



**PENGARUH KOMPENSASI DAN KONDISI LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI,
USAHA MIKRO, KECIL DAN MENENGAH KABUPATEN JEMBER**

FARID BUDI RAHARJO (131.041.1289)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kompensasi dan Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Objek penelitian ini adalah Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Kabupaten Jember yang memiliki jumlah populasi 44 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan populasi sensus. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner, studi pustaka dan alat analisis data menggunakan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari hasil uji t dan uji Determinasi (R^2). Menunjukkan bahwa Kompensasi (0,012) dan Kondisi Lingkungan Kerja (0,000) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai secara Parsial. Uji koefisien Determinasi (98,6%). Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh Kompensasi dan Kondisi Lingkungan Kerja sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain diluar penelitian.

Kata Kunci: Kompensasi, Kondisi Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

This study aims to determine the Compensation and Working Environment Conditions to Job Satisfaction Employees. The object of this research is the Department of Cooperatives, Micro, Small and Medium Enterprises Jember District Which has a population of 44 employees. The sampling technique used the census population. Techniques of data collection using interviews, questionnaires, literature study and data analysis tools using multiple linear regression. Based on the result of research obtained from the result of t test and Determination test (R²). Indicates that the Compensation (0.012) and Working Environment Condition (0.000) have an effect on the partial Employee Satisfaction. Determination coefficient test (98.6%). Employee job satisfaction is influenced by Compensation and Working Environment Condition while the rest is influenced by other variable outside of research.

Keywords: *Compensation, Working Environment Condition and Job Satisfaction.*



1. Latar Belakang

Dewasa ini organisasi dan lembaga pemerintahan mempunyai peran penting dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Pemerintah Republik Indonesia melayani seluruh masyarakat di seluruh pelosok negeri guna tercapainya kesejahteraan masyarakat. Pada setiap provinsi dan kabupaten, pemerintah telah mempersiapkan beberapa Dinas untuk memudahkan administrasi dan operasional kegiatan pemerintahan. Salah satunya guna meningkatkan perekonomian kerakyatan, Dinas Koperasi dan UMKM hadir di tengah-tengah masyarakat untuk menunjang pendapatan usaha kecil yang telah ada (Depkop.go.id).

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa atas kerja mereka. Kompensasi terdiri dari dua bagian yaitu finansial dan non finansial. Adapun bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan, bonus dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non finansial diantaranya pelatihan, wewenang, tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung (Veithzal Riva'i, 2011). Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diterima pegawai baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil kepada pegawai atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi Dinas koperasi dan UMKM, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh pegawai sebagai balas jasa Dinas koperasi dan UMKM terhadap pegawai yang nantinya akan berguna untuk meningkatkan kinerja pegawainya Dinas koperasi dan UMKM perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawainya yang nantinya berpengaruh terhadap kinerja pegawainya. Selain faktor pemberian kompensasi, faktor yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai adalah kondisi lingkungan kerja dalam Dinas koperasi dan UMKM tersebut. Lingkungan kerja dalam Dinas koperasi dan UMKM sangat penting untuk di perhatikan manajemen. Sedarmayanti (2011) berpendapat bahwa Lingkungan kerja merupakan suatu lingkup yang ada di tempat seseorang bekerja yang secara langsung dapat

mempengaruhi kondisi fisik dan psikis SDM. Lingkungan kerja dapat di bedakan menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

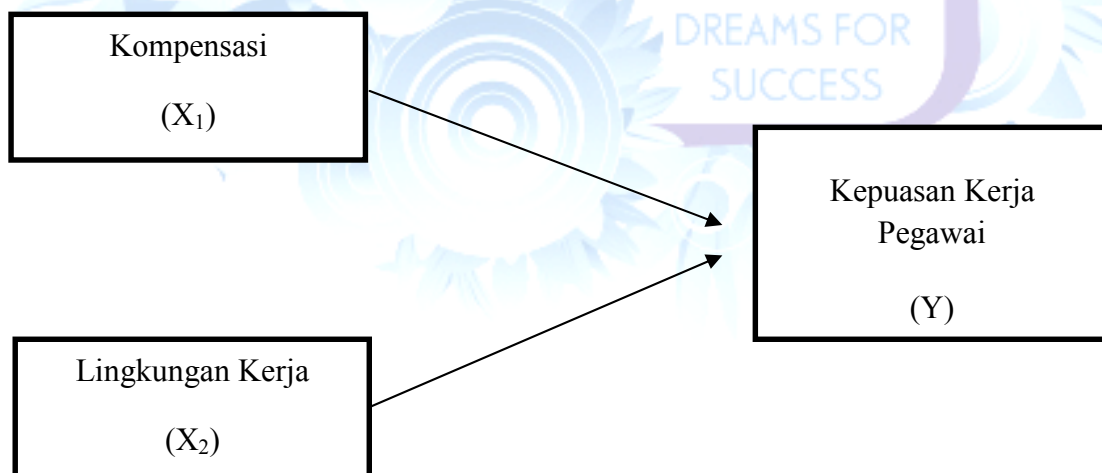
Menurut Ishak dan Hendri Tanjung (2003) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang di peroleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerja akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa nyaman kepada pegawai yang sedang bekerja. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. (Sedarmayanti, 2011).

