

# PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM (KSP) ANISA BANYUWANGI

<sup>1</sup>Wulansari, <sup>2</sup>Endang Sungkawati, <sup>3</sup>Nova Dwi Hernanik

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wisnuwardhana Malang  
Email: endang\_sung@yahoo.co.id

**Abstract:** *In the face of intensifying global competition, rapidly developing technological developments, demographic changes, uncertain economic conditions and other dynamic changes have triggered changes in environmental conditions that were initially stable, predictably turning into an environment full of uncertainty, complex and fast. changed. The organization stands and operates in the midst of the surrounding environment. Organizations cannot control the environment around them, instead organizations must always be adaptive to changes in the surrounding environment. The purpose of this study is to determine and analyze the competence and work environment that simultaneously influence the satisfaction of the Employees of the Anissa Banyuwangi Savings and Loans Cooperative (KSP). The population in this study were all employees of KSP Anisa, Banyuwangi Regency, totaling 50 people, using a census sampling. The results of the Competency variable test showed  $t\text{-count} > t\text{-table}$  with  $\text{sig-t} < \alpha$ . Thus it can be interpreted that the hypothesis Ha.2 "Competence has a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction. The results of the Work Environment variable test show  $t\text{-count} > t\text{-table}$  with  $\text{sig-t} < \alpha$ . Thus it can be interpreted that the hypothesis Ha.2 "Work Environment has a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction" Accepted*

**Keyword:** *Competence, Work Environment, Employee Job Satisfaction*

**Abstrak:** Dalam menghadapi persaingan global yang makin intensif, perkembangan teknologi yang cepat berkembang, perubahan demografi, keadaan ekonomi yang tidak menentu dan perubahan-perubahan dinamis lainnya telah memicu perubahan kondisi lingkungan yang mulanya stabil, dapat di prediksi berubah menjadi lingkungan yang penuh ketidakpastian, kompleks dan cepat berubah. Organisasi berdiri dan beroperasi di tengah- tengah lingkungan di sekitarnya. Organisasi tidak dapat mengendalikan lingkungan di sekitarnya, sebaliknya organisasi harus selalu adaptif terhadap perubahan lingkungan di sekitarnya. Tujuan Penelitian ini Untuk mengetahui dan menganalisa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap terhadap kepuasan Karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Anissa Banyuwangi. Populasi dalam penelitian adalah semua karyawan KSP Anisa, Kabupaten Banyuwangi yang berjumlah 50 orang, menggunakan sensus sampling.

Hasil uji variabel Kompetensi menunjukkan  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  dengan  $\text{sig-t} < \alpha$ . Dengan demikian dapat diartikan bahwa hipotesis Ha.2 "Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil uji variabel Lingkungan Kerja menunjukkan  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  dengan  $\text{sig-t} < \alpha$ . Dengan demikian dapat diartikan bahwa hipotesis Ha.2 "Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan" **Diterima**

**Kata Kunci:** Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan global yang makin intensif, perkembangan teknologi yang cepat berkembang, perubahan demografi, keadaan ekonomi yang tidak menentu dan perubahan-perubahan dinamis lainnya telah memicu perubahan kondisi lingkungan yang mulanya stabil, dapat di prediksi berubah menjadi lingkungan yang penuh ketidakpastian, kompleks dan cepat berubah. Organisasi tidak dapat mengendalikan lingkungan di sekitarnya, sebaliknya organisasi harus selalu adaptif terhadap perubahan lingkungan di sekitarnya.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006). Efektivitas kerja seorang karyawan akan terlihat dari kinerja yang dihasilkan (Siagian, 2014). Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja terdiri dari banyak

faktor, diantaranya yaitu Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja (Abadiyah, 2016; Bukhori, 2019; Nastain, 2017; Setiawan & Sawitri, 2019; Sulianti et al., 2015).

