

# ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI

Arum Sari <sup>1)</sup>  
Alwi Suddin <sup>2)</sup>

<sup>1, 2)</sup> Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta  
e-mail: <sup>1)</sup> arumsari0801@gmail.com

## ABSTRACT

*Purpose of this research to analyze the effect of compensation, work environment and career development on employee satisfaction. Population of this research on PT Pegadaian Area Surakarta. The sampling technique used sensus with 52 samples. The type of data used quantitative and qualitative data. Source of data used primary data and secondary data. The technique of collecting data used questionnaires and literature. The data analysis technique used multiple linear regressions. The results showed that compensation has significant effect on employee work satisfaction. Work environment has significant effect on employee work satisfaction. Career development has significant effect on employee work satisfaction. Compensation is the dominant variable effect on employee work satisfaction.*

**Keywords:** *compensation, work satisfaction, career development, work satisfaction.*

## PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi untuk mewujudkan visi dan misinya sangat tergantung dari peran dan kualitas sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi. Oleh karenanya diperlukan pengembangan sumber daya manusia secara kontinyu agar diperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga dalam bekerja dapat memberikan hasil yang optimal. Pemanfaatan sumber daya manusia dengan baik akan sangat berpengaruh dan memiliki dampak positif untuk meningkatkan kepuasan karyawan dalam perusahaan. Secara konseptual, sumber daya manusia merupakan *asset*, biaya *revenue center* dan komponen kritis dari organisasi (Marwansyah, 2010: 6), untuk itu dalam pengelolannya dibutuhkan perhatian terhadap aspek psikososial dari para karyawan seperti, suasana kerja, pendapatan, kesejahteraan karyawan dan keluarganya, penempatan karyawan, penilaian kinerja, pendidikan berkelanjutan dan lain sebagainya. Salah satu unsur penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah sistem kompensasi, di mana salah satu tujuan dari pemberian kompensasi adalah untuk menarik dan mempertahankan serta me-

motivasi karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja menurut Malayu SP. Hasibuan (2009: 202) merupakan sikap emosional yang ditunjukkan oleh seorang karyawan yang menunjukkan sikap menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja berorientasi pada sikap individu karyawan terhadap tugasnya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap kewajibannya, sedangkan yang tidak puas akan memiliki sikap negatif terhadap kewajibannya. Karyawan mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda terhadap sistem nilai yang berlaku. Tingginya penilaian terhadap kegiatan dan keinginan yang dirasakan karyawan, berdampak pada tingginya kepuasan yang diperoleh, maka kepuasan kerja adalah penilaian yang menunjukkan perasaan sikap kepuasan dalam bekerja.

Kepuasan kerja dapat membuat pegawai bekerja lebih profesional, disiplin dan mampu menyelesaikan program kerja yang ada dengan tepat dan hasil kerja yang baik, salah satu hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah kompensasi. Menurut Sondang P. Siagian (2007: 253) jika pegawai diliputi oleh rasa tidak puas atas kompensasi yang

diterimanya dampaknya bagi organisasi akan sangat bersifat negatif artinya apabila permasalahan kompensasi tidak dapat terselesaikan dengan baik maka dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai. Kompensasi sangat penting bagi pegawai dan perusahaan. Penting bagi karyawan karena merupakan ukuran dari hasil kerja yang diperoleh karyawan dan penting bagi perusahaan karena merupakan cermin dari pada organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yaitu karyawan agar mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi bagi perusahaan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan produktivitasnya maka lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja, karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas. Sedarmayanti (2007: 52) menyatakan bahwa lingkungan kerja ini sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan.

Begitu juga pengembangan karier juga dapat meningkatkan efisiensi kerja organisasi. Ketidakpuasan karyawan terhadap karier mereka akan menimbulkan biaya tersendiri yang kadang cukup signifikan bagi kinerja organisasi. Pentingnya melakukan pengembangan karier bagi karyawan adalah karyawan akan merasa terbantu dalam bekerja dan dalam mencapai karier yang diinginkan, karyawan merasa dihargai dan diperhatikan, sehingga akan merasa menjadi bagian integral organisasi. Implikasinya keinginan untuk keluar atau munculnya ketidakpuasan dalam bekerja akan semakin menurun. Memberikan perhatian tersendiri pada pengembangan karier karyawan akan meningkatkan motivasi karyawan, loyalitas dan komitmen mereka pada organisasi, serta mendorong kepuasan individual karyawan yang bersangkutan, untuk mendukung proses pengembangan karier yang sesuai dengan konsep karier baru, maka individu diharapkan

mampu merencanakan karier sendiri dengan melihat kompetensi yang mereka punyai dan mempertimbangkan peluang yang ada.

Pegadaian merupakan salah satu badan usaha milik negara yang bergerak di bidang jasa untuk menyalurkan uang pinjaman atas dasar hukum gadai dengan tingkat bunga yang rendah, dalam menunjang operasional usahanya maka Pegadaian memerlukan tenaga kerja yang kompeten dalam bidangnya dalam menghadapi kompetisi yang semakin ketat ini. Pegadaian telah melakukan berbagai upaya pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia dalam mendukung keberhasilan bisnisnya.

