

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA

Widya Parimita¹

Universitas Negeri Jakarta
Email: widya_parimita@unj.ac.id

Doni Rahmat Ilahi²

Universitas Negeri Jakarta
Email: rahmatdoni199@gmail.com

Osly Usman³

Universitas Negeri Jakarta
Email: oslyusman@unj.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of self-compensation and work environment on job satisfaction in high-proof Islamic banks. This research method uses quantitative methods, data analysis techniques using SPSS version 25.0 with normality test, classical assumption test, multiple regression, and hypothesis testing. From the SPSS calculation, the effect of compensation on job satisfaction is 2,719, and the work environment on job satisfaction is 4,923, then the effect of compensation and work environment on job satisfaction is 5,913. The conclusion in this study is compensation and work environment have a positive and significant effect on job satisfaction.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi diri dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di bank syariah bukt tinggi. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, teknik analisis data menggunakan SPSS versi 25.0 dengan uji normalitas, uji asumsi klasik, regresi berganda, dan pengujian hipotesis. Dari perhitungan SPSS, efek kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah 2,719, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja 4,923 kemudian pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja pada kepuasan kerja adalah 5,913. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Kompensasi, Lingkungan kerja

PENDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang sangat penting yaitu sebagai faktor penggerak dari seluruh kegiatan yang dilakukan. Sumber daya manusia adalah bagian dari perusahaan yang mampu bergerak secara dinamis dan menentukan strategi perusahaan dalam mengarungi persaingan bisnis. Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang penting di dalam praktik manajemen sumber daya manusia. Kepuasan kerja yang tinggi sangat diharapkan karena hal itu berkaitan dengan hasil yang positif dan merupakan tanda organisasi yang dikelola dengan baik. Selain itu, kepuasan kerja penting artinya bagi setiap organisasi karena kepuasan kerja merupakan kriteria untuk mengukur keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan anggotanya.

Menurut riset yang telah dilakukan oleh *American psychology Association* telah menunjukkan bahwasanya karyawan yang memiliki perasaan puas dengan pekerjaannya akan lebih memiliki kualitas dan produktif daripada mereka yang tidak. Maka oleh karena itu, disarankan untuk memikirkan terlebih dahulu untuk bekerja di tempat yang tak anda sukai, walaupun gaji yang ditawarkan besar.

Kepuasan kerja menarik untuk diamati karena manfaat yang bisa didapat, baik untuk individu maupun untuk kepentingan organisasi. Bagi individu diteliti tentang sebab dan sumber tentang kepuasan kerja, serta usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan individu.

Sedangkan bagi organisasi penelitian dilakukan untuk kepentingan ekonomis, yaitu pengurangan biaya produksi dan peningkatan produksi yang dihasilkan dengan meningkatkan kepuasan kerja. Pentingnya kepuasan kerja pegawai bagi perusahaan adalah agar tujuan perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya dapat tercapai. Pada dasarnya pegawai yang puas terhadap pekerjaannya akan cenderung memiliki kinerja yang tinggi pula. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka

Pengaruh antara karyawan dengan sesama karyawan dan pengaruh karyawan dengan atasan tentu memiliki pengaruh dalam pekerjaan individu karyawan. Pengaruh yang erat atau saling peduli terhadap keadaan sesama karyawan tentu membuat lingkungan di sekitar masing masing karyawan menjadi lebih baik dan nyaman bagi seseorang individu karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sehari-hari, apalagi dengan memiliki seseorang atasan yang mengerti dengan keadaan bawahannya tentu akan menciptakan lingkungan pekerjaan yang membuat karyawan senang dan nyaman dengan pekerjaannya. Dengan lingkungan pekerjaan seperti itu menjadi kunci mewujudkan tujuan perusahaan yang telah semestinya.

Hal tersebut menjadi sesuatu yang menarik sehingga peneliti melakukan pra riset mengenai kepuasan kerja yang diambil dalam jurnal Melani (2009) mengemukakan terdapat 8 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah pelatihan,

keamanan, kompensasi, kenyamanan, lingkungan kerja, supervise perusahaan, komunikasi, fasilitas kantor. Dari delapan faktor tersebut peneliti melakukan pra riset pada karyawan bank Syariah.

Tabel 1. 1
Pra Riset Kepuasan Kerja

No	Faktor	Ya	Tidak	Persentase
1	Pelatihan	51,6%	48,4%	100%
2	Keamanan	54,8%	45,2%	100%
3	Kompensasi	71%	29%	100%
4	Kenyamanan	45,2%	54,8%	100%
5	Lingkungan Kerja	71%	29%	100%
6	Supervisi Perusahaan	45,2%	54,8%	100%
7	Komunikasi	51,6%	48,4%	100%
8	Fasilitas Kantor	38,7%	61,3%	100%

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan pra-riset yang telah peneliti lakukan, diketahui bahwa faktor dengan nilai tinggi yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi dan lingkungan kerja. Kompensasi adalah imbalan atau balas jasa yang di berikan perusahaan kepada karyawannya berupa uang atau barang secara langsung maupun tidak langsung atas jasa nya untuk memajukan perusahaan atau organisasi. Kompensasi sangat di perlukan untuk memotivasi karyawan di suatu perusahaan atau organisasi untuk bekerja dengan optimal dan se maksimal mungkin agar tujuan dari perusahaan tersebut dapat tercapai se *efisien* mungkin.

KAJIAN PUSTAKA

KEPUASAN KERJA

Rozzaid et al. (2016) kepuasan kerja merupakan rasa menyenangkan dan tidak menyenangkan yang dilaksanakan oleh karyawan, secara langsung berpengaruh pada ekonomi dan tingkah laku dalam bekerja berupa kinerja, disiplin dan moral kerja.

Maemunah (2018) kepuasan kerja dapat dari perasaan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya.

Zainal dkk (2015) berpendapat kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang , puas atau tidak puas dalam bekerja.

Sofiyon (2018) mengemukakan bahwa Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang karyawan terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat-pendapat yang telah dikemukakan ahli diatas dapat ditarik kesimpulan kepuasan kerja adalah sikap emosional seseorang senang atau tidak senangnya terhadap pekerjaan yang di lakukan.

KOMPENSASI

Muayanah (2017) Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa dari pekerjaan yang telah dilakukan. Berdasarkan pendapat diatas kompensasi membalas tindakan atau jasa seseorang yang telah berbuat baik kepada kita .

Lubis & Susanti (2016) berpendapat kompensasi merupakan tambahan-tambahan gaji diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

Kurniawan, Yunus, & Majid (2017) Kompensasi merupakan total keseluruhan uang (upah, gaji, komisi), insentif, tunjangan, hak istimewa dan hadiah yang diberikan organisasi kepada pegawai sebagai imbalan untuk kontribusi mereka pada organisasi.

Jaya, Pematangsiantar, & Listyarini (2018) kompensasi merupakan imbalan dan penghargaan dalam bentuk fisik maupun non fisik kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah diberikan.

Berdasarkan pendapat-pendapat yang telah dikemukakan ahli diatas dapat ditarik kesimpulan kompensasi adalah balas jasa atau ganjaran (penghargaan) yang di berikan seseorang, organisasi atau perusahaan kepada karyawan dan karyawanya atas pekerjaannya dalam membantu kemajuan perusahaan.

LINGKUNGAN KERJA

Jaya et al. (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.

Sofiyani (2018) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Fathoni (2016) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, penilasi, penerangan, dan keaduan, kebersihan tempat bekerja dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

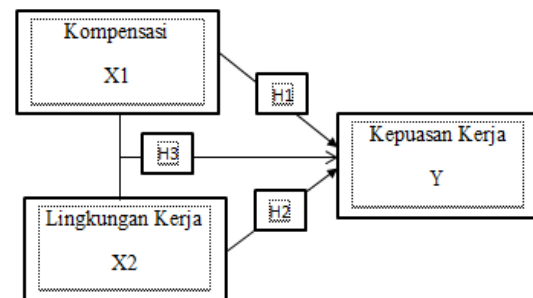
Berdasarkan pendapat-pendapat yang telah dikemukakan ahli diatas dapat ditarik kesimpulan keadaan yang ada di sekitar lingkungan di tempat seseorang melakukan pekerjaannya yang

berpengaruh terhadap hasil pekerjaan seseorang tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan selama empat bulan pada bulan Oktober 2019 hingga Januari 2020. Populasi terjangkau pada penelitian ini berjumlah 105 karyawan. Berdasarkan table Isaac dan Michael maka jumlah sampel pada penelitian ini adalah 83 responden. Teknik pemilihan responden menggunakan proportional random sampling, yaitu menggunakan metode acak proporsional. Untuk pengolahan data, peneliti mengolah kuesioner dengan menggunakan skala likert. Variabel Keterlibatan Kerja (Y), Efikasi Diri (X1), dan Makna Kerja (X2) merupakan data primer yang berbentuk kuesioner penelitian. Teknik analisis data menggunakan program SPSS versi 25.0.

Adapun konstelasi pada penelitian kali ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1
Konstelasi Penelitian

Berdasarkan konstelasi diatas maka hipotesis penelitian ini untuk menguji :

1. Pengaruh efikasi diri terhadap keterlibatan kerja
2. Pengaruh antara makna kerja terhadap keterlibatan kerja

3. Pengaruh antara efikasi diri, makna kerja dengan keterlibatan kerja

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terendah dahulu dilakukan uji normalitas, uji asumsi klasik, uji path analysis.

HASIL PENELITIAN

Berikut adalah distribusi data hasil penelitian.

Uji Persyaratan Analisis

Uji Normalitas

Pengujian Normalitas yang digunakan adalah uji Kolmogorov-Smirnov dengan tingkat signifikansi (α) = 5% atau 0,05. Kriteria pengambilan keputusannya yaitu jika signifikansi > 0,05 maka data berdistribusi normal, dan jika signifikansi < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 2. Rangkuman Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Kompensasi	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja
N		83	83	83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	37.65	35.29	42.65
	Std. Deviation	7.237	6.444	9.080
Most Extreme Differences	Absolute	.121	.090	.069
	Positive	.057	.090	.069
	Negative	-.121	-.073	-.064
Test Statistic		.121	.090	.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.057 ^c	.097 ^c	.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				
c. Lilliefors Significance Correction.				

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui signifikansi Efikasi Diri bernilai 0,200, signifikansi Makna Kerja 0,200, signifikansi Keterlibatan Kerja 0,200. Karena semua data memiliki signifikansi > 0,05 maka

dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik pada penelitian ini menggunakan uji heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Rank Spearman. Jika nilai signifikansi > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas, dan sebaliknya apabila nilai signifikansi < 0,05 maka terdapat masalah heteroskedastisitas.

Hasil Uji Asumsi Klasik rank spearman diperoleh nilai signifikansi Kompensasi (X1) sebesar 0,309 > 0,05 dan signifikansi Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,174 > 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi di dalam penelitian ini tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

Uji Regresi Berganda

Uji regresi berganda dilakukan untuk mendapatkan pengaruh fungsional antara dua variabel atau lebih untuk mendapatkan pengaruh antar variabel bebas dengan variabel terikat. Rumus regresi berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kuantitatif dari Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Berikut adalah hasil perhitungan uji regresi berganda menggunakan SPSS 25.

Tabel 3. Uji Persamaan Regresi Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.913	4.682		1.263	.210		
	x1	.336	.123	.268	2.719	.008	.717	1.395
	x2	.683	.139	.485	4.923	.000	.717	1.395

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 5,913 + 0,336X1 + 0,683X2$$

