

**PENGARUH KOMPENSASI, KOMITMEN ORGANISASI,
MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI
(Studi Empiris Pada Dinas Pekerjaan Umum dan
Penataan Ruang Kabupaten Magelang)**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan
Mencapai Derajat S-1**



Disusun Oleh:
Novi Lili Utami
NIM. 18.0101.0123

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2022**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pegawai sebagai sumber daya manusia merupakan salah satu elemen yang penting dalam organisasi. Keberhasilan suatu organisasi atau instansi ditentukan oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Selain itu, mengelola sumber daya manusia menjadi salah satu fundamental kesuksesan sebuah organisasi. Tugas manajer atau pimpinan dalam mengelola pegawai diantaranya yaitu tentang upaya dalam peningkatan kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja berarti rasa senang seseorang atas peran pekerjaannya di suatu organisasi. Kepuasan kerja juga menjadi pertimbangan esensial bagi pegawai untuk bertahan dalam suatu organisasi.

Menurut Siagian (2003:295), kepuasan kerja adalah suatu cara pandang cara pandang seseorang baik bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Ketika seseorang merasa puas pada pekerjaannya maka dapat tercermin oleh sikapnya yang positif atau perasaan senang terhadap tugasnya. Oleh karena itu, kepuasan kerja pegawai menjadi hal yang tidak dapat lepas dari kesuksesan suatu organisasi karena berkaitan dengan produktivitas suatu organisasi. Ketidakpuasan dapat menjadi awal dari permasalahan yang muncul dalam organisasi seperti konflik perkerja.

Salah satu faktor penentu kepuasan kerja yaitu kompensasi. Kompensasi merupakan upah dari perusahaan yang diberikan kepada tenaga kerja sebagai pemberian tenaga dan pikiran untuk perusahaan lebih maju

(Sastrohadiwiryono, 2003:181). Kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan oleh kompensasi, dimana kompensasi menjadi harapan bagi pegawai. Ketika pegawai merasa terpenuhi kebutuhannya maka ia akan terdorong untuk bekerja dengan baik karena balas jasa yang diberikan organisasi adil dan layak. Oleh sebab itu, kompensasi menjadi hal yang fundamental bagi instansi karena menjadi salah satu program sebagai upaya mempertahankan sumber daya manusianya. Sebagaimana pada penelitian yang dilakukan oleh Hermingsih dan Purwanti (2020), berpendapat bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan dalam hasil penelitian Tamali dan Munasip (2019), berpendapat bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Faktor berikutnya yang menjadi penentu kepuasan kerja yaitu komitmen organisasi. Komitmen organisasi yaitu suatu keadaan dimana seorang karyawan berpihak pada organisasi tertentu dengan tujuan-tujuan dan keinginannya untuk bertahan dalam organisasi (Robbins dan Judge, 2012: 101). Komitmen organisasi dikatakan kuat pada diri seseorang ketika dia memiliki kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi didorong oleh lingkungan kerja yang adil, sehingga semakin pegawai dihargai maka semakin tinggi komitmen organisasi. Komitmen yang tinggi cenderung membuat karyawan memiliki niatan yang rendah untuk berhenti. Komitmen organisasi yang tinggi membuat karyawan merasakan kenyamanan ketika bekerja dan cenderung merasa puas dalam pekerjaannya.

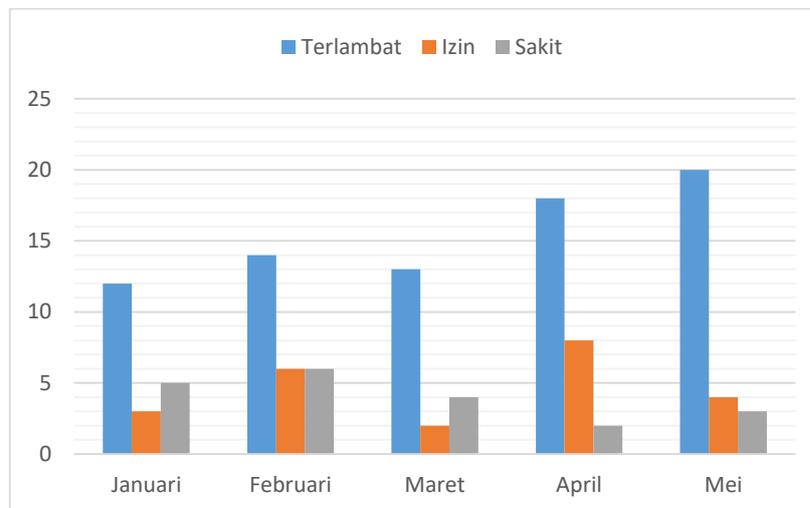
Seperti yang dijelaskan pada penelitaian Mandri dkk (2018), bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan pada penelitian Lukman dan Muhammadin (2022), dijelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Motivasi kerja yaitu daya pendorong yang dimiliki oleh individu dalam berkaktivitas agar individu berkeingin untuk berbuat, bekerja, serta melakukan aktivitas dengan segenap kemampuan dan potensi yang dimiliki oleh individu untuk mencapai tujuan yang dikehendaknya. Oleh sebab itu, organisasi harus memperhatikan pegawai agar terwujudnya motivasi kerja yang tinggi. Dengan begitu, ketika pegawai memiliki motivasi yang baik maka akan mengalami kepuasan kerja yang baik pula. Seperti pada penelitian Rivaldo dkk (2020), bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan pada penelitian Bahri dan Nisa (2017), mengatakan motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yaitu tempat pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Sedarmayati (2009:21), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang baik yaitu ketika pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara

optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai begitu pula sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan menurunkan kepuasan kerja pegawai. Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Wuwungan dkk (2017), menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sedangkan menurut Pareraway dkk (2018), lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja berkaitan dengan keseimbangan atau kesesuaian antara hak dan kewajiban pegawai. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kompensasi, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Fenomena yang terjadi pada saat ini yaitu adanya indikasi terjadinya penurunan kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Magelang. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Magelang yang terletak di Jalan Seokarno Hatta No 6 Kota Mungkid ini bertugas sebagai penyelenggara urusan pemerintah bidang pekerjaan umum, pembangunan infrastruktur dan perumahan untuk daerah Kabupaten Magelang. DPUPR Kabupaten Magelang memiliki lima bidang yaitu, sekretariat, bina marga, perairan, cipta karya, serta penataan ruang dan pertanian. Sebagai lembaga kedinasan, maka DPUPR harus memiliki kompetensi dan kinerja tinggi. Oleh karena itu, mereka harus memastikan bahwa pegawai DPUPR memiliki kepuasan yang tinggi.



