

Analisis Korelasi Sikap Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Mekar Sai

Yoeyong Rahsel^{1*}, Dwi Herinanto¹, Sudewi¹

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Institut Bakti Nusantara, Indonesia

*email: yrahsel@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to test and analyze the correlation of work attitudes and job satisfaction on the performance of employees of KSP Mekar Sai Bandar Lampung. This study is quantitative research with the subjects are employees of KSP Mekar Sai, and the population is 38 employees of KSP Mekar Sai. Based on the two independent variables studied, both variables are weak correlation between each variable Work Attitude and Job Satisfaction on the Employee Performance of KSP Mekar Sai. There is a correlation between Work Attitudes to the Performance as indicated by the Spearman correlation coefficient and Kendall's correlation coefficient of 0.397. There is a very weak correlation between job satisfaction and performance, as indicated by the Spearman correlation coefficient and Kendall's correlation coefficient of 0.00. The results of this study are a momentary assessment when the research is carried out so that research results can change for different situations and conditions if carried out by other researchers.

Kata Kunci:

Sikap Kerja;
Kepuasan Kerja;
Kinerja

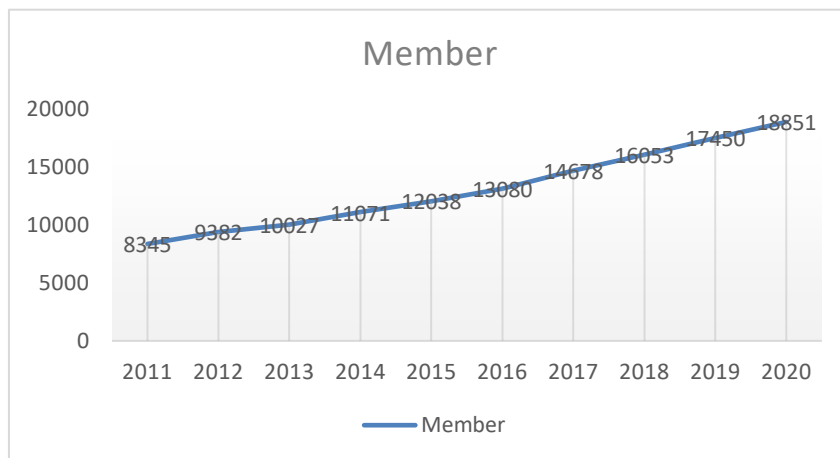
ABSTRAK

Untuk menguji dan menganalisis korelasi sikap kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan KSP Mekar Sai Bandar Lampung. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, subjek penelitian adalah karyawan KSP Mekar Sai, populasi yang menjadi pengamatan adalah 38 karyawan KSP Mekar Sai. Berdasarkan dua variabel independent yang diteliti, kedua variabel masing-masing memiliki korelasi yang lemah yaitu variabel Sikap kerja dan Kepuasan kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan KSP Mekar Sai. Terdapat korelasi antara Sikap Kerja terhadap Kinerja karyawan KSP Mekar Sai yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi Spearman dan koefisien korelasi Kendall's sebesar 0,397. Terdapat korelasi yang sangat lemah antara Kepuasan terhadap Kinerja karyawan KSP Mekar Sai yang dinyatakan dengan koefisien korelasi Spearman dan koefisien korelasi Kendall's bernilai 0,00. Hasil penelitian ini merupakan penilaian sesaat ketika penelitian dilakukan, sehingga bisa terjadi perubahan hasil penelitian untuk situasi dan kondisi yang berbeda jika dilakukan oleh peneliti yang lain.

PENDAHULUAN

Pelaku ekonomi di Indonesia terdiri dari Perseorangan, Badan Usaha, Badan Usaha Milik Negara (BUMN), dan Koperasi (Rusli, 2017). Pengertian koperasi menurut pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian yaitu

Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-seorang atau badan hukum Koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip Koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan. Kinerja Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Mekar Sai, dari aspek jumlah anggota per tanggal 31 Desember 2020 tercatat 18.851 orang yang tersebar di 598 unit kerja, (Buku Laporan Pertanggungjawaban Pengurus Tahun Buku 2020).