Menurut Sutrisno Luthans, mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan Kerja adalah sifat pribadi setiap manusia yang memiliki tahapan kepuasan yang berbeda sesuai dengan penilaian yang sudah ditetapkan pada dirinya (Luthans, 2011). Semakin tinggi keinginan individu maka akan tinggi juga penilaian terhadap kegiatan, Semakin tinggi kepuasannya kepada kegiatan tersebut. Pencarian pekerjaan lain bisa memicu seseorang merasakan ketidakpuasan akan posisi yang sekarang terhadap nilai individu. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2011; Sedarmayanti, 2009). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, promosi, dan lingkungan kerja (Putrawan et al., 2017; Setiawan & Sawitri, 2019; Soedjono, 2005). Tetapi, tidak puasnya akan tunjangan / gaji yang diterima selama ini menjadikan alasan untuk mencari pekerjaan lain. Jika pekerjaan yang dilakukan sebanding dengan tunjangan / gaji yang diterima individu akan merasakan adanya rasa keadilan. Arti dari Kepuasan Kerja adalah jika individu merasa puas akan pekerjaannya ketika pekerjaan dan yang diperoleh sesuai dengan persepsi harapannya (Sitinjak et al., 2021). Kepuasan kerja penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan mengakibatkan frustrasi, semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, serta emosinya tidak stabil (Sutrisno, 2014; Syamsurizal, 2016).

Kompetensi juga mempengaruhi kinerja pegawai. Spencer dan Spencer (1993) mempunyai gambaran tentang Kompetensi adalah karakteristik mendasar pada pekerja yang paling dalam untuk menggunakan sebagian kepribadiannya, serta bisa mempengaruhi perilaku ketika dia mendapati pekerjaan yang mengeluarkan kemampuannya guna meningkatkan prestasi kerja. Sedangkan menurut Menurut Samsudin (2006:163), kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang menghasilkan pekerjaan yang efektif dan kinerja yang unggul. Menurut Edison (2016:145-146), menyatakan bahwa untuk memenuhi unsur kompetensi, seorang pegawai harus memiliki pengetahuan, keahlian, kemampuan, dan sikap yang positif.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Handoko, 2011). Selanjutnya menurut Sedarmayati (2009), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik jika manusia dapat menjalankan suatu kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman Lingkungan Kerja nyaman pasti dibutuhkan oleh organisasi. Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat (Ivaramulya & Husna, 2018; Khoiruddin, 2016). Pekerja yang peduli dengan lingkungan kerja demi kenyamanan pribadinya ataupun memudahkan dalam hal pengerjaan tugasnya agar lebih baik. Melakukan pengaturan cahaya, suhu, serta faktor – faktor di sekitar lingkungan harusnya tidak mencolok (banyak atau sedikit), semisal panas berlebihan atau samar – samar. Banyak pekerja lebih menyukai pekerjaannya dengan fasilitas yang bersih serta modern ditunjang dengan peralatan yang memadai. Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Untuk mendorong karyawan agar memiliki perilaku yang diharapkan oleh perusahaan maka harus didukung dengan lingkungan kerja yang sesuai (Lukitaningtias & Hernanik, 2018).

Untuk yang diteliti mengambil objek pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Anisa Banyuwangi. Alasan pemilihan objek penelitian pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Anisa Banyuwangi didasarkan karena ada permasalahan berkaitan dengan keluhan nasabah karena rendahnya kemampuan kompetensi dan kedisiplinan pegawai Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Anisa Banyuwangi dalam memberikan pelayanan. Seorang pegawai Koperasi Simpan Pinjam (KSP) dituntut untuk menguasai seluruh proses bisnis serta melayani sesuai dengan kebijakan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) (Bambang Banu, 2010; Sungkawati., 2018). Apabila pegawai kurang menguasai proses bisnis maka Koperasi Simpan Pinjam (KSP) akan mengalami kesulitan dalam menangani keluhan dari pelanggan (Maulana, 2018; Sungkawati & Suarniati, 2020).

Fenomena yang terjadi di perusahaan yaitu tidak tercapainya target dalam penyelesaian keluhan pelanggan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh tentang **“Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Anissa Banyuwangi”**

## METODE

Pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang sistematis, terstruktur, tersusun mantap dari awal hingga akhir penelitian, dan cenderung penelitian ini menggunakan analisis angka-angka statistik (Sugiyono, 2017). Jenis penelitian digolongkan sebagai penelitian penjelasan atau eksplanatori

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah Penelitian ini dibatasi pada subjek yang diteliti adalah Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Anisa Banyuwangi, Penelitian ini dibatasi pada Variabel penelitian yang diteliti, yaitu variabel kompetensi dan lingkungan kerja (variabel bebas) serta Kepuasan Kerja (variabel terikat).