Hal ini didukung pendapat Robbins, S & Timothy, A, Judge (2012) yang mengatakan terpenuhinya kompensasi dan kondisi lingkungan kerja yang baik tentu saja akan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan. Kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi karakter-karakter pekerjaan tersebut. Seseorang juga dapat dipuaskan dengan satu aspek pekerjaannya dan dibuat tidak puas dengan satu atau berbagai aspek. Oleh karena, itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kepuasan kerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dan lingkungan kerja dengan perkembangan karyawan. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, serta lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memuaskan karyawan sehingga akan lebih meningkatkan kinerjanya. Kinerja pegawai dalam sebuah unit organisasi sebagai salah satu indikator mutu dalam kesuksesan organisasi atau lembaga yang tujuan utamanya melayani masyarakat yang akan memperoleh ijin keberadaan UMKM yang akan didirikan oleh seorang pengusaha atau wiraswasta. Lingkungan Dinas koperasi dan UMKM Kabupaten Jember,

organisasi yang ada dalam lingkup dinas terdiri dari Kepala Dinas, Kepala sub.bagian, pegawai dan staff yang membentuk suatu kelompok dalam sebuah wadah atau perkumpulan untuk tujuan bersama yaitu membengun kegiatan dibidang perkoprasian secara optimal. Adapun nama dari masing-masing koperasi bervariasi berdasarkan lingkup bidangnya masing-masing. Instansi Dinas yang ada pada dasarnya sebagai sarana untuk melaksanakan pengelolaan pada suatu bidang tertentu memang diharapkan bisa melayani masyarakat dengan baik. Oleh sebab itu, Dinas sebagai pusat dari instansi tertentu harus bisa melaksanakan fungsinya dengan seoptimal mungkin dan perannya bisa menyiapkan pegawaii berkinerja baik yang nantinya dapat berguna di dalam kehidupan masyarakat.

2. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan kerangka pemikiran untuk memecahkan masalah pada penelitian yang di lakukan. Berdasarkan latar belakang dari penelian sebelumnya maka dapat disusun kerangka konseptual penelitian dengan tujuan mempermudah dalam menguraikan pokok permasalahan penelitian secara sistematis. Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan :

Variabel Bebas (X_1) : Kompensasi

Variabel bebas (X_2) : Lingkungan kerja

Variabel Terikat (Y) : Kepuasan Kerja Pegawai

3. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur, sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

1 Kompensasi (X_1)

Kompensasi adalah suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh Dinas Koperasi dengan harapan bahwa Dinas Koperasi akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari Pegawai.

2 Lingkungan Kerja (X_2)

Lingkungan kerja adalah keseluruhan yang ada di sekitar Pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebarkannya.

3 Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja atau job satisfaction adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para Pegawai memandang pekerjaan mereka.

4. Populasi

Menurut Arikunto Suharsimi (2013) "Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian". Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Kabupaten Jember yakni berjumlah 44 karyawan.

5. Teknik Analisis Data

5.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis yang di gunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penelitian yang dilakukan pada populasi pasti akan menggunakan analisis deskriptif (Imam Ghazali 2013).

6. Hasil Penelitian

6.1 Uji Instumen Data

6.1.1 Uji Validitas

Hasil perbandingan antara r_{hitung} yang merupakan koefisien korelasi dengan r_{tabel} pada tabel menunjukkan bahwa hampir semua r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa setiap item pertanyaan dalam kuesioner memiliki validitas tersebut mampu mengukur aspek yang ingin diukur.

6.1.2 Uji Reabilitas

Hasil variabel menghasilkan nilai *Alpha* lebih besar dari 0,6 atau 60%, sehingga dapat diartikan bahwa semua item pada masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini reliabel dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

6.2 Uji Asumsi Klasik

6.2.1 Uji Multikolinearitas

Semua variabel bebas memiliki tolerance lebih dari 0.1 (> 0.1) dan semua variabel bebas memiliki nilai VIF kurang dari 10 (< 10) hal ini dapat diterangkan bahwa model regresi ini tidak terdapat gejala multikolinearitas.

6.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik

heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain menerima hipotesis homoskedastisitas

6.2.3 Uji Normalitas

Semua data terdistribusi secara normal, sebaran data berada di sekitar garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

6.3 Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi	Standart Error
1	Konstanta	0,159	0,313
2	Kompensasi (X_1)	0,173	0,066
3	Lingkungan Kerja (X_2)	0,819	0,068

6.4 Uji Hipotesis

6.4.1 Uji Parsial (Uji t)

- Hasil uji Kompensasi mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,012 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (2,626) > t_{tabel} (1,6829)$ yang berarti bahwa hipotesis Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa Kompensasi mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai yang berarti semakin baik Kompensasi akan berdampak pada semakin tinggi Kepuasan Kerja Pegawai.
- Hasil uji Lingkungan Kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (12,091) > t_{tabel} (1,6829)$ yang berarti bahwa hipotesis Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja mempengaruhi Kerja Pegawai yang berarti semakin baik Lingkungan Kerja akan berdampak pada semakin tinggi Kepuasan Kerja Pegawai.