Gambar 1. Grafik Pertumbuhan Anggota KSP Mekar Sai 2011-2020

Di tengah pandemi Covid-19 yang melanda Indonesia tidak terkecuali dengan provinsi Lampung, dalam Laporan Pertanggungjawaban Pengurus Tahun Buku 2020, KSP Mekar Sai memiliki aset sebesar Rp 588.119.311.840, simpanan non saham Rp 474.439.048.419, simpanan saham yang dimiliki anggota Rp 90.357.850.979, pinjaman beredar Rp 379.777.929.868, pendapatan Rp 54.661.162.463, SHU bersih Rp 3.169.456.287, dana cadangan umum Rp 9.540.145.325, serta memiliki dana cadangan resiko Rp 3.511.475.306, (Laporan Pertanggungjawaban Pengurus Tahun Buku 2020). Data tersebut disajikan dalam Tabel 1.

Tabel 1. Data Jumlah Anggota, Aset, Karyawan, Pendapatan, Anggota Peminjam dan NPL KSP Mekar Sai Tahun 2011-2020

Aspek	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Anggota	8.345	9.382	10.027	11.071	12.038	13.080	14.678	16.053	17.450	18.851
Asset	Rp 135.340. 401.062	Rp 182.437. 545.143	Rp 219.329. 573.620	Rp 254.608. 791.496	Rp 293.846. 049.837	Rp 364.233. 574.531	Rp. 431.922. 535.439	Rp. 510.470. 446.350	Rp. 577.254. 822.980	Rp. 588.119. 311.840
Karyawan	20	21	22	21	23	23	22	31	35	38
Pendapatan	Rp. 18.533.8 37.843	Rp. 23.458.0 09.706	Rp. 28.831.4 36.723	Rp. 34.017.0 49.099	Rp. 37.501.6 07.839	Rp. 41.796.9 49.129	Rp. 46.924.6 50.998	Rp. 53.135.3 50.653	Rp. 58.710.9 35.167	Rp. 54.661.1 62.463
Anggota yang meminjam	4.000	4.055	4.550	5.249	5.306	5.424	5.910	6.239	6.673	6.932
NPL	2,50%	2,55%	2,54%	2,50%	2,50%	2,59%	2,58%	2,55%	2,54%	2,69%

Jumlah anggota KSP Mekar Sai dalam sepuluh tahun terakhir 2011-2020 mengalami rata-rata kenaikan sebesar 9,49%. Klasifikasi anggota berdasarkan umur, ≤ 40 tahun sebanyak 37,17% dan usia > 40 tahun sebanyak 62,83%. Aset KSP Mekar Sai mengalami pertumbuhan rata-rata dari tahun 2011-2020 sebesar 18,02%. Dari sisi manajemen, karyawan KSP Mekar Sai dalam kurun waktu 2011-2020 juga mengalami rata-rata kenaikan sebesar 8,09%. Jumlah personalia manajemen KSP Mekar Sai per 31 Desember 2020 sebanyak 38 orang, terdiri dari 1 orang manajer; 2 orang deputi yaitu Deputi OK (Organisasi dan Kelembagaan) dan Deputi SDM (Sumber Daya Manusia); 3 orang kepala bagian yaitu Kepala Bagian Keuangan dan Informasi Teknologi, Kepala Bagian Layanan dan Umum, serta Kepala Bagian Usaha; 2 orang staf Informasi Teknologi; 5 orang staf Keuangan; 4 orang staf Layanan; 2 orang staf Umum; 12 orang staf Usaha; 2 orang *security outsourcing*; 1 orang driver *outsourcing*; 1 orang *cleaning service outsourcing*; dan 3 orang karyawan *part time* (Pajak, Jaga Malam, dan Piket Minggu). Rasio jumlah karyawan terhadap anggota KSP Mekar Sai adalah 1:497 pada tahun 2020, (Laporan Pengawas Tahun Buku 2020).