Dalam penyusunan penelitian ini, teknik pengumpulan data yang diperoleh, penulisan menggunakan wawancara, kuesioner, dan dokumenter. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah uji instrumen, uji hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL

#### Karakteristik Responden

Seluruh responden telah mengembalikan kuisisioner serta menjawab seluruh item pertanyaan secara lengkap dan diperoleh data identitas responden untuk memberikan gambaran tentang keadaan dari responden. Tabulasi umur responden dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1. Tabulasi Umur Responden

| Umur (Tahun) | Jumlah Responden | Presentase (%) |
|--------------|------------------|----------------|
| 20-30        | 11               | 20             |
| 31-40        | 21               | 42             |
| 41-50        | 18               | 38             |
| Total        | 50               | 100%           |

Sumber: Data KSP Anisa Banyuwangi

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk umur responden yang terbanyak adalah 30-40 tahun sebanyak 21 orang atau 42%.

Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Jenis Kelamin Responden

| Jenis Kelamin | Jumlah Responden | Presentase (%) |
|---------------|------------------|----------------|
| Perempuan     | 19               | 38%            |
| Laki-laki     | 31               | 62%            |
| Total         | 50               | 100%           |

Sumber : Data KSP Anisa Banyuwangi

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah laki-laki yaitu sebanyak 31 orang atau 62% dibanding perempuan yang berjumlah 19 orang atau 38%.

Latar Belakang Pendidikan karyawan KSP Anisa Banyuwangi memberikan gambaran tentang Latar Belakang Pendidikan responden. Tabulasi Latar Belakang Pendidikan responden dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 3. Latar Belakang Pendidikan Responden

| Latar Belakang Pendidikan | Jumlah Responden | Presentase (%) |
|---------------------------|------------------|----------------|
| SMU Sederajat             | 6                | 13             |

|       |    |     |
|-------|----|-----|
| S1    | 43 | 85  |
| S2    | 1  | 2   |
| Total | 50 | 100 |

Sumber : Data KSP Anisa Banyuwangi

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden semuanya memiliki Latar Belakang Pendidikan S1 yaitu sebanyak 43 orang atau 85%.

## Uji Instrumen

### Uji Validitas

Validitas kuisioner dapat diketahui dengan menghitung skor jawaban masing-masing responden yang telah dibagikan. Keputusan hasil analisis kuisioner dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  untuk taraf kesalahan  $\alpha = 0,05$  maka instrument dinyatakan valid. Nilai  $r_{tabel}$  yang digunakan adalah = 0,351. Pengolahan data pada uji validitas ini menggunakan Program SPSS versi 20.0 for Windows. perhitungan validitas secara lengkap dapat dilihat pada lampiran, sedangkan hasil analisis variabel kompetensi, lingkungan kerja dan kepuasan Karyawan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. Uji Validitas

| No. Item Pertanyaan                | $r_{hitung}$ | Keterangan |
|------------------------------------|--------------|------------|
| <b>Kompetensi (X1)</b>             |              |            |
| 1                                  | 0,568        | Valid      |
| 2                                  | 0,812        | Valid      |
| 3                                  | 0,809        | Valid      |
| 4                                  | 0,560        | Valid      |
| 5                                  | 0,762        | Valid      |
| <b>Lingkungan Kerja (X2)</b>       |              |            |
| 1                                  | 0,601        | Valid      |
| 2                                  | 0,655        | Valid      |
| 3                                  | 0,691        | Valid      |
| 4                                  | 0,478        | Valid      |
| 5                                  | 0,547        | Valid      |
| <b>Kepuasan Kerja Karyawan (Y)</b> |              |            |
| 1                                  | 0,648        | Valid      |
| 2                                  | 0,639        | Valid      |
| 3                                  | 0,786        | Valid      |
| 4                                  | 0,796        | Valid      |

Sumber : Lampiran output

Tabel 4 diatas dapat disimpulkan bahwa kolerasi masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan yaitu  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dari semua variabel yaitu Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan dinyatakan **Valid**.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan akurasi, ketepatan, dan konsistensi kuisioner dalam mengukur variabel. Suatu kuisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil. Pengujian reliabilitas dilakukan hanya pada indicator-indikator konstruk yang telah melalui pengujian validitas dan dinyatakan valid. Pengolahan data pada uji reliabilitas ini menggunakan Program SPSS versi 24.0 for Windows.

