

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PT. BPR WELERI JAYAPERSADA DI KENDAL**

TEGAR MANGKULANGIT

Progam Study Manajemen – S1, Fakultas Ekonomi & Bisnis,
Universitas Dian Nuswantoro Semarang
URL : <http://dinus.ac.id/>
Email : 211201002065@mhs.dinus.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the influence of the work environment, compensation and leadership on job satisfaction. Population and sample used are employees of PT. BPR Weleri Jayapersada, Jl. Tamtama No. 87, Weleri, Kendal totaling 45 employees. The sampling technique used saturated sample. Methods of data collection using questionnaires and analysis technique used is multiple regression. The results showed that : 1) Working environment positive and significant effect on job satisfaction. 2) Compensation positive and significant effect on job satisfaction. 3) Leadership positive and significant effect on job satisfaction

Keywords : *Work Environment, Compensation, Leadership, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

Indikator kepuasan kerja salah satunya bisa mengacu kepada kompensasi yang diberikan oleh pengusaha, termasuk gaji atau imbalan dan fasilitas kerja lainnya, seperti, rumah dinas dan kendaraan kerja. Salah satu penyebab utama terjadinya ketidakpuasan kerja adalah perbedaan antara jumlah yang diterima dengan jumlah yang dipersepsikan oleh karyawan lain (Rivai dan Sagala,2013:858).

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Sunyoto,2013:26). Kepuasan kerja dapat dicapai atau tidak tergantung dari apakah imbalan sesuai dengan ekspektasi, kebutuhan dan keinginan karyawan. Jika kinerja yang lebih baik dapat meningkatkan imbalan bagi karyawan secara adil dan seimbang, maka kepuasan kerja akan meningkat.

Perasaan dan sikap positif atau negatif pegawai terhadap pekerjaannya membawa implikasi pengaruh terhadap dirinya dan organisasi. Jika orang puas terhadap pekerjaannya, ia menyukai dan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan

kinerjanya tinggi. Jika tidak puas dengan pekerjaannya, tidak termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan kinerjanya rendah (Wirawan, 2013:699-700).

Banyak faktor dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Beberapa peneliti telah melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, seperti Firmansyah (2008), Maryani, dkk (2011), Dhermawan, dkk (2012), Husein dan Hady (2012), Nafrizal, dkk (2012) seta Riansari, dkk (2012) yang mana beberapa peneliti menunjukkan hasil yang berlawanan. Hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja diperoleh hasil yang berbeda-beda. Di satu sisi berpengaruh, tetapi di sisi lain tidak berpengaruh. Oleh karena itu, penelitian ini bermaksud melakukan replikasi (ulangan) penelitian sebelumnya karena terdapat perbedaan hasil (*research gap*).

Obyek yang digunakan adalah PT. BPR Weleri Jayapersada, Jl. Tamtama No. 87, Weleri. rata-rata realisasi yang dicapai dari target kredit yang harus dibebankan kepada nasabah hanya mampu dicapai 89,62% dengan kecenderungan pada 3 tahun terakhir menurun. Hal ini menunjukkan bahwa dalam hal pemberian kredit, PT. BPR Weleri Jayapersada Di Kendal kurang maksimal karena karyawan tidak memperoleh kepuasan kerja. Hal itu sesuai dengan pendapat Sutrisno (2012:75) yang menyatakan bahwa karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi. Salah satunya indikasi karyawan yang tidak puas adalah target yang dibebankan tidak bisa dicapai.

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh **lingkungan** kerja, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Weleri Jayapersada Kendal

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah faktor-faktor dan kekuatan yang berada di dalam maupun luar organisasi namun mempengaruhi kinerja (Robbins dan Coulter:2010: 79). Pengertian lain lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Sunyoto,2012:43). Menurut Sutrisno (2012:118), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Sedangkan menurut Silalahi (2013:118), lingkungan kerja adalah keseluruhan elemen-elemen baik di dalam maupun di luar batas organisasi, baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas manajerial untuk mencapai tujuan organisasional.

Perhatian terhadap lingkungan manajemen penting karena tiap elemen lingkungan mempengaruhi baik langsung atau tidak langsung terhadap kegiatan-kegiatan manajerial. Tetapi, tidak semua lingkungan sama dan tidak semua organisasi memiliki lingkungan yang sama, sementara organisasi tidak mempunyai informasi yang cukup tentang keadaan lingkungannya. Mereka berbeda dalam hal karakteristik lingkungan, yaitu satu kondisi dalam mana pengaruh keadaan lingkungan masa datang suatu organisasi tidak dapat secara akurat dinilai dan diprediksi (Silalahi,2013:131).

Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan (Sutrisno,2012:87). Definisi lain disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai dan Sagala,2013:825).

Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Penegakan disiplin karyawan biasanya dilakukan oleh penyelia. Sedangkan kesadaran adalah sikap seorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggungjawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya (Rivai dan Sagala,2013: 825).

Kehidupan manusia setiap hari, dimanapun berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya (Sutrisno,2012:85).

Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerjanya (Sunnyoto,2012:29). Menurut Sutrisno (2012:187), kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasanya dalam mencapai tujuan perusahaan. Moorhead dan Griffin (2013:159) mendefinisikan kompensasi adalah total keseluruhan uang (upah, gaji, komisi), insentif, tunjangan, hak istimewa, dan hadiah yang diberikan oleh organisasi.

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena merupakan salah satu aspek paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai aspek yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Sistem kompensasi membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi (Sutrisno,2012:181).

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok (Sutrisno,2012:218). Konsep lain kepemimpinan adalah proses untuk membuat anggota organisasi bekerja bersama menuju sasaran organisasi (Moorhead dan Griffin,2013:8). Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:201), kepemimpinan adalah sebuah proses di mana seseorang individu mempengaruhi yang lain untuk mencapai sasaran yang sama.

Dalam suatu organisasi, kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan

dipengaruhi sedemikian rupa, sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan (Sutrisno,2012:213).

Mengingat bahwa apa yang digerakkan oleh seorang pemimpin bukan benda mati, tetapi manusia yang mempunyai perasaan dan akal, serta beraneka ragam jenis dan sifatnya, maka masalah kepemimpinan tidak dapat dipandang mudah. Kemauan seorang pemimpin merupakan suatu sarana untuk mencapai tujuan. Hal ini berarti bawahan dalam memenuhi kebutuhannya tergantung pada ketrampilan dan kemampuan pemimpin (Sutrisno,2012:213).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang karyawan dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya (Sutrisno,2012:75). Menurut Moorhead dan Griffin (2013:71), kepuasan kerja adalah tingkat di mana seseorang puas atau terpenuhi oleh pekerjaannya. Juga menurut Kreitner dan Kinicki (2014:169), kepuasan kerja adalah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang.

Seorang karyawan yang merasa puas cenderung lebih jarang absen, memberikan kontribusi positif, dan betah bersama organisasi. Sebaliknya, karyawan yang tidak merasa puas mungkin lebih sering absen, dapat mengalami stres yang mengganggu rekan kerja, dan mungkin secara terus menerus mencari pekerjaan lain (Moorhead dan Griffin,2013:71).

Seseorang yang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya (Sutrisno,2012:75). Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi. Sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat berkerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, sebaliknya semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakannya (Sutrisno,2012:76).

Penelitian Terdahulu

1. Firmansyah (2008)

- a. Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kepemimpinan
- b. Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
- c. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

2. **Maryani, et (2011)**
 - a. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Gaya Kepemimpinan
 - b. Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Pengembangan Karyawan
 - c. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Pengembangan Karyawan
 - d. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
 - e. Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karyawan tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
 - f. Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karyawan dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

3. **Dhermawan, dkk (2012)**
 - a. Motivasi dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
 - b. Kompetensi dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
 - c. Motivasi dan Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
 - d. Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

4. **Riansari, dkk (2012)**
 - a. Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
 - b. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
 - c. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
 - d. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
 - e. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