1. Pada tahun 2020, audit terhadap kinerja keuangan dan penilaian kesehatan KSP Mekar Sai. Hasil penilaian/audit kantor akuntan publik Hendro, Bussroni, Alamsyah (HBA) pada bulan Maret 2020 yang dituangkan dalam dokumen Nomor Opini: 00007/2.1108/AU.2/09/1644-1/1/II/2020 dengan opini WDP (Wajar Dengan Pengecualian), (Pengawas KSP Mekar Sai).
2. Hasil penilaian kinerja/tingkat kesehatan KSP Mekar Sai yang dilakukan oleh Dinas Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah Provinsi Lampung yang dituangkan dalam Surat Keputusan Nomor: 13/V.15/WAS.1/IX/2020 tertanggal 7 September 2020, Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Lampung memberikan penilaian dengan predikat “Cukup Sehat”, (Pengawas KSP Mekar Sai).
3. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh penulis dengan judul “Analisis Kinerja KSP Mekar Sai berbasis *Balanced Scorecard*” yang disampaikan dalam Seminar Nasional IBI Darmajaya pada 19 Agustus 2021 dengan hasil:
 - a. Skor kinerja KSP Mekar Sai dalam perspektif *financial* adalah 95,52% (Baik).
 - b. Skor kinerja KSP Mekar Sai dalam perspektif *customer* (anggota koperasi/pemilik) adalah 86,40% (Baik).
 - c. Skor kinerja KSP Mekar Sai dalam perspektif *internal business process* adalah 98,33% (Baik).
 - d. Skor kinerja KSP Mekar Sai dalam perspektif *learning and growth* adalah 87,00% (Baik).

Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Mekar Sai Bandar Lampung sebagai salah satu pelaku ekonomi telah berbadan hukum Nomor: 017/BH/KDK.7.4/IV/1999 yang beralamatkan di Jalan Ir. H. Juanda No. 75, Enggal, Bandar Lampung, Lampung serta memiliki unit pelayanan yang tersebar di lima kantor, (Anggaran Dasar KSP Mekar Sai).

Keanggotaan pada awal berdiri hanya terbatas pada karyawan Yayasan Xaverius dan karyawan instansi gerejawi lain yang dipisahkan oleh Pengurus. Lahir dari keprihatinan akan kesejahteraan para guru dan karyawannya, Yayasan Xaverius Lampung pada tanggal 27 Januari 1992, dalam Rapat Kepala Sekolah memutuskan memilih koperasi sebagai solusi untuk membantu para guru dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Pilihan dan deklarasi perkoperasian ini telah melewati jalan kesepakatan yang luas dan mendalam dan lahirlah KSP Mekar Sai dengan jumlah anggota pada saat awal berdiri sebanyak 326 orang dan modal awal sebesar Rp 2.282.000 yang dilayani oleh 2 orang karyawan, (Buku Sejarah 25 Tahun KSP Mekar Sai).

Seiring berjalannya waktu, KSP Mekar Sai mengalami pertumbuhan yang sangat pesat, dari aspek jumlah anggota per tanggal 31 Desember 2020 tercatat 18.851 orang yang tersebar di 598 unit kerja, (Buku Laporan Pertanggungjawaban Pengurus Tahun Buku 2020). Pertumbuhan anggota dari 326 menjadi 18.851 orang dan asset dari Rp 2.282.000 berkembang menjadi Rp 588,199 miliar menunjukkan bahwa selama 29 tahun ini, KSP Mekar Sai dikelola oleh Pengurus, Pengawas, dan Manajer yang memiliki komitmen, kehati-hatian, dan kejujuran. Didukung pula oleh sikap, motivasi kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja karyawan sehingga KSP Mekar Sai mengalami pertumbuhan yang signifikan dari jumlah anggota maupun aset.