Suatu variabel atau konstruk dinyatakan reliable apabila digunakan berkali-kali oleh peneliti yang sama atau peneliti lain tetap memberikan hasil yang sama. Oleh karena itu

pengujian reliabilitas hasil pengukuran yang dilakukan menunjukkan bahwa suatu instrument dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data yang tidak bersifat tendensius. Instrument dapat dikatakan andal (reliable) bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih.

Atas dasar kriteria tersebut dengan alat uji reliabilitas yang digunakan adalah teknik *Cronbach Alpha*, hasil pengujian reliabilitas terhadap semua variabel ditunjukkan pada tabel 5 dibawah ini :

Tabel 5. Uji Reliabilitas Instrumen

| No | Variabel                | Alpha | Keterangan |
|----|-------------------------|-------|------------|
| 1  | Kompetensi              | 0,780 | Reliabel   |
| 2  | Lingkungan Kerja        | 0,731 | Reliabel   |
| 3  | Kepuasan Kerja Karyawan | 0,786 | Reliabel   |

Sumber : Lampiran output SPSS, 2021

Rekapitulasi hasil pengukuran reliabilitas pada tabel 5. diatas menunjukkan bahwa ketiga variabel menghasilkan nilai alpha 0,60. Dengan demikian semua variabel memiliki nilai > 0,60 demikian instrument penelitian layak untuk digunakan dalam pengumpulan data.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian regresi linear berganda berguna untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel independen yaitu kompetensi dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen kepuasan kerja Karyawan. dari pengujian diperoleh hasil yang dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 6. Analisis Regresi Linier Berganda

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |        |      |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|                           |            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1                         | (Constant) | -10,113                     | 6,883      |                           | -1,469 | ,157 |
|                           | X1         | ,659                        | ,304       | ,354                      | 2,166  | ,042 |
|                           | X2         | ,843                        | ,254       | ,542                      | 3,314  | ,003 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer yang diolah

Persamaan regresi yang terjadi dapat dinyatakan dengan menggunakan rumus regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = -10,113 + 0,659X1 + 0,843X2$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

X1 = Kompetensi

X2 = Lingkungan kerja

### Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui jumlah atau presentase sumbangan pengaruh variabel dependen dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel independen. Jika koefisien angka yang ditujukan memperlihatkan sejauhmana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi sebenarnya. Dalam penelitian ini nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

### Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,664 <sup>a</sup> | ,440     | ,387              | 3,79345                    |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data Primer yang diolah, SPSS 24.0,2021

Tabel diatas menunjukkan koefisien korelasi antara kompetensi dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen kepuasan kerja Karyawan. Artinya terdapat kompetensi dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen kepuasan kerja Karyawan, dan koefisien determinasi sebesar 0,440. Angka-angka ini berarti kompetensi dan lingkungan kerja memberi pengaruh terhadap kepuasan kerja Karyawan sebesar 44% dan sisanya sebesar 56 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dihitung dalam penelitian ini. Artinya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat cukup erat sesuai dengan kriteria berikut :

Tabel 8. Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat

| Nilai R     | Interprestasi     |
|-------------|-------------------|
| 0,00 – 0,19 | Sangat Tidak Erat |
| 0,20 – 0,39 | Tidak Erat        |
| 0,40 – 0,59 | Cukup Erat        |
| 0,60 – 0,79 | Erat              |
| 0,80 – 0,99 | Sangat Erat       |

Sumber : Hengky Latan (2012:80)

### Hasil Uji Hipotesis

#### Hasil Uji T atau Parsial

Uji t memiliki tujuan untuk menguji atau mengkonfirmasi hipotesis secara individu. Uji t ini, dalam hasil perhitungan statistic Ordinary Least Square (OSL) ditunjukkan dengan t hitung dijelaskan dalam tabel berikut :

Tabel 9. Hasil Uji t atau Uji Parsial

|       |            | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |        |      |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model |            | Unstandardized Coefficients | Std. Error | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|       | B          |                             |            | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant) | -10,113                     | 6,883      |                           | -1,469 | ,157 |
|       | X1         | ,659                        | ,304       | ,354                      | 2,166  | ,042 |
|       | X2         | ,843                        | ,254       | ,542                      | 3,314  | ,003 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari hasil penelitian pada tabel diatas pengujian regresi menunjukkan bahwa variabel Kompetensi nilai t-hitung sebesar 2,166 dengan taraf signifikansi 0,042. Perhitungan t-tabel 0,05 dibagi 2 sama dengan 0,025, 24 dikurangi 3 sama dengan 21 diperoleh nilai t-tabel 1,71 (lihat t tabel). Hasil uji variabel Kompetensi menunjukkan t-hitung > t-tabel dengan sig-t <  $\alpha$ . Dengan demikian dapat diartikan bahwa hipotesis Ha.2 “Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” **Diterima**.