Gambar 1. 1
 Grafik Absensi Pegawai DPUPR Januari-Mei 2022
 Sumber: Data Sekunder diolah DPUPR Kab. Magelang 2022

Berdasarkan Gambar 1, grafik tersebut menunjukkan bahwa keterlambatan pegawai DPUPR Kab. Magelang pada Bulan Januari hingga Mei relatif mengalami peningkatan. Tingkat keterlambatan dan absensi pegawai rata-rata 15 dan 5 orang perbulan. Tingkat keterlambatan dan absensi yang terus meningkat menunjukkan indikasi motivasi kerja yang menurun. Motivasi kerja yang rendah berhubungan dengan sikap yang menyangkut pekerjaan dan perilaku negatif seperti absensi, keinginan berpindah, dan penyimpangan kerja. Hal tersebut menunjukkan masih kurangnya motivasi kerja terhadap organisasi dan dapat disebabkan oleh kepuasan kerja yang menurun.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, perumusan masalah dari penelitian ini yaitu :

1. Apakah kompensasi, komitmen organisais, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhdap kepuasan kerja?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan rumusan masalah yang telah disampaikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini, yaitu:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultaan terhdap kepuasan kerja.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.
5. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

D. Kontribusi Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki kontribusi secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

a. Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi sebagai informasi, ilmu pengetahuan, referensi, serta bahan pertimbangan mengenai pengaruh kompensasi, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

b. Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi perusahaan atau organisasi sejauh mana pengaruh kompensasi, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, serta dapat mengevaluasi agar kepuasan kerja menjadi lebih baik dan dapat mengatasi masalah-masalah yang dapat menghambat kepuasan kerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka

a. Teori Atribusi

Fritz Heider menjelaskan bahwa teori atribusi merupakan teori yang mempelajari tentang bagaimana perilaku seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, alasan, atau sebab perilakunya (Luthans, 2005:182). Dalam teori ini, dijelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal, yaitu faktor-faktor yang berasal dari diri seseorang, dan kekuatan eksternal, yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar diri seseorang. (Robbins dan Judge, 2012:177) menjelaskan bahwa teori atribusi dikemukakan untuk mengembangkan penjelasan mengenai cara menilai seseorang secara berbeda. Pada dasarnya, teori atribusi mengemukakan bahwa ketika mengobservasi perilaku seorang individu, yang perlu dilakukan yaitu menentukan apakah perilaku tersebut disebabkan secara internal atau eksternal.

Teori atribusi menjelaskan situasi di sekitar yang menjadi penyebab perilaku seseorang dalam persepsi sosial disebut dengan *dispositional attributions* dan *situasional attributions*. *Dispositional attributions* merupakan penyebab internal yang mengacu pada atribut personal, seperti kepribadian, persepsi diri, kemampuan, usaha, dan motivasi. Sedangkan *situasional attribution* yaitu penyebab eksternal yang

mengacu pada atribut lingkungan, seperti kondisi sosial, nilai-nilai sosial, aturan, cuaca, dan pandangan masyarakat.

Penentuan internal atau eksternal dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu kekhususan, konsensus, konsistensi. Kekhususan yaitu perilaku yang ditunjukkan individu apabila dihadapkan pada situasi yang berbeda. Apabila perilaku individu dianggap luar biasa, maka individu lain memberikan atribusi eksternal terhadap perilaku tersebut. Sebaliknya, apabila perilaku tersebut dianggap biasa maka hal tersebut dinilai sebagai atribusi internal. Konsensus artinya respon yang ditunjukkan semua individu memiliki kesamaan terhadap menanggapi atau menghadapi situasi. Apabila konsensusnya tinggi, maka termasuk atribusi internal sedangkan konsensusnya rendah, maka termasuk atribusi eksternal. Faktor terakhir yaitu konsistensi, jika seseorang menilai perilaku-perilaku orang lain dengan respon sama dari waktu ke waktu. Semakin konsisten perilaku tersebut maka orang akan menghubungkan hal tersebut dengan sebab-sebab internal.

Berdasarkan uraian di atas dapat dikatakan bahwa teori atribusi pada hakekatnya sebagai teori yang mempelajari perilaku seseorang yang disebabkan oleh faktor internal dan eksternal. Penelitian ini menggunakan teori atribusi karena variabel pada penelitian ini termasuk atribut dalam teori atribusi. Dimana penelitian ini berhubungan dengan variabel kepuasan kerja, kompensasi, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan organisasi. Variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi,

dan motivasi kerja termasuk dalam atribut internal karena dipengaruhi oleh sikap atau perilaku dalam diri. Pada variabel kompensasi dan lingkungan kerja, variabel tersebut termasuk atribut eksternal karena faktor-faktor yang berasal dari luar diri seseorang.

b. Kepuasan Kerja

Menurut Priansa (2014:291), kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Dengan begitu kepuasan kerja tercermin pada perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap kepuasan kerja mereka sedangkan seseorang dengan kepuasan kerja rendah akan memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya (Robbins dan Judge, 2012:99). Tolak ukur suatu kepuasan kerja antar pegawai berbeda-beda, tergantung pada tingkat kebutuhannya.

Terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik merupakan faktor yang ada dalam diri pegawai dan sudah ada sejak pegawai mulai bekerja di tempat kerja. Sedangkan faktor ekstrinsik, merupakan sesuatu yang berasal dari luar diri pegawai, diantaranya seperti kondisi fisik lingkungan kerja, interaksi dengan pegawai lain, sistem

penggajian, dan sebagainya. Menurut Robbins dan Judge (2012:108), terdapat 5 faktor yang mempengaruhi kepuasan pegawai yaitu:

a) Sifat pekerjaan

Sifat pekerjaan yang dilakukan memiliki elemen yang memuaskan serta mencakup pegawai yang diberikan kesempatan untuk belajar dan tanggung jawab.

b) Pengawasan

Seseorang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja serta pemimpinan yang berorientasi terhadap kinerja dan mengutamakan partisipasi pegawai.

c) Bayaran saat ini

Jumlah bayaran yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan kerja sesuai dengan kebutuhan yang dirasa adil.

d) Peluang Promosi

Kemungkinan pegawai dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Pegawai berhak mendapatkan promosi sesuai dengan prestasi kerjanya.

e) Hubungan dengan rekan Kerja

Rekan kerja yang baik dan saling mendukung menimbulkan rasa kepuasan dalam bekerja. Pegawai akan lebih puas apabila memiliki rekan kerja yang menyenangkan dan saling mendukung, serta memiliki pemimpin yang menghargai pekerjaan bawahannya.

Usman (2010:497) berpendapat bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor, seperti:

- a) Imbalan jasa
- b) Rasa aman
- c) Pengaruh antarpribadi
- d) Kondisi lingkungan kerja
- e) Kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri

c. Kompensasi

Hasibuan (2016:118) menyatakan bahwa, kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi. Kompensasi tidak langsung yaitu terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak, dan sebagainya.

Mathis dan Jackson (2011:118) menyatakan bahwa kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi besar kecilnya kompensasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi (Sutrisno, 2011:183), yaitu

a) Tingkat biaya hidup

Kesesuaian biaya hidup dengan kompensasi yang diterima pegawai membuat seseorang akan memilih untuk bertahan di perusahaan.

b) Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain

Pekerjaan yang sama harusnya mendapat kompensasi yang sama dengan kompensasi perusahaan lain.

c) Tingkat kemampuan perusahaan

Perusahaan berskala besar atau mempunyai reputasi baik tentu dapat memberikan kompensasi yang besar bagi pegawai. Perusahaan berskala kecil menengah, harus realistis mempertimbangkan kemampuan finansial perusahaan.

d) Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab

Setiap tingkatan jabatan memiliki kompensasi yang berbeda karena tanggung jawab yang diemban berbeda.

e) Peraturan perundang-undangan yang berlaku

Pemberian kompensasi telah diatur dalam undang-undang seperti, upah minimum rata-rata, ketentuan lembur, jaminan sosial, dan asuransi.

f) Peraturan serikat buruh

Kompensasi pegawai juga dipengaruhi oleh peran serikat buruh, terutama dalam perjanjian kerja bersama. Serta tuntunan atas tunjangan tertentu dari serikat buruh memungkinkan perusahaan memenuhinya.

Simamora (2014:461), berpendapat bahwa kompensasi dapat diukur dengan beberapa indikator seperti:

- a) Gaji dan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
- b) Insentif yang sesuai dengan pengorbanan
- c) Tunjangan yang sesuai dengan harapan
- d) Fasilitas yang memadai

d. Komitmen Organisasi

Menurut Mathis dan Jackson (2011:159), komitmen organisasi adalah sejauh mana karyawan percaya dan menerima tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap dengan organisasi. Komitmen organisasi berarti keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi (Luthans, 2006:224). Dijelaskan pula oleh Sudarmanto (2009:105) bahwa komitmen organisasi sangat penting sebagai pendorong pegawai untuk bekerja, dengan dorongan maka diharapkan kepuasan kerja akan muncul dalam diri sehingga menumbuhkan komitmen dalam diri. Robbins dan Judge (2012:101) mengungkapkan bahwa terdapat 3 komponen komitmen organisasi sebagai berikut:

a) *Affective commitment*

Komitmen afektif berupa perasaan cinta, keikatan emosional dan keterlibatan dalam organisasi yang memunculkan kemauan untuk tetap ada pada suatu organisasi dengan selalu menghargai nilai yang ada

dalam organisasi. Pegawai yang secara afektif mengikat dirinya dengan tujuan organisasi dan memiliki hasrat untuk terus menjadi anggota organisasi.

b) *Continuance commitment*

Komitmen pegawai yang didasarkan pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan apabila akan meninggalkan organisasi. Selain itu, pegawai tetap bertahan pada organisasi karena pertimbangan gaji serta belum atau tidak menemukan pekerjaan lain. Dapat dikatakan pula pegawai memutuskan menetap karena menganggap sebagai suatu pemenuhan kebutuhan.

c) *Normative commitment*

Keyakinan pegawai tentang tanggung jawab terhadap organisasi yang didasari atas pertimbangan norma serta nilai. Pegawai tetap tinggal pada organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut dikarenakan kewajiban moral. Pegawai yang merasa bahwa seharusnya dan merasa memiliki kewajiban untuk menjadi anggota organisasi dikarenakan mereka memiliki tingkat komitmen normatif yang tinggi.

Menurut Mowday (1992) dalam Hariani dan Irfan (2019), komitmen organisasi ditunjukkan dalam tiga hal dari sikap anggotanya, yaitu:

- a) Mengaruh pada sikap individu untuk memperlihatkan gairah yang kuat sebagai bagian dari organisasi.

- b) Tingkat keinginan untuk memberikan hal terbaik bagi organisasi.
- c) Keyakinan dan penerimaan terhadap nilai-nilai utama dan tujuan organisasi.

e. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memeberikan energi, mendorong kegiatan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan (Siswanto, 2005:119). Dapat dikatakan pula bahwa motivasi yaitu situasi pendorong bagi seseorang untuk menjalankan tugasnya sesuai dengan fungsinya di dalam suatu organisasi (Bangun, 2012:312). Winardi (2011:312) mengatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan. Sejalan dengan itu, Sedarmayanti (2011:233), menyatakan bahwa motivasi adalah kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan kebutuhan individual. Menurut Afandi (2018:24), terdapat 4 faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

- a) Kebutuhan hidup

Kebutuhan untuk memenuhi hidup seperti makan, minum, tempat tinggal, dll. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang untuk giat dalam bekerja.

b) Kebutuhan masa depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis, dan optimisme.

c) Kebutuhan harga diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta pengharagaan prestasi dari karyawan dan lingkungannya. Kebutuhan ini idealnya timbul karena adanya prestasi. Hal yang perlu menjadi perhatian yaitu semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi maka semakin tinggi pula prestasinya.

d) Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, ketrampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang memuaskan. Kebutuhan ini menjadi realisasi lengkap potensi secara penuh.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi Rivai (2005:456)

yaitu:

a) Kemungkinan untuk berkembang

Seseorang termotivasi untuk bekerja pada suatu organisasi dikarenakan adanya harapan bahwa lingkungan organisasi tersebut memacu seseorang untuk berkembang dalam segi karir.

b) Jenis pekerjaan

Jenis pekerjaan yang baik dan mendukung akan mempengaruhi motivasi untuk bekerja.