Berdasarkan latar belakang dan kondisi perkembangan KSP Mekar Sai saat ini, peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Korelasi Sikap Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ksp Mekar Sai”. Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis korelasi sikap kerja terhadap kinerja karyawan KSP Mekar Sai Bandar Lampung.
2. Untuk menguji dan menganalisis korelasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan KSP Mekar Sai Bandar Lampung.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang mengolah angka dan menyajikan interpretasinya (Triono, 2010). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan, Sugiyono (2012). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan KSP Mekar Sai Bandar Lampung yang berjumlah 38 orang. Jumlah personalia manajemen KSP Mekar Sai per 31 Desember 2020 sebanyak 38 orang, terdiri dari 1 orang manajer; 2 orang deputy yaitu Deputy OK (Organisasi dan Kelembagaan) dan Deputy SDM (Sumber Daya Manusia); 3 orang kepala bagian yaitu Kepala Bagian Keuangan dan Informasi Teknologi, Kepala Bagian Layanan dan Umum,

serta Kepala Bagian Usaha; 2 orang staf Informasi Teknologi; 5 orang staff keuangan; 4 orang staff Layanan; 2 orang staff Umum; 12 orang staff Usaha; 2 orang *security outsourcing*; 1 orang *driver outsourcing*; 1 orang *cleaning service outsourcing*; dan 3 orang karyawan part time (Pajak, Jaga Malam, dan Piket Minggu). Ke-38 orang karyawan KSP Mekar Sai Bandar Lampung tersebut akan menjadi responden yang merupakan populasi sekaligus sebagai sampel dalam penelitian ini.

Adapun sumber data dalam penelitian ini berasal dari data primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama berupa himpunan informasi yang diperoleh dengan metode observasi, wawancara, dan penggunaan kuisioner terstruktur bersifat tertutup yang menanyakan kepada responden tentang variabel-variabel yang diteliti, (Wardhana, 2015). Menurut Sekaran (2017) data primer adalah data yang diperoleh dari tangan pertama untuk analisis berikutnya untuk menemukan masalah yang diteliti.

Pada penelitian ini, penulis memperoleh data primer yang dilakukan melalui kuesioner dan daftar wawancara untuk mengumpulkan data dari responden. Data yang dikumpulkan dari instrumen kuisisioner diberikan kepada seluruh karyawan yang berjumlah 38 orang untuk mengetahui sikap kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di KSP Mekar Sai Bandar Lampung. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner dengan pertanyaan tertutup dilengkapi dengan kategori jawaban yang telah tersedia, selanjutnya responden diminta untuk memilih salah satu jawaban dari daftar yang telah disediakan, (Wardhana, 2015). Adapun instrumen berupa daftar wawancara digunakan untuk menggali informasi dari Manajer KSP Mekar Sai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut Purnama (2018), berdasarkan output SPSS versi 23 diperoleh hasil bahwa butir pertanyaan yang valid adalah dengan membandingkan p-value dengan $\alpha = 0,05$, jika p-value $< \alpha$ maka butir pertanyaan tersebut valid. Hasil analisis uji validitas butir pertanyaan pada kuesioner yang mengukur Sikap kerja (X_1) karyawan menunjukkan bahwa 20 butir pertanyaan valid. Hasil analisis uji validitas butir pertanyaan pada kuesioner yang mengukur Kepuasan kerja (X_2) karyawan menunjukkan bahwa 20 butir pertanyaan valid. Hasil analisis uji validitas butir pertanyaan pada kuesioner yang mengukur Kinerja (Y) karyawan menunjukkan bahwa 20 butir pertanyaan valid.

Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner (instrumen penelitian) dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu tes merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan

akurasi (Sugiyono, 2012). Menurut Ghozali (2018), dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka kuesioner dinyatakan reliabel atau konsisten.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien <i>Cronbach's Alpha</i>	Koefisien korelasi <i>r</i>	Interpretasi
Sikap Kerja	0,850	0,8000 – 1,0000	Reliabilitas sangat tinggi
Kepuasan kerja	0,828	0,8000 – 1,0000	Reliabilitas sangat tinggi
Kinerja karyawan	0,925	0,8000 – 1,0000	Reliabilitas sangat tinggi

Analisis Korelasi Sikap, dan, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan KSP Mekar Sai

Analisis korelasi merupakan uji statistika yang mengukur keeratan hubungan antara dua variabel. Berikut ini uji korelasi untuk melihat hubungan asosiasi variabel Sikap kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja (Y).

