

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT. BANK RAKYAT INDONESIA (Persero), Tbk
UNIT TAMANAN DAN MAESAN CABANG BONDOWOSO**

Adek Afriska Dewi
1210411117
Email: Arislanf13@gmail.com

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER**

ABSTRAK

Penelitian mengenai faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis kompensasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial dan simultan. Teori yang digunakan pada penelitian ini adalah teori kompensasi, karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja karyawan. Jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh seluruh karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero), Tbk, Unit Tamanan dan Maesan, Bondowoso, yang berjumlah 33 karyawan. Semua populasi dijadikan sampel atau menggunakan sensus sampling. Alat analisis menggunakan regresi linier berganda dengan software SPSS. Hasil uji t menunjukkan signifikansi kompensasi (0,000) dan karakteristik pekerjaan (0,000) lebih kecil dari 0,05, sehingga secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga secara simultan kompensasi dan karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Analisis regresi menunjukkan bahwa kompensasi (0,615) dan karakteristik pekerjaan (0,285) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa 76.6 % kepuasan kerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (persero), Tbk, Unit Tamanan dan Maesan dipengaruhi oleh kompensasi dan karakteristik pekerjaan. Sedangkan sisanya 23.4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model atau persamaan, seperti insentif, tunjangan dan lain-lain.

Kata kunci: kompensasi, karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja karyawan

ABSTRACT

Research about factors that influence job satisfaction at PT. Bank Rakyat Indonesia (persero), Tbk. The purpose of this research is to analyze the influence of compensation and job characteristics to the employee job satisfaction partial and simultaneous. The theory used in this research is the theory of compensation, job characteristics and job satisfaction. This type of research is descriptive quantitative and research design is explanatory. The population in this study are all nurses in the PT. Bank Rakyat Indonesia (persero), Tbk, Tamanan and Maesan unit, totaling 33 employee. All populations are sampled or using census sampling. The analysis tool using multiple linear regression with SPSS software. t-test results showed significant value of compensation (0,000) and job characteristics (0,000) is smaller than 0.05, so that partially have a significant influence to the job satisfaction. F test results showed the significant value is 0,000 less than 0.05, so that simultaneous compensation and job characteristics has a significant influence to the job satisfaction. Regression analysis showed compensation (0.615) and job characteristics (0.285) have a positive influence to the job satisfaction. Coefficient determination test shows that 76.6% of job satisfaction at PT. Bank Rakyat Indonesia (persero), Tbk, Tamanan and Maesan unit, influenced by compensation and job characteristics. While the remaining 23.4% is influenced by other variables outside the model or equation, like incentives, benefits and others.

Key words: compensation and job characteristics and job satisfaction

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri perbankan telah mengalami perubahan besar dalam beberapa tahun terakhir. Persaingan menjadi semakin ketat setelah bank asing turut memperebutkan nasabah pada pasar yang sama. Bank asing ini mempunyai kelebihan dalam hal nama besar yang mendunia, pilihan produk yang inovatif, serta jaringan global. Lembaga keuangan non bank yang beroperasi secara lebih khusus juga semakin banyak. Situasi ini menggambarkan betapa ketatnya persaingan untuk meraih pangsa pasar yang lebih luas (Rini, 2011).

Hal ini sejalan dengan apa yang dinyatakan oleh Lovelock (2004:7) bahwa sektor jasa merupakan sektor yang paling besar mengalami perubahan akibat dari cepatnya perubahan yang dialami oleh faktor lain, seperti perubahan teknologi yang secara langsung menaikkan iklim kompetisi di dalam industri. Karena itu para pengelola perbankan berusaha untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada nasabahnya. Berbagai cara dilakukan untuk melayani dan memberikan kemudahan bagi nasabah seperti pelayanan personal, *sms banking*, *internet banking* dan sebagainya. Teknologi internet membawa banyak perubahan berkaitan dengan cara perusahaan perbankan melayani pelanggan.

Karyawan merupakan asset bagi perusahaan. Setiap perusahaan membutuhkan karyawan untuk dapat melangsungkan kegiatan dan mengembangkan kualitas produknya. Dalam hubungan dengan pentingnya

sumber daya manusia, McPherson (2004) berpendapat bahwa karyawan adalah harta kita yang terpenting. Pendapat ini senada dengan Allen (dalam As'ad, 2009) yang mengemukakan bahwa walaupun perencanaan organisasi dan pengawasan sudah sempurna, namun bila sumber daya manusianya tidak dapat menjalankan tugasnya dengan perasaan senang, maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil yang maksimal. Mengingat cukup pentingnya permasalahan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi, berbagai penelitian tentang perilaku manusia termasuk karyawan telah banyak dilakukan dari berbagai sudut pandang.