- c) Apakah mereka merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja

Rasa bangga menjadi bagian organisasi membuat pegawai senantiasa termotivasi untuk bekerja lebih giat.

f. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Nitisemito, 2009:39). Sedangkan menurut Sedarmayani (2009:21), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Menurut Sedarmayanti (2009:28) terdapat 5 faktor yang dapat mempengaruhi kondisi lingkungan kerja, yaitu:

- a) Penerangan/ cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas sehingga memperlambat pekerjaan.

- b) Temperatur di tempat kerja

Lingkungan kerja dengan temperatur udara yang normal (tidak terlalu panas dan tidak terlalu dingin) akan membuat pekerjaan lebih nyaman ketika bekerja.

c) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban udara di tempat kerja akan mempengaruhi keadaan tubuh pegawai saat menerima atau melepaskan panas.

d) Sirkulasi udara di tempat kerja

Udara di sekitar lingkungan kerja harus segar karena hawa sejuk selama bekerja membuat rasa nyaman ketika melakukan pekerjaan.

e) Kebisingan di tempat kerja

Polusi suara dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan berkomunikasi.

f) Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal konsentrasi kerja, datangnya kelelahan, timbulnya penyakit seperti gangguan mata, syaraf, peredaran darah, dll.

g) Bau tidak sedap di tempat kerja

Bau yang tidak sedap merupakan pencemaran dan dapat mengganggu konsentrasi pegawai.

h) Tata warna di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan cara mengatur tata letak saja.

i) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi berkaitan dengan mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan bekerja, dll.

j) Musik di tempat kerja

Musik harus disesuaikan dengan suasana, waktu, dan tempat sehingga dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja.

k) Keamanan di tempat kerja

Salah satu upaya menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan jasa Satpam serta memasang cctv di instansi.

Sihombing dalam (Aoliso dan Lao, 2018) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

a) Fasilitas kerja

Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja buruk, seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, dan kekurangan ventilasi

b) Gaji dan tunjangan

Ketidak sesuaian gaji dengan harapan pekerja akan membuat pekerja ingin mencari lingkungan kerja yang menjamin pencapaian harapan kerja

c) Hubungan kerja

Kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan atau hasil.

B. Telaah Penelitian Sebelumnya

Penelitian ini perlu dilakukan peninjauan terhadap berbagai penelitian terdahulu guna mendapatkan referensi yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Berikut beberapa ulasan terkait penelitian terdahulu.

Penelitian yang dilakukan oleh Andre dkk (2019) dengan objek penelitian pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado. Penelitian tersebut menggunakan teknik non probability sampling dan formula slovin, sampel berjumlah 41 responden. Analisis data berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji F, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi, pengembangan karir, dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, secara parsial kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan pengembangan karir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2018) dengan objek Sub Direktorat Penindakan Bea dan Cukai. Penelitian tersebut merupakan studi analisis deskriptif kualitatif dengan menggunakan alat ukur analisis regresi linier sederhana dan berganda. Jenis data primer penelitian ini berupa hasil kuesioner yang diberikan pada 100 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, secara parsial kompensasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan

signifikan terhadap kepuasan kerja, serta secara parsial komitmen organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Aoliso dan Lao (2018) dengan objek penelitian pada PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Kupang". Sumber datapenelitian ini yaitu karyawan PT Taspen (Persero) yang berjumlah 30 karyawan. Metode analisis yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif metode statistik alat analisis yang digunakan adalah regresi sederhana. Hasil penelitian ini yaitu lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Wahyuni dan Irfani (2019) melakukan penelitian pada PT. Kepsindo Indra Utama Padang. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan sampel sejumlah 80 karyawan. Hasil penelitian ini yaitu bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, serta kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Jufri dkk (2018) melakukan penelitian dengan objek penelitian pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel penelitian berjumlah 35 responden. Hasil penelitian yaitu secara parsial motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, secara parsial kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, serta secara simultan

motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

C. Pengembangan Hipotesis

Good dan Scates (1954) dalam Suharyadi & Purwanto S.K (2016: 91) menyatakan bahwa hipotesis merupakan suatu dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan. Berikut pengembangan hipotesis dalam penelitian ini:

a. Pengaruh Secara Simultan Kompensasi, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2012:107), kepuasan kerja mengacu pada sikap individu pada umumnya terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja menjadi evaluasi yang menggambarkan perasaan seseorang atas sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Seperti yang dijelaskan pada teori atribusi bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap atau perilaku dalam diri atau dari luar diri seorang. Seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap kepuasan kerja mereka. Seseorang dengan kepuasan kerja rendah akan memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya. Dapat dikatakan bahwa setiap pegawai memiliki tingkat kepuasan kerja sendiri.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rasyid dan Tanjung, (2020) yang mengemukakan mengenai pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru pada SMA Swasta

Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan, hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Damayanti dan Ismiyanti (2020), menyatakan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Bisnis Manajemen Swasta di Semarang. Dari pernyataan tersebut dapat dirumuskan hipotesis alternatif yang pertama (H1) sebagai berikut:

H1. Secara simultan kompensasi, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

b. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2014:115), kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi menjadi salah satu cara departmen personalia untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Kompensasi yang merupakan balas jasa kepada pegawai harus diberikan secara benar karena pegawai yang merasa terpuaskan, akan mencapai sasaran-sasaran organisasi. Kompensasi penting bagi pegawai karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara pegawai itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Teori atribusi memaparkan bahwa perilaku pegawai dapat dipengaruhi oleh kompensasi yang didapat, apabila kompensasi sesuai maka pegawai merasa puas. Oleh sebab itu, apabila

pegawai memandang kompensasi mereka tidak memadai maka kepuasan kerja mereka dapat turun.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Farisi dan Pane (2020), kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Parimita et. al., (2018) menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut berarti, semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh pegawai maka akan memberikan peningkatan pada kepuasan kerja. Dari pernyataan tersebut dapat dirumuskan hipotesis alternatif yang pertama (H2) sebagai berikut:

H2: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

c. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Komitmen organisai menurut Wahyudi dan Salam (2020: 15) yaitu suatu sikap dan perilaku kerja yang sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan organisasi. Komitmen organisasi menjadi hal yang sangat penting dalam dunia kerja karena komitmen organisasi ini erat kaitannya dengan loyalitas yang berkelanjutan. Komitmen organisasi dibangun dengan bentuk menjalin hubungan jangka panjang dengan anggota organisasi. Pada teori atribusi, komitmen organisasi erat kaitannya dengan pengaruh secara internal, komitmen untuk terus mengabdikan pada organisasi timbul pada diri seseorang sebagai tanggung jawab yang semestinya dimiliki. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung menunjukkan ketelibatannya yang tinggi dengan bentuk sikap dan

perilaku. Komitmen organisasi tumbuh dengan sendirinya karena pegawai telah mempunyai hubungan emosional seperti nilai-nilai budaya organisasi yang sesuai dengan nilai dirinya serta kemauan secara sukarela untuk mengabdikan kepada organisasi.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Suprata dan Ardana (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gunawan dan Sriathi (2019), menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut artinya, semakin tinggi komitmen organisasi maka akan semakin berpengaruh baik terhadap kepuasan kerja. Dari pernyataan tersebut dapat dirumuskan hipotesis alternatif yang pertama (H3) sebagai berikut:

H3: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

d. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Sutrisno (2011: 109) berpendapat bahwa motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan untuk melakukan sesuatu tindakan karena keinginan untuk melakukan hal tersebut dari diri sendiri. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka ingin berkeja sama bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi juga dapat memacu pegawai untuk bekerja keras sehingga tercapainya

tujuan mereka. motivasi dapat motivasi individu berawal dari kebutuhan, keinginan, dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Teori atribusi menjelaskan bahwa motivasi termasuk kekuatan dari dalam dimana pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Winarningsih (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Primandaru dkk (2018), menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan. Dari pernyataan tersebut dapat dirumuskan hipotesis alternatif yang pertama (H4) sebagai berikut:

H4: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

e. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok (Sedarmayanti, 2009: 21). Kondisi lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, dan nyaman. Teori atribusi menjelaskan tentang perilaku seseorang dapat disebabkan oleh pengaruh dari eksternal, lingkungan kerja merupakan

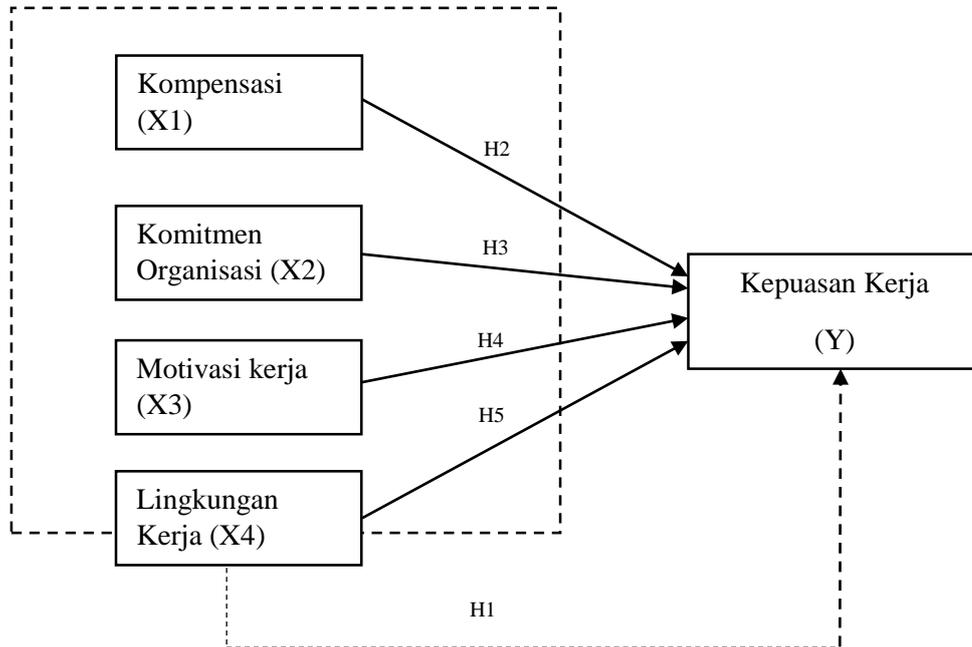
pengaruh dari luar seseorang terhadap perilaku yang ada pada pegawai. Ketika lingkungan kerja baik maka kepuasan kerja meningkat.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Wahyuniardi dkk (2018), dijelaskan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan dan Afrizal (2019), menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Dari pernyataan tersebut dapat dirumuskan hipotesis alternatif yang pertama (H5) sebagai berikut:

H5: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

D. Kerangka Berpikir

Pada uraian sebelumnya, dikemukakan bahwa yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kompensasi, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Penelitian terdahulu menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Namun penelitian lain menyatakan terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara kompensasi, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penjelasan dari landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka pemikiran dalam penelitian ini yaitu variabel bebas (*independent variable*) yaitu kompensasi X1, komitmen organisasi X2, motivasi kerja X3, dan lingkungan kerja X4, lalu variabel terikatnya (*dependent variable*) yaitu kepuasan kerja Y.