H_0 : Tidak terdapat korelasi antara variabel Sikap kerja dan Kinerja

H_1 : Terdapat korelasi antara variabel Sikap kerja dan Kinerja

Tabel 3. Uji Korelasi Sikap kerja terhadap Kinerja

Variabel	Koefisien korelasi		p-value	
	Kendall's tau	Spearman's rho	Kendall's tau	Spearman's rho
Sikap kerja VS Kinerja	0,397	0,397	0,016	0,014

Berdasarkan output SPSS tampak bahwa uji statistik dengan menggunakan uji Kendall's dan uji Rank Spearman, keduanya tidak signifikan pada $\alpha = 0,05$ yang artinya tidak tolak H_0 . Hal ini diperjelas dengan nilai korelasi yang diperoleh adalah 0,00. Dengan demikian, disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat lemah antara variabel Kepuasan kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja (Y). Apabila perusahaan senantiasa melaksanakan sistem karir dan kompensasinya dengan baik, adanya hubungan yang baik antara rekan sekerja, sikap atasan yang selalu memotivasi, serta lingkungan kerja fisik yang kondusif akan mengakinatkan karyawan menjadi merasa aman dan nyaman bekerja. Dampaknya adalah, seorang karyawan yang merasa puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu yang lain, dan berbuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal (Pratiwi, dkk, 2022).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan penelitian terhadap permasalahan terkait dengan kinerja manajemen KSP Mekar Sai dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat korelasi antara variabel Sikap kerja terhadap variabel Kinerja yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,397.
2. Terdapat korelasi yang sangat lemah antara variabel Kepuasan terhadap Kinerja yang dinyatakan dengan koefisien korelasi 0,00.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap permasalahan terkait dengan kinerja manajemen KSP Mekar Sai berikut ini beberapa hal keterbatasan yang dapat menjadi catatan perbaikan bagi penelitian selanjutnya:

1. Kompleksitas untuk menilai kinerja karyawan KSP Mekar Sai masih banyak yang belum tercakup dalam penelitian ini. Hal ini disebabkan karena variabel yang digunakan untuk memprediksi kinerja hanya sikap kerja dan kepuasan kerja, padahal banyak variabel-variabel lain yang dapat menjadi prediktor yang lebih baik, misalnya motivasi kerja, budaya, disiplin, tanggung jawab, gaya kepemimpinan, dan tingkat pendidikan.
2. Hasil penelitian ini merupakan penilaian sesaat ketika penelitian dilakukan, sehingga bisa terjadi perubahan hasil penelitian untuk situasi dan kondisi yang berbeda jika dilakukan oleh peneliti yang lain. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat berubah seiring adanya dinamika yang tinggi atas variabel yang diteliti dan variabel-variabel lain yang juga mempengaruhi seiring adanya perubahan lingkungan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Koperasi Simpan Pinjam Mekar Sai.
Buletin Insan Edisi 27 Tahun ke-14. 2020. Bandar Lampung: KSP Mekar Sai.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Pratiwi, Tusiana Diyan., Hidayati, Luk Luk., Muhdiyanto. 2022. Pengaruh Locus Of Control Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada PT. Tambi Kabupaten Wonosobo. Borobudur Management Review. Vol 2. No. 2 (2022) pp.112-131.
- Rusli, Tami. (2017). *Sistem Badan Hukum Indonesia*. Aura Publishing, Lampung.
- Sekaran, Uma, dan Roger Bougie, 2017, Metode Penelitian Untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan Keahlian Buku 1, Terjemahan oleh Kwan Men Yon, Edisi 6, Jakarta: Salemba Empat.
- Standar Operasional Manajemen KSP Mekar Sai.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Pendidikan: pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. CV. Alfabeta, Bandung.

Triono, R. A. 2010. Modul Metode Riset Bisnis. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesia, Jakarta.

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian.

Wardhana, Aditya. 2015. Pengaruh Kualitas Layanan Mobile Banking (M-Banking) Terhadap Kepuasan Nasabah Di Indonesia [Effect Of Mobile Banking (M-Banking) Service Quality On Customer Satisfaction In Indonesia]. DeReMa Jurnal Manajemen. Vol 10, No 2 (2015).