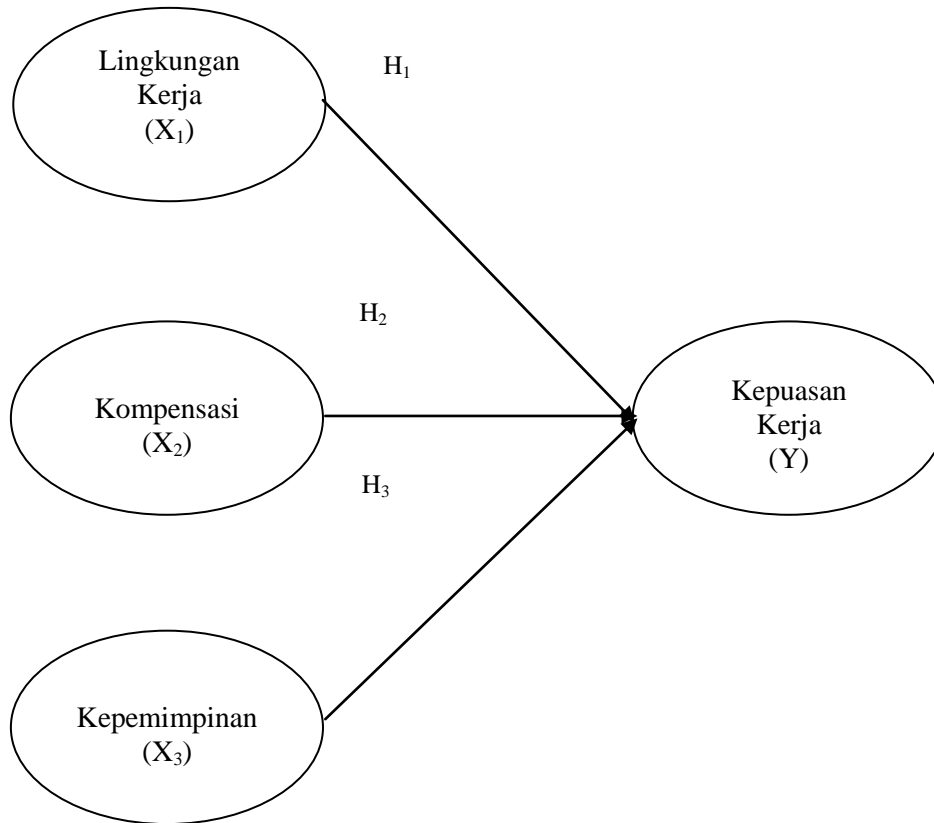
5. **Husein dan Hady (2012)**
Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

6. **Nafrizal, dkk (2012)**
 - a. Insentif, Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
 - b. Insentif, Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
 - c. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

KERANGKA PEMIKIRAN

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang karyawan dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi. Sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat berkerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Banyak faktor dapat mempengaruhi kepuasan kerja, tetapi dalam penelitian ini dianalisis melalui lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibuat kerangka pemikiran sebagai berikut :



HIPOTESIS

- H₁ : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
 H₂ : Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
 H₃ : Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel penelitian terdiri dari variabel independen yaitu :

1. Lingkungan Kerja (X₁)
 Lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi di dalam perusahaan itu sendiri yang dapat mempengaruhi aktivitas pekerjaan (Jackson, dkk, 2010:48).
 Lingkungan Kerja (X₁) diukur melalui (Fimansyah,2008:97-98) :
 - a. Beban kerja
 - b. Sarana pendukung kerja
 - c. Interaksi atasan dengan bawahan
 - d. Interaksi bawahan dengan bawahan

2. Kompensasi (X_2)
 Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasanya dalam mencapai tujuan perusahaan (Sutrisno,2012:187).
 Kompensasi (X_2) diukur melalui (Fimansyah,2008:98):
 - a. Kesesuaian gaji dengan banyaknya jam kerja
 - b. Kesesuaian gaji dengan pekerjaan
 - c. Kesesuaian tunjangan dengan tanggungjawab
 3. Kepemimpinan (X_3)
 Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok (Sutrisno,2012:218).
 Kepemimpinan (X_3) diukur melalui (Fimansyah,2008:98) :
 - a. Tingkat pendidikan
 - b. Ketrampilan
 - c. Pengalaman kerja
- Variabel dependen dalam terdiri dari :
4. Kepuasan Kerja (Y)
 Kepuasan kerja adalah tingkat di mana seseorang puas atau terpenuhi oleh pekerjaannya (Moorhead dan Griffin,2013:71).
 Kepuasan Kerja (Y), diukur melalui (Fimansyah,2008:98):
 - a. Gaji mencukupi
 - b. Kesempatan promosi
 - c. Puas dengan sistem pengawasan pekerjaan
 - d. Puas dengan rekan kerja
 - e. Puas dengan pekerjaan

Penentuan Sampel

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. BPR Weleri Jayapersada, Jl. Tamtama No. 87, Weleri, Kendal yang berjumlah 41 karyawan

Teknik pengambilan Sampel dilakukan dengan cara total sampling atau sampel jenuh atau juga disebut dengan sampel sensus, adalah teknik sampling yang dilakukan dengan mengambil seluruh populasi (Sugiyono,2012:122). Jumlah sampel yang diambil adalah 41 karyawan.

Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang langsung dari sumber pertama di lokasi penelitian atau obyek penelitian (Bungin,2013:132)

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket atau kuesioner. Angket atau kuesioner merupakan serangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis, kemudian dikirim untuk diisi oleh responden (Bungin,2013:133).

Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan adalah **Regresi Berganda**

Regresi berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali,2009:86).

Rumus (Ghozali,2009:89)

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan

Y	:	Kepuasan Kerja
b ₀	:	Konstanta
b ₁ , b ₂ , dan b ₃	:	Koefisien Regresi
X ₁	:	Lingkungan Kerja
X ₂	:	Kompensasi
X ₃	:	Kepemimpinan
e	:	error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Regresi

Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	,276	1,242		,222	,825
	Lingkungan Kerja	,352	,164	,290	2,153	,038
	Kompensasi	,574	,168	,374	3,424	,002
	Kepemimpinan	,533	,227	,322	2,349	,024

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2015

Berdasarkan hasil regresi yang didapat maka dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,276 + 0,352 (X_1) + 0,574 (X_2) + 0,533 (X_3)$$

Persamaan regresi linear berganda di atas mempunyai arti sebagai berikut :

1. Konstanta mempunyai nilai positif sebesar 0,276. Hal ini berarti apabila lingkungan kerja, kompensasi, dan kepemimpinan bernilai nol, maka kepuasan kerja masih bernilai positif.
2. Koefisien regresi lingkungan kerja (b_1) bernilai positif sebesar 0,352. Hasil ini mempunyai arti apabila ada peningkatan lingkungan kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja.
3. Koefisien regresi kompensasi (b_2) bernilai positif sebesar 0,574. Hasil ini mempunyai arti apabila ada peningkatan kompensasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja.
4. Koefisien regresi kepemimpinan (b_3) bernilai positif sebesar 0,533. Hasil ini mempunyai arti apabila ada peningkatan kepemimpinan maka akan meningkatkan kepuasan kerja.

Uji – t

Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	,222	,825
	Lingkungan Kerja	2,153	,038
	Kompensasi	3,424	,002
	Kepemimpinan	2,349	,024

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2015

Berdasarkan hasil uji – t dapat dilakukan analisa sebagai berikut :

1. Hasil uji – t lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 2,153 dengan sig. $0,038 < 0,05$, sehingga menerima hipotesis H_{a1} yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. Hasil uji – t kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 3,424 dengan sig. $0,002 < 0,05$, sehingga menerima hipotesis H_{a2} yang menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
3. Hasil uji – t kepemimpinan terhadap kepuasan kerja sebesar 2,349 dengan sig. $0,024 < 0,05$, sehingga menerima hipotesis H_{a3} yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Uji – F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	532,911	3	177,637	58,932	,000 ^a
	Residual	111,528	37	3,014		
	Total	644,439	40			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Pengolahan Data Primer, (2015)

Hasil uji – F sebesar 58,932 dengan sig. 0,000. Nilai sig. yang didapat < 0,05, sehingga menerima hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja, kompensasi, dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara simultan

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,909 ^a	,827	,813	1,736

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja

Sumber : Pengolahan Data Primer, (2015)

Besarnya koefisien determinasi dapat dilihat pada *Adjusted R Square* = 0,813, yang mempunyai arti lingkungan kerja, kompensasi, dan kepemimpinan mampu menjelaskan kepuasan kerja sebesar 81,3% (0,813 x 100%), sementara sebesar 18,7% (100% - 81,3%), kepuasan kerja dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti

Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Uji hipotesis membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan didapat hasil uji – t sebesar 2,153 dengan sig. 0,038 < 0,05. Hasil ini dapat diartikan bahwa setiap ada peningkatan lingkungan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. BPR Weleri Jaya Persada di Kendal. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat

mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno,2012:118). Perhatian terhadap lingkungan manajemen penting karena tiap elemen lingkungan mempengaruhi baik langsung atau tidak langsung terhadap kegiatan-kegiatan manajerial.

Penelitian mengenai kondisi lingkungan kerja di PT. BPR Weleri Jaya Persada di Kendal memperlihatkan bahwa beban kerja yang diberikan cukup sesuai dengan kemampuan dan tanggungjawab masing-masing karyawan (nilai rata – rata 3,24). Dapat diartikan bahwa para karyawan mampu menjalankan tugas yang diberikan kepada mereka, tetapi dalam proses pelaksanaan tanggung jawab pekerjaan tersebut memberi target kerja yang tinggi sehingga cukup membebani karyawan dalam menjalankannya. Sarana pendukung kerja yang diberikan PT. BPR Weleri Jayapersada lengkap (nilai rata – rata 3,49), seperti perlengkapan komputer yang akan mendukung kemudahan karyawan didalam menjalankan tugas terutama pada saat melakukan proses transaksi dengan para nasabah.

Sementara mengenai terjalin hubungan yang baik antara pimpinan dengan bawahan di PT. BPR Weleri Jayapersada hanya cukup (nilai rata – rata 3,27), yaitu para pimpinan dan bawahan mampu saling berkomunikasi dengan baik ketika bekerjasama menjalankan tugas, tetapi jalinan atau hubungan diantara pimpinan dengan para bawahan masih kurang dalam seperti tidak terlalu akrab dan penuh kekeluargaan. Hal serupa juga mengenai PT. BPR Weleri Jayapersada terjalin hubungan yang harmonis bawahan dengan bawahan (rekan kerja) (nilai rata – rata 3,20). Diantara para karyawan ada hubungan yang terjalin secara akrab dan penuh kekeluargaan, tetapi ada juga hubungan yang belum terjalin secara akrab dan penuh kekeluargaan, yang bisa disebabkan karena merasa kurang dekat atau satu sama lain kurang menyukai karakteristik pribadi masing – masing.

Melihat kondisi lingkungan kerja di PT. BPR Weleri Jayapersada terlihat lebih baik dari segi dukungan sarana yang lengkap sehingga akan membantu kelancaran karyawan didalam menjalankan tugas sesuai bidang tugas masing – masing. Sementara disisi lain ada beberapa faktor yang sebetulnya tidak terlalu buruk tetapi perlu ditingkatkan guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik seperti memberi beban kerja sesuai kemampuan kerja masing – masing karyawan agar karyawan lebih mampu menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik. Selain itu lebih mempererat hubungan antara pimpinan dan bawahan, serta di antara bawahan agar menciptakan hubungan kerja yang lebih baik. Hal ini akan dapat menumbuhkan kepuasan karyawan dalam bekerja.

Hasil penelitian yang didapat mendukung penelitian Firmansyah (2008), Husein dan Hady (2012), yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, tetapi tidak mendukung penelitian Dhermawan, et all (2012), Riansari, et all (2012) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Uji hipotesis membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan didapat hasil uji – t sebesar 3,424 dengan sig. $0,002 < 0,05$. Hasil ini dapat diartikan bahwa setiap ada peningkatan kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. BPR Weleri Jaya Persada di Kendal. Menurut Sutrisno (2012:187), kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasanya dalam mencapai tujuan perusahaan. Sistem

kompensasi yang baik adalah yang mampu menjamin kepuasan para karyawan, sehingga organisasi akan memperoleh, memelihara serta mempekerjakan sejumlah karyawan yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi (Sunyoto,2012:30).

Penelitian mengenai kompensasi di PT. BPR Weleri Jaya Persada di Kendal memperlihatkan bahwa gaji yang diberikan hanya memberi nilai perbandingan yang cukup apabila dikaitkan dengan banyaknya jam kerja (nilai rata – rata 3,24). Hal ini karena gaji sesuai dengan jam kerja yang dijalani setiap karyawan, tetapi belum ada tambahan gaji apabila karyawan harus bekerja melebihi jam kerja. Hal serupa juga mengenai gaji yang diberikan sesuai dengan banyaknya pekerjaan yang dilimpahkan (nilai rata – rata 3,22). Hal ini didasari karena gaji sesuai beban kerja yang harus diselesaikan setiap hari, tetapi ketika ada tambahan beban kerja maka tidak ada tambahan nilai gaji yang diberikan. Sementara itu tunjangan yang diberikan sesuai dengan tanggungjawab masing-masing karyawan (nilai rata – rata 3,46), yaitu disesuaikan dengan jabatan yang dimiliki karyawan, dimana semakin tinggi jabatan maka tanggung jawab dan beban kerja yang dijalani semakin tinggi maka nilai gaji yang diberikan juga menyesuaikan.