Hasil observasi pendahuluan pada Pegadaian Cabang Purwotomo Surakarta bahwa ruang kerja pegawai yang dinilai masih terlalu sempit, sehingga konsentrasi pegawai sering terganggu karena kecenderungan untuk selalu mengobrol antar pegawai lebih besar dibanding dengan mengerjakan tugas yang seharusnya diselesaikan, selain itu tidak proporsionalnya sistem pemberian remunerasi dalam bentuk gaji dan tunjangan menyebabkan pegawai ada yang kurang serius dalam melakukan pekerjaan dan apabila hal ini dibiarkan secara terus menerus maka akan menurunkan kepuasan kerja pegawai. Selain itu jaranganya program pelatihan dalam upaya pengembangan karier bagi pegawai.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis signifikansi pengaruh pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pegawai dan menganalisis variabel (kompensasi, lingkungan kerja dan pengembangan karier) yang dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai
3. Pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai,
4. Kompensasi merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai

## METODE PENELITIAN

Populasi penelitian pegawai PT Pega-daian Area Surakarta. Teknik pengambilan sampel menggunakan sensus dengan sampel 52 pegawai. Jenis data menggunakan data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data menggunakan data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan studi pustaka. Teknik analisis data regresi linear berganda.

## HASIL PENELITIAN

### Gambaran Responden

Hasil karakteristik responden tersebut diketahui bahwa responden laki-laki sebanyak 29 orang (55,8 persen) dan responden perempuan sebanyak 23 orang (44,2 persen). Karakteristik berdasarkan dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 9 orang (17,3 persen) dan responden dengan tingkat pendidikan Perguruan Tinggi sebanyak 43 orang (82,7 persen) sedangkan tidak ada responden yang mempunyai tingkat pendidikan SD maupun SMP (0,0

persen). Responden dengan masa kerja kurang dari 10 tahun sebanyak 7 orang (13,5 persen), responden dengan masa kerja 10 – 20 tahun sebanyak 33 orang (63,5 persen) dan responden dengan masa kerja lebih dari 20 tahun sebanyak 12 orang (23,0 persen).

### Uji Instrumen dan Asumsi Klasik

Hasil uji instrumen penelitian diketahui bahwa keseluruhan variabel yaitu kompensasi, kompensasi, lingkungan kerja, pengembangan karier dan kepuasan kerja valid dengan *p value* < 0,05 dan reliabel karena nilai cronbach alpha > 0,60. Hasil uji asumsi klasik diketahui bahwa data bebas dari multikolinearitas, bebas heteroskedastisitas, bebas autokorelasi dan data terdistribusi normal.

### Regresi Linear

Analisis regresi linear berganda dengan hasil pada tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Signifikan
Konstanta	6,486		
Pengetahuan	0,546	4,643	0,000
Sikap	0,261	2,861	0,006
Norma subjektif	0,205	2,249	0,029
F = 40,383			0,000
Adjusted R <sup>2</sup> = 0,698			

Sumber: Data primer diolah 2015

Hasil persamaan regresi beserta interpretasinya adalah:

$$Y = 6,486 + 0,546X_1 + 0,261X_2 + 0,205X_3.$$

Nilai konstanta (a) bertanda positif, yaitu 6,486, berarti pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja adalah positif. Nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi ( $X_1$ ) yaitu sebesar 0,546, artinya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah positif, sehingga meningkatnya kompensasi semakin meningkatkan kepuasan kerja dengan asumsi variabel lingkungan kerja dan pengembangan karier dianggap tetap atau konstan.

Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) yaitu 0,261, artinya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah positif, sehingga meningkatnya lingkungan kerja maka dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan asumsi variabel kompensasi dan pengembangan karier dianggap tetap atau konstan.

Nilai koefisien regresi untuk variabel pengembangan karier ( $X_3$ ) yaitu 0,205, artinya pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja adalah positif, sehingga semakin terbukanya pengembangan karier maka semakin meningkatkan kepuasan kerja dengan

asumsi variabel kompensasi dan lingkungan kerja dianggap tetap atau konstan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,546, koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,261 dan koefisien regresi variabel pengembangan karier sebesar 0,205. Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa kompensasi merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai PT Pegadaian (Persero) Area Surakarta, terbukti kebenarannya.

Hasil uji ketepatan model diketahui dari hasil uji F dengan *p value* sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga model tepat dan layak untuk memprediksi pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja. Hasil koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) sebesar 0,698 artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel kompensasi, lingkungan kerja dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja sebesar 69,8 persen, sedangkan sisanya sebesar 30,2 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, misalnya adalah komunikasi dan kepemimpinan.

### **Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja**

Hasil uji t diperoleh nilai t hitung variabel kompensasi sebesar 4,643 dengan *p value*  $0,005 < 0,05$ , hal ini berarti kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT Pegadaian (Persero) Area Surakarta, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT Pegadaian (Persero) Area Surakarta, terbukti kebenarannya.