Hal tersebut mengandung makna apabila kompensasi (X1) dan Lingkungan kerja (X2) mempunyai nilai 0, maka nilai Kepuasan Kerja (Y) sebesar 5,913. Nilai koefisien X1 sebesar 0,336 memiliki makna jika Kompensasi (X1) mengalami kenaikan sebesar 1 poin maka Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat pula sebesar 0,336 pada konstanta sebesar 5,913 dengan catatan bahwa nilai koefisien X2 tetap. Koefisien X1 bernilai positif berarti terdapat pengaruh positif antara Kompensasi dengan Lingkungan Kerja yang mengindikasikan bahwa semakin meningkat Kompensasi maka semakin meningkat pula Kepuasan Kerja. Nilai koefisien X2 sebesar 0,683 memiliki makna jika Lingkungan Kerja (X2) mengalami kenaikan sebesar 1 poin maka Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat pula sebesar 0,683 pada konstanta sebesar 5,913 dengan catatan bahwa nilai koefisien X1 tetap. Koefisien X2 bernilai positif berarti terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja yang mengindikasikan bahwa semakin meningkat Lingkungan Kerja maka

semakin meningkat pula Kepuasan Kerja.

Uji Hipotesis

Berdasarkan uji hipotesis variabel **efikasi diri** dan variabel **makna kerja secara** serentak memiliki pengaruh terhadap **keterlibatan kerja**, terlihat dari $F_{hitung}(32,003) > F_{tabel}(3,15)$. Secara parsial variabel **efikasi diri** memiliki $t_{hitung} = 2,719$ dan **makna kerja** memiliki $t_{hitung} = 3,068$ dengan $t_{tabel} = 1,664$ sehingga untuk makna kerja $t_{hitung} > t_{tabel}$, jadi **makna kerja** berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja. Sehingga keduanya secara serentak menyatakan signifikansinya ($t_{hitung} > t_{tabel}$) artinya adalah **efikasi diri dan makna kerja** memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap **keterlibatan kerja**.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan analisis diatas, maka dapat disimpulkan:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi dan Kepuasan Kerja. Semakin tinggi tingkat Kompensasi maka kepuasan kerja akan semakin meningkat. Begitu pun sebaliknya, semakin rendah tingkat kompensasi maka kepuasan kerja akan semakin menurun.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja. Semakin tinggi tingkat lingkungan kerja maka kepuasan kerja akan semakin meningkat. Begitu pun sebaliknya, semakin rendah tingkat lingkungan kerja maka kepuasan kerja akan semakin menurun.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Apabila kompensasi dan lingkungan kerja meningkat maka kepuasan kerja pun akan meningkat. Begitu pun sebaliknya, semakin rendah kompensasi dan lingkungan kerja maka kepuasan kerja akan semakin menurun.

IMPLIKASI

Berdasarkan pembahasan dan analisis diatas, implikasi penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi dengan dimensi meningkat memiliki persentase tertinggi yaitu 43%. memiliki pengaruh yang kuat dengan pada kepuasan kerja. Oleh karena itu, hal tersebut menunjukkan bahwa apabila karyawan memiliki kompensasi yang tinggi terutama pada dimensi meningkat, seperti di saat perusahaan meningkatkan kompensasi yang di berikan kepada karyawan nya maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.
2. Sedangkan pada variabel lingkungan kerja terdapat dimensi lingkungan kerja fisik dengan persentase tertinggi yaitu 52%. Kemudian apabila karyawan memiliki lingkungan kerja yang tinggi terutama pada lingkungan kerja fisik seperti nyamannya tempat kerja karyawan yang dapat meningkatkan hasil kerja karyawan, maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Saran

Berdasarkan pembahasan dan analisis diatas, saran penelitian ini sebagai berikut:

1. Pada variabel kompensasi dimensi Tunjangan memiliki presentase terendah, maka sebaiknya perusahaan harus memperhatikan tunjangan yang diberikan kepada karyawan mampu bekerja dengan maksimal sesuai dengan visi misi perusahaan.
2. Pada variabel Lingkungan Kerja dimensi Lingkungan kerja non fisik memiliki presentasi terendah. Sebaiknya perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja non fisik berupa *conference* yang memadai sehingga mampu menunjang kepuasan kerja dari karyawan.
3. Pada Variabel Kepuasan Kerja dimensi tingkat merupakan dimensi terendah. Ini menandakan perusahaan memberikan tingkat pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan yang ada agar mampu bekerja dengan baik.