kesejahteraan dan Kepuasan Kerja Pegawai pada Sekretariat Dewan OKU Timur.
2. Untuk menjawab hipotesis yang telah dikemukakan dengan menggunakan rumus uji hipotesa, diperoleh $(t)_{\text{tabel}} = 1,860$ sedangkan $(t)_{\text{hitung}} = 1,752$ yang dapat disimpulkan bahwa $(t)_{\text{hitung}} < (t)_{\text{tabel}}$ atau $(t)_{\text{hitung}}$ lebih kecil dari t_{tabel}), sehingga hipotesis yang diajukan tidak terbukti atau H_0 ditolak dan H_a diterima, karena korelasi yang ada adalah sedang.

B. Saran

Dengan berpedoman pada pembahasan bab-bab sebelumnya maka penulis mencoba memberikan saran-saran yang mungkin dapat berguna dan bermanfaat sebagai bahan pertimbangan dalam langkah selanjutnya khususnya dalam memberikan pelayanan pada masyarakat. Saran-saran yang penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. Sekretariat Dewan OKU Timur dalam langkah selanjutnya hendaknya tetap menjaga keadaan seperti saat ini agar apa yang diharapkan dapat terwujud.

Perlunya kesadaran yang tinggi dari para karyawan itu sendiri untuk selalu berKesejahteraan antara pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan atau bekerja sehingga apa yang diharapkan oleh pihak perusahaan dapat berhasil dengan memuaskan.

Sekretariat Dewan OKU Timur dalam langkah selanjutnya harus memperhatikan hal lain selain Kesejahteraan karena masih ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Agung Wijayanto, Amin Wahyudi dan Y. Djoko Suseno. 2017. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soehadi Prijonegoro Kabupaten Sragen Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* 11(2):204–19.
- Andana Hogantara, Desak Ketut Sintaasih. 2015. "Pengaruh Tingkat Kesejahteraan, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Aroma SPA, Sanur Denpasar." *Jurnal Manajemen* 4(2):336–54.
- Fauzi, Rita Irviani. 2018. *Penagntar Manajemen Edisi Revisi*. diedit oleh Putri Chistian. Yogyakarta: Andi Offset.
- Garaika, Helisia Margahana, Tim Akademik. 2019. *Panduan Skripsi STIE Trisna Negara Tahun Akademik 2018/2019*. Sumatera Selatan: STIE Trisna Negara.
- Garaika. 2019. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. diedit oleh Yansahrita. Sumatera Selatan: STIE Trisna Ngara.
- Harlofida, Demsie. 2017. "Pengaruh Pengawasan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Uptd Pendidikan Nasional Kecamatan Belitang Madang Raya Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur." *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara* 15(1):27–31.
- RI, Presiden. 2009. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2009 Tentang Kesejahteraan Sosial*.
- Subardjono. 2017. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional (DISDIKNAS) Dan Kebudayaan Kabupaten OKU Timur." *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara* 15(1):1–9.
- Tanujaya, Winda. 2014. "Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kesejahteraan Psikologis (Psychological Well Being) Pada Karyawan Cleaner (Studi Pada Karyawan Cleaner Yang Menerima Gaji Tidak Sesuai Standar UMP DI PT. Sinergi Integra Services, Jakarta)." *Jurnal Psikologi* 12(2):67–79.