Gambar 2. 1
Model Penelitian

Keterangan:

—————> : Pengaruh secara parsial

- - - - -> : Pengaruh secara simultan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

a. Populasi

Populasi adalah kumpulan dari semua kemungkinan orang-orang, benda-benda, dan ukuran lain, yang menjadi objek perhatian atau kumpulan seluruh objek yang menjadi perhatian (Suharyadi dan Purwanto S.K, 2016: 6). Dalam penelitian ini, populasinya adalah pegawai yang bekerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Magelang sebanyak 193 pegawai.

b. Sampel

Sampel yaitu bagian dari populasi tertentu yang menjadi perhatian. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu penarikan sampel purposive (*purposive sampling*). Penarikan sampel purposive merupakan penarikan sampel dengan pertimbangan tertentu. *Purposive sampling* tergolong dalam jenis *non-probability sampling* yang berarti tidak memberikan peluang yang sama dari setiap populasi (Suharyadi dan Purwanto S.K, 2016:7). Kriteria dari pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Magelang yang telah bekerja minimal 1 tahun, karena pegawai telah memahami lingkungan kerja.

Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan pendekatan metode Slovin (Riyanto dan Hatmawan, 2020:12) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{(1+Ne^2)}$$

n : Jumlah sampel

N : Total populasi

e : Tingkat kesalahan dalam pengambilan keputusan

Dengan populasi sebesar 193 dan tingkat kesalahan 10% maka perhitungan sampel penelitian ini sebagai berikut:

$$n = \frac{193}{(1+193.0,10^2)}$$

$$n = 65,8 \approx 66$$

Jadi, sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 66 pegawai.

c. Jenis Data dan Sumber Data

a) Kuantitatif

Jenis data pada penelitian ini yaitu data kuantitatif. Data kuantitatif berupa angka yang kemudian dianalisis menggunakan rumus-rumus statistika.

b) Data sekunder

Sumber data sekunder pada penelitian ini yaitu data absensi dan jumlah pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Magaelang.

c) Data primer

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari jawaban atas pertanyaan yang diberikan responden melalui kuisisioner yang diberikan kepada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Magaelang yang telah bekerja minimal 1 tahun.

d. Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala likert. Skala Likert yaitu skala yang berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu (Kinneer, 1988) dalam (Umar, 2002: 98). Skala likert digunakan untuk mengukur tanggapan dari responden terhadap objek penelitian yang diteliti. Nilai 1 hingga 5 kategori respon digunakan pada pengukuran ini, dimana responden diharuskan untuk memilih setuju atau tidak setuju terhadap rangkaian pernyataan mengenai objek stimulus. Berikut daftar skor jawaban pernyataan menggunakan skala likert:

- a) Sangat tidak setuju (STS): skor 1
- b) Tidak setuju (TS): skor 2
- c) Kurang setuju (KS): skor 3
- d) Setuju (S): skor 4
- e) Sangat setuju (SS): skor 5

B. Definisi Operasional Variabel

a. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan persepsi responden mengenai prospek pekerjaannya yaitu rasa suka responden yang besar terhadap pekerjaannya dan seberapa jauh pekerjaannya dapat memuaskan kebutuhannya. Dapat dikatakan pula kepuasan kerja yaitu perasaan positif pegawai pada suatu pekerjaan, berupa dampak atau hasil evaluasi dari berbagai prospek pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja dapat diukur dengan 4 indikator sebagai berikut (Robbins dan Judge, 2012: 108) dan (Usman, 2010: 497):

- a) Imbalan jasa
- b) Peluang promosi
- c) Kondisi lingkungan kerja
- d) Hubungan dengan rekan kerja

b. Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu penilaian responden atas serangkaian paket yang diberikan suatu organisasi kepada pegawai sebagai imbalan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan pegawai dengan melakukan berbagai pekerjaan dan tugas di dalam instansinya. Kompensasi diukur dari persepsi pegawai mengenai layak/tidak layak nya kompensasi yang mereka terima tas kerja yang telah dilakukannya. Kompensasi dapat diukur dengan 4 indikator (Sutrisno, 2011: 183) dan (Simamora, 2014: 461), yaitu:

- a) Tingkat biaya hidup
- b) Tunjangan
- c) Insentif
- d) Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab
- e) Fasilitas yang memadai

c. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah persepsi responden tentang kemauan untuk tetap menjadi anggota suatu organisasi, kepercayaan, dan penerimaan akan nilai-nilai organisasi serta ketersediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi. Komitmen organisasi dapat diukur dengan 4 indikator Robbins dan Judge (2012: 101) dan (Mowday, 1992 dalam Hariani dan Irfan, 2019), yaitu:

- a) Keinginan kuat sebagai anggota
- b) Pemenuhan kebutuhan
- c) Rasa tanggung jawab kepada organisasi
- d) Keinginan untuk memberikan hal terbaik bagi organisasi
- e) Penerimaan nilai organisasi

d. Motivasi Kerja

Motivasi adalah persepsi responden tentang dorongan atau alasan yang menjadi dasar semangat untuk selalu melakukan sesuatu hal yang

baik. Motivasi kerja dapat diukur dengan 4 indikator (Afandi, 2018:24) dan (Rivai, 2005: 456), yaitu:

- a) Kebutuhan hidup
- b) Kemungkinan untuk berkembang
- c) Kebutuhan masa depan
- d) Rasa bangga

e. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan persepsi responden tentang faktor-faktor atau suatu keadaan yang bersifat fisik maupun non fisik yang memengaruhi perilaku pegawai. Lingkungan kerja dapat diukur dengan 4 indikator (Sedarmayanti, 2009: 28) dan Sihombing dalam (Aoliso dan Lao, 2018), yaitu:

- a) Fasilitas kerja
- b) Kenyamanan di tempat kerja
- c) Keamanan di tempat kerja
- d) Gaji dan tunjangan

C. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Valid atau tidaknya suatu kuesioner diukur menggunakan uji validitas. Menurut Ghazali (2011:52), suatu data dikatakan valid apabila

pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang diperoleh dengan data yang sesungguhnya. Alat ukur yang valid berarti memiliki validitas yang tinggi dalam menguji validitas data. Menguji layak atau tidak layaknya kuisisioner yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi. Uji signifikasinya menggunakan *pearson correlation*, diukur dengan membandingkan korelasi, $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan derajat kebebasan (dk) = $n-2$, n merupakan jumlah sampel dengan taraf signifikansi 5% (0,05). Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ hasilnya positif, maka butir yang diuji valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang menjadi indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2011:47). Suatu kuesioner dinyatakan layak apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Reliabilitas suatu teks merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Butir kuesioner dikatakan layak apabila Cronbach's alpha $> 0,60$ dan dikatakan tidak layak apabila jika Cronbach's alpha $< 0,60$ (Ghozali, 2011:48).