Salah satu penelitian yang sudah cukup banyak dilakukan, namun tetap penting bagi sebuah organisasi adalah penelitian mengenai kepuasan kerja karyawan. Siagian (2008) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya. Menurut As'ad (2008) penelitian mengenai kepuasan kerja menjadi penting dikarenakan terbukti banyak bermanfaat bagi kepentingan umum, industri dan masyarakat, yaitu dapat bermanfaat dalam usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Hal ini senada dengan apa yang dikemukakan oleh Davis dan Newstrom (2004), bahwa pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mungkin berpengaruh terhadap kepuasan kerja akan membantu perusahaan untuk memupuk sikap positif karyawan terhadap kerja. Hal ini sangat diharapkan oleh manajemen perusahaan agar karyawan mampu menjalankan apa yang diinginkan perusahaan. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaan biasanya diikuti oleh tingginya tingkat produktivitas, yang dalam hal ini dapat menguntungkan perusahaan.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2002). Para karyawan mungkin akan menghitung-hitung kinerja dan pengorbanan dirinya dengan kompensasi yang diterima. Apabila karyawan merasa tidak puas dengan kompensasi yang didapat, maka dia dapat mencoba mencari pekerjaan lain yang memberi kompensasi lebih baik. Hal itu cukup berbahaya bagi perusahaan apabila pesaing merekrut karyawan yang merasa tidak puas tersebut karena dapat membocorkan rahasia perusahaan. Penelitian yang dilakukan Riyansari, dkk (2012) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Wibowo (2011) menyatakan bahwa setiap organisasi menerapkan sistem kompensasi secara fleksibel dan bebas sesuai dengan kondisi masing-masing. Sistem mana yang dirasa tepat untuk memberikan kompensasi kepada pekerja dengan harapan karyawan merasa senang dan puas. Kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Namun demikian, tentunya pegawai juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan. Kompensasi dalam bentuk non finansial juga sangat penting bagi pegawai terutama untuk pengembangan karir mereka.

Karakteristik pekerjaan merupakan dasar bagi produktivitas organisasi dan kepuasan kerja karyawan yang memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup organisasi. Dalam kondisi persaingan yang semakin

meningkat, pekerjaan yang dirancang dengan baik akan mampu menarik dan mempertahankan tenaga kerja dan memberikan motivasi untuk menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas. Simamora (2006) mengatakan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan suatu pendekatan terhadap pemerdayaan pekerjaan. Ghassani (2014) membuktikan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Bank Rakyat Indonesia (BRI) adalah salah satu bank milik pemerintah yang terbesar di Indonesia. Pada awalnya Bank Rakyat Indonesia (BRI) didirikan di Purwokerto, Jawa Tengah oleh Raden Bei Aria Wirjaatmadja dengan nama De Poerwokertosche Hulp en Spaarbank der Inlandsche Hoofden (Bank Bantuan dan Simpanan Milik Kaum Priyayi Purwokerto), suatu lembaga keuangan yang melayani orang-orang berkebangsaan Indonesia (pribumi). Lembaga tersebut berdiri tanggal 16 Desember 1895, yang kemudian dijadikan sebagai hari kelahiran BRI. BRI memiliki cabang di berbagai kota, termasuk kota Bondowoso. Salah satu unit yang ada di Bondowoso adalah unit Tamanan dan Maesan yang terletak di Jalan Raya Tamanan.

Tabel 1.1. Keluhan Kepuasan Kerja Karyawan

No	Keterangan	Tanggapan		Keluhan
		Puas	Kurang	
1	Rekan kerja	21 (64%)	12 (36%)	Ada beberapa rekan kerja yang individualistis, kurangnya rasa untuk saling membantu antar karyawan
2	Pimpinan	28 (85%)	5 (15%)	Terdapat sikap kurang professional dari Pimpinan
3	Pekerjaan itu sendiri	19 (57%)	14 (43%)	Pembagian kerja yang kurang adil, pekerjaan dirasakan terlalu berat
4	Gaji	26 (79%)	7 (21%)	Pekerjaan diluar jam kerja tidak mendapatkan uang lembur

Sumber: Data primer tahun 2016

Tabel 1.1. menunjukkan bahwa masih terdapat ketidakpuasan pada beberapa karyawan di BRI unit Tamanan dan Maesan. Ketidakpuasan tersebut terjadi karena karyawan merasa kurang nyaman dengan rekan kerjanya sendiri maupun dari pengawasan yang dilakukan perusahaan. Selain itu juga terdapat beberapa karyawan yang merasa memperoleh pembagian kerja tidak sama atau lebih berat dibandingkan rekan kerja yang lain. Hal tersebut akan menimbulkan kecemburuan dengan rekan kerja. Pekerjaan yang dilakukan diluar jam kerja sering kali tidak mendapatkan upah tambahan atau uang lembur, sehingga menimbulkan ketidakpuasan karyawan.

Kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan outcomes seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian seseorang akan lebih mudah mencapai tingginya kinerja.

Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap seseorang terhadap pekerjaannya sendiri, karena makin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang akan tercermin dari sikap kerja ke arah yang positif. Hal ini tidak berarti apa yang dilakukan oleh karyawan yang ada pada saat ini arahnya negatif. Sebaliknya ketidakpuasan kerja akan menimbulkan sikap kerja yang negatif. Positif dan negatifnya sikap kerja seseorang mengikuti tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Hal tersebut yang membuat peneliti ingin meneliti pengaruh kompensasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja di PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk, Unit Tamanan dan Maesan, Bondowoso.

1.2. Rumusan Masalah

- 1) Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Bank Rakyat Indonesia (persero), Tbk?
- 2) Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Bank Rakyat Indonesia (persero), Tbk?
- 3) Apakah kompensasi dan karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Bank Rakyat Indonesia (persero), Tbk?

1.3. Tujuan Penelitian

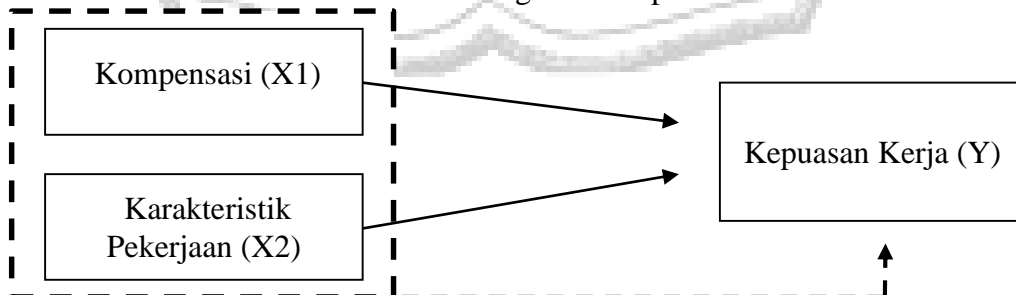
- 1) Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja di PT. Bank Rakyat Indonesia (persero), Tbk
- 2) Menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja di PT. Bank Rakyat Indonesia (persero), Tbk
- 3) Menganalisis pengaruh kompensasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja di PT. Bank Rakyat Indonesia (persero), Tbk

2. METODE PENELITIAN

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Bank Rakyat Indonesia (persero), Tbk
- H2: Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (persero), Tbk
- H3: Kompensasi dan karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (persero), Tbk

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual



Sumber: Konsep yang dikembangkan dalam penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh kompensasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja di PT.

Bank Rakyat Indonesia (persero), Tbk Unit Tmanan dan Unit Mesan, Cabang Bondoso. Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, maka penelitian ini termasuk jenis penelitian eksplanatori yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungannya antara satu variabel dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero), Tbk, Unit Tamanan dan Maesan, Bondowoso, yakni berjumlah 33 karyawan. Arikunto (2008:116) menyatakan apabila jumlah populasi kurang dari 100 lebih baik diambil semua sebagai sampel. Sehingga sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero), Tbk, unit Tamanan dan Maesan, Bondowoso, yakni berjumlah 33 karyawan.

Alat analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui atau mengukur intensitas hubungan antara variabel terikat (Y) dengan beberapa variabel bebas (X), maka jenis analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda (Ghozali, 2013).

b. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013). Pengujian didasarkan pada hasil nilai signifikansi 0,05 atau $\alpha=5\%$.

c. Uji F

Uji F yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu pengalaman kerja, prestasi kerja, disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel promosi jabatan sebagai variabel terikatnya (Ghozali, 2013). Pengujian didasarkan pada hasil nilai signifikansi 0,05 atau $\alpha = 5\%$.