Dari hasil penelitian pada tabel diatas pengujian regresi menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja nilai t-hitung sebesar 3,314 dengan taraf signifikansi 0,003. Perhitungan t-tabel 0,05 dibagi 2 sama dengan 0,025, 24 dikurangi 3 sama dengan 21 diperoleh nilai t-tabel 1,71 (lihat t tabel). Hasil uji variabel Lingkungan Kerja menunjukkan t-hitung > t-tabel dengan sig-t <  $\alpha$ . Dengan demikian dapat diartikan bahwa hipotesis Ha.2 “Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” **Diterima**.

Dari hasil penelitian pada tabel diatas pengujian regresi menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja nilai t-hitung sebesar 3,314 dengan taraf signifikansi 0,003. Dibandingkan dengan variabel yang lain variabel Lingkungan Kerja mempunyai nilai t-hitung yang lebih tinggi. Dengan

demikian dapat diartikan bahwa hipotesis Ha.3 **terjawab** yaitu variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di KSP Anisa Banyuwangi.

### Hasil Uji F atau Simultan

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. uji F bertujuan untuk menguji atau mengkonfirmasi hipotesis yang menjelaskan “antara Kompetensi dan Lingkungan kerja terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja Karyawan”. Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut :

Tabel 10. Hasil Uji F

|       |            | ANOVA <sup>a</sup> |    |             |       |                   |
|-------|------------|--------------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model |            | Sum of Squares     | df | Mean Square | F     | Sig.              |
| 1     | Regression | 237,805            | 2  | 118,902     | 8,263 | ,002 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 302,195            | 21 | 14,390      |       |                   |
|       | Total      | 540,000            | 23 |             |       |                   |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

*Sumber : Data Primer yang diolah*

Uji F ditunjukkan dengan hasil perhitungan F hitung senilai 8,263 dengan angka signifikansi 0,002 yang berada dibawah  $\alpha$  0,05. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama variabel independen Kompetensi dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Selain menggunakan nilai Sig, cara lain dapat dibuktikan dengan membandingkan nilai F hitung > F tabel maka hipotesis diterima. Pada tabel diatas 4.12 nilai F hitung sebesar 8,263 sementara F tabel 4,32 (lihat F tabel) maka F-hitung > F-tabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi dan Lingkungan kerja mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan sehingga hipotesis Ha.1 yang menyatakan Kompetensi dan Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” **Diterima.**

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan KSP Anisa Banyuwangi

Hasil penelitian didapatkan bahwa Variabel kompetensi (X1) berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,659 ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 point atau 1% variabel kompetensi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,659. Koefisien variabel kompetensi bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara kompetensi dengan kepuasan kerja karyawan, artinya semakin meningkat nilai kompetensi maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan KSP Anisa Banyuwangi

Hasil penelitian didapatkan bahwa Variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,843 ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 point atau 1% variabel Lingkungan Kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,843. Koefisien variabel Lingkungan Kerja bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan kepuasan kerja karyawan, artinya semakin meningkat nilai Lingkungan Kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dari hasil penelitian pada tabel diatas pengujian regresi menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja nilai t-hitung sebesar 3,314 dengan taraf signifikansi 0,003. Perhitungan t-tabel 0,05 dibagi 2 sama dengan 0,025, 24 dikurangi 3 sama dengan 21 diperoleh nilai t-tabel 1,71 (lihat t tabel). Hasil uji variabel Lingkungan Kerja

menunjukkan  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  dengan  $\text{sig-t} < \alpha$ . Dengan demikian dapat diartikan bahwa hipotesis Ha.2 “Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” **Diterima.**

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian ini maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil uji variabel Kompetensi menunjukkan  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  dengan  $\text{sig-t} < \alpha$ . Dengan demikian dapat diartikan bahwa hipotesis Ha.2 “Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
2. Hasil uji variabel Lingkungan Kerja menunjukkan  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  dengan  $\text{sig-t} < \alpha$ . Dengan demikian dapat diartikan bahwa hipotesis Ha.2 “Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” **Diterima.**

## UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada pihak pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Anisa Banyuwangi yang telah memberikan data dan informasi dalam penelitian ini. Peneliti juga mengucapkan terima kasih pada Universitas Wisnuwardhana Malang untuk dukungan serta kesempatan yang diberikan untuk melakukan penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abadiyah, R. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Perbankan*, 2(1), 49–66.
- Bambang Banu, S. (2010). *Faktor-faktor Eksternal Perilaku Organisasional anggota Koperasi dan Pengaruhnya terhadap Partisipasi Anggota dan Manfaat Koperasi.*
- Bukhori, F. L. (2019). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Arsiparis di Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI). *Khazanah: Jurnal Pengembangan Kearsipan*, 12(1), 51. <https://doi.org/10.22146/khazanah.47259>
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia.* Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Ivaramulya, E. A., & Husna, J. (2018). Analisis Kinerja Pegawai Kearsipan Dalam Mengelola Arsip Dinamis Inaktif Di Dinas Arsip Dan Perpustakaan Kabupaten Purworejo. *Jurnal Ilmu Perpustakaan*, 7(1), 211–220. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jip/article/view/22832>
- Khoiruddin, N. (2016). *Upaya Membangun Brand Image Dalam Meningkatkan Daya Saing Madrasah (Studi Kasus di MI Masholihul Huda Desa Krapyak Kecamatan Tahunan Kabupaten Jepara Tahun Pelajaran 2014/2015).*
- Lukitaningtias, F., & Hernanik, N. D. (2018). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penelitian Dosen Perguruan Tinggi Swasta Kluster Madya di Kota Malang. *Arthavidya*, 20(2), 118–129.
- Luthans. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence – Based approach.* The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Mangkunegara, A. P. (2006). *Evaluasi Kinerja SDM.* Refika Aditama.
- Maulana, A. (2018). *PERILAKU KONSUMEN DALAM MEMILIH PEMBIAYAAN KOPERASI SIMPAN PINJAM DAN PEMBIAYAAN SYARIAH (KSPPS) MITRA USAHA IDEAL (MUI) JAWA TIMUR CABANG KREMBANGAN SURABAYA.* UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA.
- Nastain, M. (2017). Branding Dan Eksistensi Produk (Kajian Teoritik Konsep Branding Dan Tantangan Eksistensi Produk). *CHANNEL: Jurnal Komunikasi*, 5(1), 14–26. <https://doi.org/10.12928/channel.v5i1.6351>
- Putrawan, N. A., Putri, I. G. A. M. A. D., & Ariyanto, D. (2017). Analisis Efektivitas Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA) Pemerintah Kabupaten Gianyar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(4), 1639–1672. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/view/28134>



- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Setiawan, A., & Sawitri, D. (2019). Pengaruh BUDaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja Berdampak pada Kinerja Tenaga Pendidik di Politeknik KODIKLATAD. *Arthavidya*, 21(2), 135–149.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan XX). Bumi Aksara.
- Sitinjau, W., Anugrah, R., Andary, R. W., Sungkawati, E., Badrianto, Y., Sulaiman, S., Rokhmawati, D., & Aditya Wardhana, Mohammad Dullah, Novi Marlina, E. G. (2021). Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital). In Hartini (Ed.), *Media Sains Indonesia* (Vol. 1, Issue 1). Media Sains Indonesia.
- Soedjono. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(1).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D*. Alfabeta.
- Sulianti, W. M., Suharto, & Yandono, P. E. (2015). Pengaruh Persepsi Diri tentang Kompensasi terhadap Kinerja Perawat Dimediasi oleh Motivasi Kerja. *Arthavidya*, 17(2), 59–72.
- Sungkawati., E. (2018). Building Loyalty of Woman Cooperative Members through Perception and Trust. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 231, 245–248. <https://download.atlantis-press.com/article/25901748.pdf>
- Sungkawati, E., & Suarniati, N. W. (2020). *Pendidikan Koperasi Berwawasan Gender* (D. Kusumaningsih (ed.); 1st ed.). Bildung. <http://penerbitbildung.com/site/index.php/katalog-buku/product/view/2/109>
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke). Kencana.
- Syamsurizal. (2016). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. *Jurnal Warta*, 49(1).