Melihat kebijakan kompensasi PT. BPR Weleri Jaya Persada di Kendal terlihat lebih baik dari segi pemberian tunjangan sesuai jabatan yang berarti cukup adil sesuai dengan besarnya tanggung jawab yang dijalani para karyawan. Sementara disisi lain masih ada perhatian dari segi pemberian gaji yang disesuaikan jam kerja dan banyaknya beban kerja yang dilimpahkan, yaitu sebaiknya memberi tambahan gaji apabila karyawan menyelesaikan tugas melebihi jam kerja karena permintaan dari perusahaan, begitupula ketika harus menyelesaikan tugas lain di luar dari pekerjaan rutin yang dijalani para karyawan. Hal ini akan memberikan gaji yang lebih sebanding dengan kerja keras yang dilakukan oleh karyawan sehingga mereka akan lebih merasa puas didalam menjalankan pekerjaan.

Hasil penelitian yang didapat mendukung penelitian Dhermawan, et all (2012), Riansari, et all (2012), yang membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, tetapi tidak mendukung penelitian Firmansyah (2008), yang membuktikan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Uji hipotesis membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan didapat hasil uji – t sebesar 2,349 dengan sig. $0,024 < 0,05$. Hasil ini dapat diartikan bahwa setiap ada peningkatan kepemimpinan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. BPR Weleri Jaya Persada di Kendal. Kepemimpinan adalah proses untuk membuat anggota organisasi bekerja bersama menuju sasaran organisasi (Moorhead dan Griffin,2013:8). Kemauan seorang pemimpin merupakan suatu sarana untuk mencapai tujuan. Hal ini berarti bawahan dalam memenuhi kebutuhannya tergantung pada ketrampilan dan kemampuan pemimpin (Sutrisno,2012:213).

Penelitian mengenai kepemimpinan di PT. BPR Weleri Jaya Persada di Kendal menunjukkan bahwa pimpinan cukup menghargai tingkat pendidikan yang dicapai karyawan (nilai rata – rata 3,34). Para pimpinan memang memperhitungkan latar belakang pendidikan para karyawan, tetapi belum menjadi dasar utama didalam memberikan jenis tugas kepada karyawan. Pimpinan menghargai ketrampilan yang

dimiliki karyawan (nilai rata – rata 3,51). Para pimpinan lebih menyukai para karyawan yang memiliki ketrampilan atau keahlian yang mendukung didalam menjalankan tugas, karena membuat mereka lebih mudah memahami dan menjalankan tugas yang diberikan. Pimpinan menghargai pengalaman kerja yang diperoleh selama bekerja, baik di tempat sekarang maupun di tempat lain (nilai rata – rata 3,59). Pengalaman yang dimiliki karyawan khususnya yang terkait dengan bidang tugas yang akan diberikan akan membuat para karyawan tidak perlu melakukan adaptasi yang lebih lama dengan tugas yang diberikan tersebut, sehingga diharapkan bisa dengan cepat mampu menghasilkan kualitas dan kuantitas kerja yang lebih baik. Hal ini yang akan lebih disukai pimpinan.

Melihat kepemimpinan di PT. BPR Weleri Jaya Persada di Kendal menunjukkan bahwa para pimpinan mampu melakukan pola pendekatan yang baik didalam menjalankan tugasnya yaitu dengan menghargai ketrampilan dan pengalaman kerja karyawan sehingga karyawan akan termotivasi untuk menjalankan tugas secara lebih baik. Akan tetapi para pimpinan juga sebaiknya lebih menghargai pendidikan yang dimiliki para karyawan, karena tingkat pendidikan dapat mempengaruhi pola pikir dan cara bertindak sehingga berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan dan para karyawan yang mendapatkan tugas sesuai pendidikan cenderung akan merasa puas karena tingkat pendidikan mereka dihargai secara baik.