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2013). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan program IBM SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	<i>Unstandardized Coefficients B</i>
1	Konstanta	0.517
2	Kompensasi	0.615
3	Karakteristik Pekerjaan	0.285

Sumber: Hasil Olah Data dengan IBM SPSS

Berdasarkan Tabel 3.1 maka persamaan regresi pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 0.517 + 0.615 X_1 + 0.285 X_2$$

Keterangan:

Y = Kepuasan kerja

X1 = Kompensasi

X2 = Karakteristik pekerjaan

Berikut adalah penjelasan dari persamaan diatas:

- 1) Konstanta sebesar 0.517 menunjukkan besarnya kepuasan kerja karyawan ketika kompensasi dan karakteristik pekerjaan tidak diperhatikan oleh PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.
- 2) Koefisien kompensasi sebesar 0.615 menunjukkan apabila pelatihan meningkat sebesar 1% maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 61.5%, begitu pula sebaliknya, dengan asumsi karakteristik pekerjaan adalah konstan. Nilai koefien tersebut juga menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, yang berarti semakin baik kompensasi yang diberikan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.
- 3) Karakteristik pekerjaan memiliki nilai koefisien sebesar 0.285 yang menunjukkan apabila karakteristik pekerjaan meningkat sebesar 1% maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 28.5%, begitu pula sebaliknya, dengan asumsi nilai kompensasi adalah konstan. Nilai koefisien bertanda positif, menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif atau searah terhadap kepuasan kerja karyawan, yang berarti jika karakteristik pekerjaan semakin baik maka kepuasan kerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk akan meningkatkan.

3.2. Uji t

Hipotesis pertama dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (*p-value*), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 3.2. Hasil Uji t

No	Variabel	Uji t	
		Sig.	α
1	Kompensasi	0.000	< 0.05
2	Karakteristik Pekerjaan	0.000	< 0.05

Sumber: Hasil Olah Data dengan IBM SPSS

Dari Tabel 3.2, diketahui perbandingan antara taraf signifikansi dengan signifikansi tabel adalah sebagai berikut:

- 1) Hasil uji parsial menunjukkan kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa jika gaji yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan beban pekerjaan dan karyawan mendapatkan pengakuan atas kemampuan dan keterampilan bekerja yang dimiliki maka akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja.
- 2) Variabel karakteristik pekerjaan mempunyai nilai signifikansi sebesar 0.002 lebih kecil dari 0.05, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja diterima. Hal ini juga menunjukkan jika pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tidak membuat mereka jenuh dan setiap karyawan memiliki kebijakan dan kendali untuk mengambil keputusan atas pekerjaannya maka akan membuat karyawan memiliki kepuasan dalam melakukan pekerjaannya.

3.3. Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F.

Tabel 3.3 Hasil Uji F

Signifikansi Hitung	Taraf signifikansi	Keterangan
0,000	< 0,05	Signifikan

Sumber: Hasil Olah Data Dengan IBM SPSS

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2013:98). Hasil perhitungan statistik pada Tabel 4.12, menunjukkan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi (0,000<0,05), maka hipotesis ketiga diterima dan dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

3.4. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya.

Tabel 3.4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Kriteria	Koefisien
<i>Adjusted R Square</i>	0,766

Sumber: Lampiran 5

Hasil output SPSS menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,766. Hal ini menunjukkan bahwa 76.6% kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompensasi dan karakteristik pekerjaan. Sedangkan sisanya 23.4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model atau persamaan, seperti insentif, tunjangan dan lain-lain.

3.5. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial, semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin baik kompensasi dan karakteristik pekerjaan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan dan hasil penelitian sebelumnya.

3.5.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan jika gaji yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan beban pekerjaan dan karyawan mendapatkan pengakuan atas kemampuan dan keterampilan bekerja yang dimiliki maka akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja. Hasil ini sesuai dengan pernyataan Heidjrachman (2002) bahwa kompensasi merupakan suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, dan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak. Para karyawan akan menghitung-hitung pengorbanan dirinya dengan kompensasi yang diterima. Apabila karyawan merasa tidak puas dengan kompensasi yang didapat, maka dia dapat mencoba mencari pekerjaan lain yang memberi kompensasi lebih baik. Riyansari, dkk (2012) membuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada objek yang berbeda Muflih (2015) juga membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

3.5.2 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa jika pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tidak membuat mereka jenuh dan setiap karyawan memiliki kebijakan dan kendali untuk mengambil keputusan atas pekerjaannya maka akan membuat karyawan memiliki kepuasan dalam melakukan pekerjaannya. Hasil ini sesuai dengan pernyataan Simamora (2006) bahwa karakteristik pekerjaan merupakan suatu pendekatan terhadap

pemeriksaan pekerjaan. Program pemeriksaan pekerjaan berusaha merancang pekerjaan dengan cara membantu para pemangku jabatan memuaskan kebutuhan mereka dan pertumbuhan, pengakuan, dan tanggung jawab. Pemeriksaan pekerjaan menambahkan sumber kepuasan kepada pekerjaan, metode ini meningkatkan tanggung jawab, otonomi, dan kerja secara vertikal. Pernyataan tersebut didukung oleh Ghassani (2014) yang membuktikan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan.