D. Metoda Analisis Data

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis besarnya hubungan dan pengaruh variabel independent yang berjumlah lebih dari dua. Alat analisis penelitian ini menggunakan SPSS (*Software Statistical Package of Science*). Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan persamaan regresi linier berganda (Suharyadi dan Purwanto S.K., 2016:226), sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + b_3 \cdot X_3 + b_4 \cdot X_4$$

Keterangan

Y : Kepuasan Kerja

A : Konstanta

X₁ : Kompensasi

X₂ : Komitmen Organisasi

X₃ : Motivasi Kerja

X₄ : Lingkungan Kerja

b₁b₂b₃b₄ : Koefisiensi Regresi

b. Uji Hipotesis

a) Uji Koefisien Determinasi (R²/R Square)

Uji R² digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinan akan berkisar 0 sampai 1. Apabila nilai R

square adalah 0, berarti tidak ada total varians yang diterangkan oleh varian bebas dari persamaan regresi. Apabila nilai R square adalah 1, artinya 100% total variasi diterangkan oleh varian persamaan regresi. Menurut Lind (2002), apabila nilai koefisien determinasi lebih besar dari 0,5 maka variabel bebas dapat menjelaskan variable terikat dengan baik atau kuat, sama dengan 0,5 maka sedang, dan kurang dari 0,5 relatif kurang baik (Suharyadi & Purwanto S.K, 2016:233). Dalam penelitian ini koefisien determinasi menggunakan nilai adjusted R² karena variabel independen lebih dari 2.

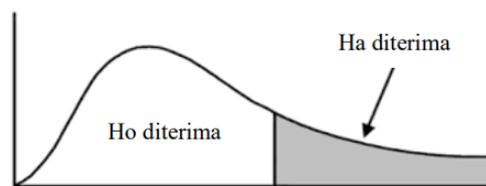
b) Uji F (Uji Simultan)

Uji F merupakan pengujian terhadap koefisien regresi secara bersama-sama yaitu untuk mengetahui apakah varibel independent berpengaruh terhadap variable dependent (Suharyadi dan Purwanto S.K., 2016:241). Langkah pertama untuk melakukan Uji F yaitu dengan menyusun hipotesis. Dalam penyusunan hipotesis, terdapat hipotesis nol dan hipotesis alternatif, seperti:

1. $H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq 0$. Artinya terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, berarti variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
2. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$. Artinya tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Langkah selanjutnya yaitu menentukan daerah keputusan. Penentuan nilai F menggunakan tingkat signifikansi 5%, derajat kebebasan (α : k-1, n-k), dimana k merupakan jumlah variabel dan n yaitu jumlah sampel. Dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $P_{value} < \alpha$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya variabel independen secara serentak mempengaruhi variabel dependen.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan $P_{value} > \alpha$, maka H_a ditolak H_0 diterima yang artinya variabel independen secara serentak tidak mempengaruhi variabel dependen.



Gambar 3. 1
Kurva Uji F

c) Uji Parsial (Uji t)

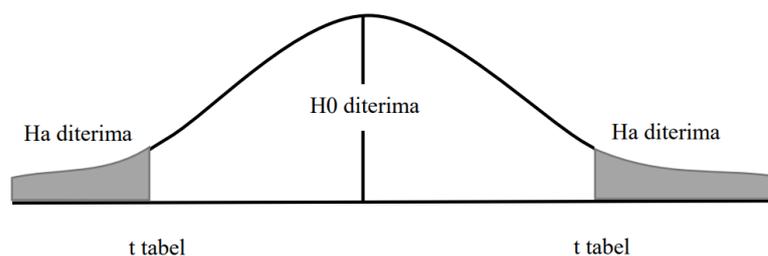
Uji t merupakan uji untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent dalam menjelaskan variabel dependent (Suharyadi dan Purwanto S.K., 2016:241). Menguji regresi parsial dari variable independent terhadap variable dependent

menggunakan uji t. Langkah awal untuk melakukan uji t yaitu dengan menentukan hipotesis. Hipotesisnya sebagai berikut:

1. $H_a : \beta \neq 0$ artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual.
2. $H_0 : \beta = 0$ artinya tidak ada pengaruh variabel antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

Penentuan nilai t tabel menggunakan tingkat signifikansi 5% dengan derajat keabsahan t tabel = $\alpha/2$, n-k-1. Dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut.

1. Jika $\pm t$ hitung $>$ t tabel dan $P_{\text{value}} < \alpha$, maka H_a diterima H_0 ditolak yang artinya variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Jika $\pm t$ hitung $<$ t tabel dan $P_{\text{value}} > \alpha$, maka H_0 diterima H_a ditolak yang artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.