Hasil ini sesuai penelitian I Made Rai Budi Lantara dan I Wayan Mudiarta Utama (2014) bahwa insentif finansial berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja. Hal ini diperkuat dari Malayu SP. Hasibuan (2009: 182) bahwa pemberian kompensasi akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal terhadap perusahaan

sehingga *labour turnover* relatif rendah, dengan tingkat kompensasi yang cukup, maka pegawai akan lebih tenang dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Moch As'ad, (2005: 128) bahwa instansi atau perusahaan berkeyakinan bahwa pendapatan, atau gaji merupakan faktor utama yang mempengaruhi kepuasan karyawan, sehingga ketika institusi sudah memberikan gaji yang cukup, ia merasa bahwa pegawai sudah puas. Kepuasan kerja pegawai tidak mutlak dipengaruhi oleh gaji semata. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan maju, lingkungan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas. Robbins, (2006: 51) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh gaji, dengan gaji dan upah yang diterima karyawan dianggap sebagai refleksi cara pandang manajer mengenai kontribusi karyawan terhadap organisasi.

### **Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja**

Hasil perhitungan uji t variabel lingkungan kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 2,861 dengan *p value*  $0,006 < 0,05$ , hal ini berarti lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT Pegadaian (Persero) Area Surakarta, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT Pegadaian (Persero) Area Surakarta, terbukti kebenarannya.

Hasil ini sesuai penelitian I Made Rai Budi Lantara dan I Wayan Mudiarta Utama (2014) bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja terdiri dari dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Robbins (2006: 51) bahwa hal penting yang merupakan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja antara lain adalah supervisor dan rekan sekerja. Supervisor merupakan kemampuan supervisor untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan moral dapat meningkatkan kepuasan

kerja dan rekan sekerja, dapat memberikan bantuan secara teknis dan dukungan secara sosial akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

### **Pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja**

Hasil perhitungan uji t variabel pengembangan karier diperoleh nilai t hitung sebesar 2,249 dengan *p value*  $0,029 < 0,05$ , hal ini berarti bahwa pengembangan karier mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT Pegadaian (Persero) Area Surakarta, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT Pegadaian (Persero) Area Surakarta, terbukti kebenarannya.

Hasil ini mendukung penelitian Endang Sapila (2013) bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini diperkuat dari pernyataan Robbins (2006: 51) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah promosi, di mana kesempatan untuk lebih berkembang di organisasi dapat menjadi sumber kepuasan kerja.

Pengembangan karyawan dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan efisiensi tenaga, meningkatkan pelayanan serta meningkatkan karier karyawan seiring dengan peningkatan keterampilan/keahlian dan prestasi kerja. Kebutuhan untuk suatu pengembangan karyawan dapat diketahui dari analisis pekerjaan, dari analisis tersebut dapat di ketahui jenis pengembangan yang dibutuhkan oleh karyawan. Semakin baik kesempatan pegawai untuk mengembangkan kariernya maka semakin besar kepuasan kerja pegawai sehingga dapat berdampak pada hasil kerja lebih baik (Sondang P. Siagian, 2007: 215).

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil uji ketepatan model diketahui bahwa model tepat dan layak untuk memprediksi pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja. Kompensasi merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai karena nilai koefisien regresinya terbesar dibandingkan koefisien regresi variabel yang lain. Hasil koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) menunjukkan bahwa pengaruh variabel kompensasi, lingkungan kerja dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja sebesar 69,8 persen, sedangkan sisanya sebesar 30,2 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, misalnya adalah komunikasi dan kepemimpinan.

Implikasi yang perlu dilakukan adalah bahwa institusi berupaya memberikan bonus pada jangka waktu tertentu, pemberian tunjangan bagi pegawai berprestasi, melakukan pemeriksaan kesehatan ataupun rekreasi secara berkala kepada pegawai, institusi perlu menjaga kebersihan dan kenyamanan ruangan kerja serta meningkatkan hubungan yang harmonis antar pegawai ataupun antara pegawai dengan atasan dan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan karier melalui pelatihan ataupun menempuh studi lanjutan, pemberian promosi jabatan bagi pegawai berprestasi dan menginformasikan adanya pengembangan karier di institusi.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Endang Sapila, 2013, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman, *Skripsi*, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang (Tidak dipublikasikan).
- Hani Handoko, 2009, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.

- Imam Ghozali, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- I Made Rai Buda Lantara dan I Wayan Mudiarta Utama, 2014, Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Non Finansial dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Tiara Cipta Nirwana, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
- Malayu SP. Hasibuan, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Robbins, S. P., 2006, *Perilaku Organisasi*, Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sadili Samsudin, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung.
- Sedarmayanti, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pradnya Paramita, Jakarta.
- Sekaran, Uma, 2006, *Research Methods For Business (Metodologi Penelitian Untuk Bisnis)*, Salemba Empat, Jakarta.
- Sondang P. Siagian, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Suharsimi Arikunto, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Veitshal Rivai dan E.J. Sagala, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Raja Grafindo Perkasa, Jakarta.