6.5 Uji Determinasi (R^2)

diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,986. Hal ini berarti 98,6% variasi variabel kepuasan kerja pegawai dapat dijelaskan oleh Kompensasi, dan Lingkungan Kerja, sedangkan sisanya sebesar 0,014 atau 1,4% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini seperti motivasi, disiplin kerja, dll.

7. Pembahasan

Hasil pengujian dari analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Kabupaten Jember. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya.

Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Penelitian ini dilakukan untuk menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,012 lebih kecil dari 0,05 dan t_{hitung} (2,626) lebih besar dari t_{tabel} (1.6829) yang berarti bahwa hipotesis Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Anggraeni, 2011) yang memiliki variabel penelitian sama dengan objek penelitian yang berbeda yaitu tentang kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Margo Mulyo Ambulu dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

Kompensasi penting bagi pegawai sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada Dinas Koperasi.

Adapun bentuk penghargaan melalui kompensasi yang diberikan Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah Kabupaten Jember kepada pegawainya adalah sebagai berikut :

a. Gaji

Gaji yang diberikan Dinas Koperasi kepada pegawai sesuai dengan tupoksinya.

b. Tunjangan

Tunjangan yang diterima oleh pegawai berupa tunjangan kesehatan yang di tanggung oleh kantor Dinas Koperasi.

c. Jam Kerja

Jam kerja pada Dinas Koperasi merupakan bentuk keluwesan dan kenyamanan bagi para pegawai tanpa mengurangi kedisiplinan kerja.

d. Fasilitas

Fasilitas yang diterima oleh pegawai Dinas Koperasi sudah sesuai dengan yang diharapkan para pegawainya.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil uji Lingkungan Kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (12,091) > t_{tabel} (1,6829)$ yang berarti bahwa hipotesis Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Karimah, 2016) yang memiliki variabel penelitian sama dengan objek penelitian yang berbeda yaitu tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dealer Sentral Yamaha jember dan (Fifin Azizeh, 2016) yang meneliti tentang lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Guru pada Smp Negeri 1 Tapen Bondowoso dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada Pegawai. Dalam menjalankan tugas tugas tersebut tentunya para Pegawai membutuhkan lingkungan kerja yang memadai untuk

melancarkan aktivitas kerja mereka. Adapun lingkungan kerja yang dibutuhkan untuk melancarkan aktivitas kerja pegawai adalah :

a. Penerangan

Penerangan yang ada di kantor Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Kabupaten Jember sudah sesuai dengan yang diharapkan para pegawainya.

b. Kebersihan

Kebersihan pada kantor Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Kabupaten Jember sangat terjaga dengan baik dengan adanya kegiatan pembersihan 2 sifit yaitu malam dan pagi hari

c. Keamanan

Keamanan pada kantor Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Kabupaten Jember dapat dikatakan baik dengan adanya CCTV dan petugas keamanan.

d. Ruang kerja

Ruang kerja pada kantor Dinas koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Kabupaten Jember memberikan suasana yang nyaman untuk bekerja bagi pegawainya.

8. Kesimpulan dan Saran

8.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut ;

- a. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat hubungan positif dan signifikan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai secara parsial. Hal ini berarti semakin tinggi Kompensasi yang diberikan kepada pegawai maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai.
- b. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat hubungan positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai secara parsial. Hal ini berarti semakin baik Lingkungan Kerja yang diberikan kepada pegawai maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai

8.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka dapat disarankan sebagai berikut ;

1. Bagi Perusahaan

- a. Pihak Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Kabupaten Jember diharapkan dapat lebih meningkatkan kompensasi agar kepuasan kerja pegawai meningkat. Mengingat hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai hubungan positif dan dominan terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai. Contoh : Perusahaan selalu memberikan kompensasi secara tepat waktu pada pegawai, selalu memberikan bonus tunjangan bagi pegawai yang dinilai baik pada data kehadirannya .
- b. Pihak Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Kabupaten Jember diharapkan dapat mempertahankan kondisi Lingkungan Kerja agar Kepuasan Kerja Pegawai meningkat. Mengingat hasil penelitian menunjukkan bahwa Kondisi Lingkungan Kerja mempunyai hubungan positif dan dominan terhadap peningkatan Kepuasan Kerja Pegawai. Hal yang sangat perlu dipertahankan dari Dinas Koperasi yaitu dari segi kebersihan yang mulai awal hingga saat ini tetap terjaga. Contoh : perusahaan selalu meningkatkan fasilitas yang dibutuhkan karyawan seperti kebersihan lingkungan kerja, juga keamanan dan kenyamanan para karyawan harus dapat terjamin dengan baik agar karyawan mampu meningkatkan kinerjanya untuk lebih baik lagi.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil uji koefisien determinasi juga menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini, karena masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Diharapkan agar penelitian selanjutnya diperluas dengan menambah variabel-variabel lainnya yang berhubungan dengan hal-hal

yang mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja pegawai seperti motivasi, gaya kepemimpinan dan variabel lainnya.