Gambar 3. 2
Kurva Uji t

BAB V

KESIMPULAN

E. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara simultan kompensasi, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
4. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
5. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

F. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

- a) Pimpinan instansi perlu meningkatkan variabel kompensasi, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara proposional karena secara serentak empat variabel tersebut berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

- b) Pimpinan instansi perlu mempertahankan kompensasi yang diberikan terhadap pegawai karena variabel tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja. Dapat dilakukan dengan pemberian kompensasi yang seuaian dengan biaya hidup tempat tinggal dan tanggung jawab pekerjaan, pemberian tunjangan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai, pemberian insentif yang sesuai dengan beban kerja, serta fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.
- c) Pimpinan instansi perlu mempertahankan komitmen organisasi yang baik pada pegawainya
- d) Pimpinan instansi perlu meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan memperhatikan faktor eksternal motivasi. Tingginya motivasi kerja pegawai dikarenakan oleh keinginan yang kuat pada pegawai untuk mengembangkan potensi serta rasa bangga menjadi bagian dari instansi. Oleh karena itu agar pegawai merasa lebih termotivasi, dapat dilakukan kenaikan promosi jabatan yang tidak diskriminatif dengan penilaian yang objektif atas prestasi kerja.
- e) Pimpinan instansi perlu mempertahankan dan meningkatkan lingkungan kerja yang proposional dengan menyediakan fasilitas yang memadai dan mendukung aktivitas kerja, kenyamanan tempat kerja, serta menjamin kemandirian di lingkungan kerja.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan agar melakukan penambahan variabel lain seperti budaya organisasi, kepemimpinan, *work life balance*, dll yang masih berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai guna menghasilkan gambaran yang luas dan hasil yang lebih akurat.

G. Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian ini, menggunakan empat variabel independent, kompensasi, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja untuk mengetahui pengaruh terhadap variabel dependent kepuasan kerja. Tentunya terdapat teori serta variabel lain selain variabel independen tersebut yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep, dan Indikator*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Andre, dkk. 2019 Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 7 No. 1 (851-860).
- Aoliso dan Lao. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Kupang. *BISMAN, Jurnal Bisnis & Manajemen*. Vol. 3 No1 (9-16).
- Ardianti, dkk. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*. Vol. 8 No. 1 (13-31).
- Bahri dan Nisa. 2017. Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. Vol. 18 No. 1 (9-15).
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Damayanti dan Ismiyanti. 2020. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Economic Education Analysis Journal*. Vol. 9 No. 1 (33-49).
- Farisi dan Pane. 2020. Pengaruh Stress Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan. *Seminar of Social Sciences Engineering & Humaniora*. Vol. 1 No. 1. (29-42).
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 19 Edisi Kelima*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gunawan dan Sriathi. 2019. Pengaruh Stress Kerja, Komitmen Organisasional, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karywan. *E-Jurnal Manajemen*. Vol. 8 No. 9 (5344-5371).
- Handoko, H.T. 2014. *Manajemen Personalialia Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hariani dan Irfan. 2019. Pengaruh Penilaian Kinerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Penyuluh Pertanian. *Ekonomi, Keuangan, Investasi, dan Syariah (EKUITAS)*. Vol. 1 No. 1 (30-36).
- Hasibuan, M. S. P. 2016. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hasibuan dan Afrizal. 2019. Analisis Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *JEM: Jurnal Ekonomi dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*. Vol. 5 No. 1 (22-41).
- Hermingsih dan Purwanti. 2020. Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dimensi*. Vol. 9 No. 1 (574-597).
- Nitisemito, A. 2009. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia.
- Jufri, dkk. 2018. Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang. *JPEKBM (Jurnal Pendidikan Ekonomi, Kewirausahaan, Bisnis dan Manajemen)*. Vol. 2 No.2 (1-16).
- Mandri, dkk. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUTR) Kabupaten Rokan Hilir. *Procuratio*. Vol. 6 No. 4 (421-441).
- Mathis dan Jackson. 2011. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penbit Andi.
- Lukman dan Muhammadin. 2022. Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Pada Kantor Dinad Koperasi dan UKM Kota Makassar. *Movere Journal*. Vol. 4 No. 1 (1-10).
- Luthans, F. 2005. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Pareraway, dkk. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pemberdayaan SDM Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Oersero) Wilayah Sulutenggo. *Jurnal EMBA*. Vol. 6 No. 3 (1828-1837)
- Parimita, dkk. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*. Vol. 9 No. 1 (125-144).
- Pratama, Angga. 2018. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Semarak*. Vol. 1 No. 3 (122-141).
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Primandaru, dkk. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IX Jember. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol. 12 No. 2 (204-211).

- Putri dan Winarningsih. 2019. Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Distri-versa Buanamas. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol. 8 No. 3 (1-17).
- Qomariah, Nur. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karywan. *JAMSWAP Jurnal Akuntansi dan Manajemen*. Vol.3 No.2 (21-32).
- Rasyid dan Tanjung. 2020. Pengaruh Kompensasi Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol. 3 No. 1 (60-74).
- Rivaldo, dkk. 2020. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Dimensi*. Vol. 9 No. 3 (505-515).
- Rivai, Veitzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Riyanto dan Hatmawan. 2020. *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan, dan Eksperimen*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish CV Budi Utama.
- Robbins dan Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryo, S. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penrbit Mandar Maju.
- Sedamayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Setiawan, Heu Dian. 2020. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Kecamatan Bantargebang Kota Bekasi. *Jurnal Ilmu Budaya*. Vol. 41 No. 69 (8091-8102).
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siswanto. 2005. *Pengantar Manajemen Edisi Pertama*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suharyadi dan Purwanto S.K., (2016). *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern Edisi 3 Buku 2*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

- Suparta dan Komang. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pengembangan Pariwisata Indonesia Persero. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. Vol. 8 No.6. (3446-3472).
- Suprata dan Ardana. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pengembangan Pariwisata Indonesia Persero. *E-Jurnal Manajemen Udayana*. Vol. 8 No. 6 (3446-3472).
- Sutrisno, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Tamali dan Munasip. 2019. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol. 2 No. 1 (55-68).
- Umar, Husein. 2002. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Usman, Husaini. 2010. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta Tidmur: PT Bumi Aksara.
- Wahyuni dan Irfan. Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Penelitian tersebut dilakukan di PT. Kepsindo Indra Utama Padang. *Jurnal PSYCHE*. Vol. 12 No. 1 (1-10).
- Wahyudi dan Salam, (2020). *Komitmen Organisasi Kajian: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: UNPAM PRESS.
- Wahyuniardi, dkk 2018. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Optimasi Sistem Industri*. Vol. 17 No. 2 (143-151).
- Winardi. 2011. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wuwungan, dkk. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 5 No. 2 (298-307).
- Yuliantini dan Santoso. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*. Vol. 16 No. 2 (29-44).