Hasil penelitian yang didapat mendukung penelitian Firmansyah (2008), Nafrizal, et all (2012), yang membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, tetapi tidak mendukung penelitian Maryani, et all (2011), yang membuktikan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

SARAN

1. Faktor terbesar yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi. Pada variabel ini para karyawan memberikan penilaian terendah mengenai gaji yang diberikan sesuai dengan banyaknya pekerjaan yang dilimpahkan. Dalam hal ini sebaiknya menerapkan sistem gaji yang semakin meningkat seiring bertambahnya beban kerja. Hal ini dapat diterapkan untuk karyawan marketing, dimana semakin tinggi pencapaian target kredit maka gaji yang diberikan akan semakin meningkat, sehingga memberi nilai sebanding atas usaha karyawan untuk mencapai target kerja tersebut.
2. Faktor kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kepemimpinan. Pada variabel ini para karyawan memberikan penilaian terendah mengenai pimpinan menghargai tingkat pendidikan yang dicapai karyawan. Hal ini berarti para pimpinan harus lebih menghargai pendidikan yang dicapai para karyawan. Bagi karyawan berpendidikan tinggi seperti S1 ekonomi perlu diberi kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimiliki seperti di bagian administrasi kredit, administrasi dana, pembukuan, sehingga tidak selalu

ditempatkan di bagian marketing seperti yang dijalankan karyawan lain yang berpendidikan menengah ke atas. Dengan menghargai pendidikan para karyawan maka karyawan akan lebih puas dalam menjalankan pekerjaannya.

3. Faktor terkecil yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Pada variabel ini para karyawan memberikan penilaian terendah mengenai di PT. BPR. Weleri Jayapersada terjalin hubungan yang harmonis bawahan dengan bawahan (rekan kerja). Agar dapat lebih meningkatkan hubungan yang harmonis perlu menciptakan suasana yang dapat lebih memperat hubungan diantara para karyawan seperti membentuk forum pertemuan sebagai ajang para karyawan untuk saling bertemu dan saling berbagi pikiran serta menyelesaikan berbagai permasalahan secara musyawarah sehingga akan lebih menumbuhkan hubungan harmonis diantara para karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Bungin, Burhan. 2013. **Metodologi Penelitian Kuantitatif : Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya**. Edisi Kedua. Cetakan Ketujuh. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus. I Gde Adnyana Sudibya dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali". **Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan**. Vol. 6. No. 2. Agustus 2012. Hal. 173 – 184. Universitas Udayana. Bali.
- Firmansyah, Farid. 2008. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Karyawan di SMA Wachid Hasyim Surabaya". **Jurnal Tadris**. Vol. 3. No. 1. 2008. Hal. 93 – 105.
- Ghozali, Imam. 2009. **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS**. 'Cetakan Keempat. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasan, Iqbal. 2010. **Pokok-Pokok Materi : Statistik 2 (Statistik Inferensif)**. Edisi Kedua. Cetakan Keenam. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Husein, Nirza Marzuki dan Andrian Hady. 2012. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Melati Di Kecamatan Banjarmasin Tengah". **Jurnal Manajemen dan Akuntansi**. Vol. 13. No. 1. April 2012. Hal. 35 – 44. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi. Banjarmasin.
- Jackson, Susan E., Randall S. Schuler dan Steve Werner. 2010. **Pengelolaan Sumber Daya Manusia**. Buku 1. Edisi 10. Salemba Empat. Jakarta.

- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. **Perilaku Organisasi**. Edisi 9. Buku 2. Salemba Empat. Jakarta.
- Maryani, Armanu Thoyib, Margono Setiawan dan Ubud Salim. “Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan serta Pengembangan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Ritel di Sulawesi Selatan”. **Jurnal Aplikasi Manajemen**. Vol. 9. No. 3. Mei 2011. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Makassar. Makassar.
- Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin. 2011. **Perilaku Organisasi : Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi**. Edisi 9. Salemba Empat. Jakarta.
- Nafrizal, A. Rahman Lubis dan Sofyan Idris. 2012. ”Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Personil Polri pada Satuan Kerja Biro Operasi Mapolda Aceh”. **Jurnal Manajemen**. Vol. 2. No. 1. November 2012. Hal. 52 – 67. Universitas Syiah Kuala. Banda Aceh.
- Riansari, Titi, Achmad Sudiro dan Rofiaty. 2012. “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bank Tabungan Pensisunan Nasional, Tbk Cabang Malang)”. **Jurnal Aplikasi Manajemen**. Vol. 10. No. 4. Desember 2012. Universitas Brawijaya. Malang.
- Silalahi, Ulber. 2013. **Asas-Asas Manajemen**. Cetakan Kedua. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2012. **Sumber Daya Manusia**. Cetakan 1. CAPS (*Center for Academic Publishing Service*). Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi 1. Cetakan Keempat. Prenada Media Group. Jakarta.
- Umar, Husein. 2013. **Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis**. Edisi Kedua. Cetakan 12. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.