3.5.3 Pengaruh Kompensasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja

Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 yang berarti hipotesis diterima. Hasil tersebut telah membuktikan terdapat pengaruh signifikan kompensasi dan karakteristik pekerjaan secara simultan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini sesuai dengan pernyataan Heidjrachman (2002) bahwa kompensasi merupakan suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, dan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak. Apabila karyawan merasa tidak puas dengan kompensasi yang didapat, maka dia dapat mencoba mencari pekerjaan lain yang memberi kompensasi lebih baik. Simamora (2006) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan suatu pendekatan terhadap pemeriksaan pekerjaan. Pemeriksaan pekerjaan menambahkan sumber kepuasan kepada pekerjaan, metode ini meningkatkan tanggung jawab, otonomi, dan kerja secara vertikal. Sehingga Pengujian secara statistik ini membuktikan jika PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk memberikan kompensasi sesuai dengan harapan karyawan dan membuat karakteristik pekerjaan yang baik, dalam arti pekerjaan yang diberikan tidak membosankan dan karyawan memiliki kendali tersendiri untuk mengambil keputusan, maka kepuasan kerja karyawan akan tercapai.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1. Kesimpulan

Dari pengujian secara statistik yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan semakin baik kompensasi yang diberikan akan berdampak pada semakin meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Dapat disimpulkan jika gaji yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan beban pekerjaan dan karyawan mendapatkan pengakuan atas kemampuan dan keterampilan bekerja yang dimiliki maka akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk.
- b. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial. Hal ini menunjukkan semakin baik karakteristik pekerjaan akan berdampak pada semakin meningkatnya kepuasan kerja karyawan.

Dapat disimpulkan jika pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tidak membuat mereka jenuh dan setiap karyawan memiliki kebijakan dan kendali untuk mengambil keputusan atas pekerjaannya maka akan membuat karyawan memiliki kepuasan dalam melakukan pekerjaannya.

- c. Hasil uji simultan telah membuktikan terdapat pengaruh signifikan kompensasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik kompensasi dan karakteristik pekerjaan maka akan berdampak pada semakin meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa jika PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk memberikan kompensasi sesuai dengan harapan karyawan dan membuat karakteristik pekerjaan yang baik, dalam arti pekerjaan yang diberikan tidak membosankan dan karyawan memiliki kendali tersendiri untuk mengambil keputusan, maka kepuasan kerja karyawan akan tercapai

4.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ada beberapa saran yang dapat diberikan bagi pihak yang berkepentingan. Saran-saran tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Peneliti Lain

Mengacu pada keterbatasan penelitian, saran-saran yang dapat diberikan antara lain:

- 1) Peneliti selanjutnya diharap dapat menambah jumlah responden agar hasil penelitian dapat lebih akurat atau mewakili populasi.
 - 2) Disarankan peneliti selanjutnya dapat menambahkan atau mengganti variabel independen dalam penelitian ini dengan variabel yang lain yang dianggap juga memiliki pengaruh dalam keputusan pembelian.
- b. Bagi manajemen RS. PKU Muhammadiyah Rogojampi
 - 1) Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan yaitu hendaknya PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan perlu memperhatikan kompensasi dan karakteristik pekerjaan, karena pada analisis determinasi kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kepuasan kerja karyawan.
 - 2) Dari hasil pengolahan data yang didapatkan melalui kuesioner yang diisi oleh karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk, diperoleh data bahwa kompensasi dan karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dengan memperhatikan seluruh variabel tersebut maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. 2008. *Psikologi industri*. Yogyakarta: Yogyakarta Liberty
- As'ad, Moh. 2009. *Perilaku Organisasi*. Edisi 4, Liberty, Yogyakarta.
- Davis, Keith dan Newstrom, John W. 2004. *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi 7 Bahasa Indonesia, Jilid 1. Jakarta: Penerbit Erlangga

- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat, Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Lovelock, Christopher. et. al. 2010. *Pemasaran Jasa*, Edisi 7, Jilid 2. Erlangga: Jakarta.
- Macpherson and P.A. Duignan. 2004. *Educative Leadership*. The Falmer Press
- Rini, Endang Sulistya. 2011. Penerapan Strategi Pemasaran Rasional, Emosional, dan Siritual dalam mempengaruhi Keputusan Membeli. *Jurnal Manajemen Bisnis, Vol. 4, NO.1, hal. 30-35*
- Riyansari, T., A. Sudiro dan Rofiaty. 2012. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bank Tabungan pensiunan Nasional, Tbk cabang Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol 10, No 4*.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, STIE YKPN. Yogyakarta
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta