

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, DAN PENGEMBANGAN KARIR PADA KANTOR DPRD PROVINSI JAWA TENGAH

Slamet Riyadi

UNIVERSITAS DIAN NUSWANTORO

Semarang

## ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis mengenai kepuasan kerja ( *Job Satisfaction* ) terhadap lingkungan kerja, kompensasi , dan karier pada Kantor DPRD Provinsi Jawa Tengah. Apakah terdapat lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?, apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan?, dan apakah terdapat pengaruh karier terhadap kepuasan kerja karyawan? Sampel penelitian ini berjumlah 66 orang yang diambil menggunakan metode Proporsional Random Sampling. Masing-masing responden diberikan koesioner yang berisi pernyataan dari variabel yang diteliti. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linear berganda. Berdasarkan penelitian yang berjumlah 66 orang karyawan maka dapat disimpulkan sebagai berikut; (1) Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. (2) Variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. (3) Variabel karier berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

**Kata kunci : Kepuasan Kerja , Lingkungan kerja, Kompensasi, dan Karier**

Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan.

Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya, dengan harapan tujuan perusahaan tercapai. Salah satu cara yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawannya

adalah, dengan pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif ( Bambang Guritno dan Waridin 2005;63). Mangkunegara (2005;120) mengemukakan bahwa ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya. Faktor yang ada pada diri pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja. Sedangkan faktor pekerjaan yaitu, jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan keuangan, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Sebagaimana yang kami lakukan penelitian pada Badan Kantor DPRD Provinsi Jawa Tengah sebagai lembaga daerah yang mewakili seluruh elemen khususnya daerah Jawa Tengah merupakan unsur penunjang Pemerintah Daerah yang bertugas menyelenggarakan manajemen Pegawai Daerah. Dalam melaksanakan kegiatannya didukung 191 (seratus sembilan puluh satu) pegawai tetap. Dari jumlah 191 pegawai tersebut terbagi menjadi 4 (empat) bidang dan 1 (satu) Sekretariat dengan volume tugas dan beban pekerjaan yang tidak sama.

Dalam meningkatkan kepuasan kerja pada Kantor DPRD Provinsi Jawa Tengah setiap karyawan diwajibkan; masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja, mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan, bagi para atasan wajib membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas, dan memberikan kesempatan bawahan untuk mengembangkan karir. Selain yang ditetapkan diatas adapun faktor yang dapat

mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah suasana kerja baik fisik maupun sosial dimana para pegawai melaksanakan tugas atau pekerjaan sehari-hari yang masing-masing diukur dengan indikator kebersihan, penerangan atau cahaya, tata ruang atau dekorasi, dan keamanan (Basuki dan Susilawati:2005:32). Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat merasakan kepuasan kerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan menurunkan kepuasan kerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan dibagi dalam dua faktor, yaitu : faktor internal, yaitu faktor-faktor yang timbul dari dalam diri pegawai itu sendiri, dan faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang berasal dari dari luar pegawai (pimpinan, lingkungan kerja, hubungan kerja yang harmonis dan lain-lain). Selain faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian (Rivai, 2005).

## **Teknik Pengambilan Sampel**

Pada penelitian ini metode pemilihan sampel yang digunakan adalah sampel probability dengan teknik *proporsional Random Sampling*. *Proporsional Random Sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak setiap Sub bagian (Sugiono,2005:73). Pengambilan sampel tersebut diberikan kepada karyawan Kantor DPRD Provinsi Jawa Tengah.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat kevalidan indikator atau kuesioner sebagai alat ukur variable. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom (df) = n-2*, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Besar (df) = 70-2 maka di dapat angka 68, dan alpha = 0,05 didapat r table 0,2352 analisisnya menggunakan program SPSS dan outputnya bernama corrected item total correlation, ketentuannya apabila nilai r hitung lebih besar disbanding r tabel maka indikator atau kuesionernya valid. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1

Variabel	R hitung	><	R tabel	Keterangan
<b>Lingkungan Kerja (X1)</b>				
Indikator 1	0,681	>	0,2352	Valid
Indikator 2	0,661	>	0,2352	Valid
Indikator 3	0,711	>	0,2352	Valid
Indikator 4	0,726	>	0,2352	Valid
<b>Kompensasi (X2)</b>				
Indikator 1	0,516	>	0,2352	Valid
Indikator 2	0,690	>	0,2352	Valid
Indikator 3	0,766	>	0,2352	Valid
Indikator 4	0,760	>	0,2352	Valid
<b>Pengembangan Karir (X3)</b>				
Indikator 1	0,509	>	0,2352	Valid
Indikator 2	0,476	>	0,2352	Valid
Indikator 3	0,663	>	0,2352	Valid
<b>Kepuasan Kerja (Y)</b>				
Indikator 1	0,611	>	0,2352	Valid
Indikator 2	0,530	>	0,2352	Valid
Indikator 3	0,688	>	0,2352	Valid

hasil Uji Validitas memperlihatkan nilai r hitung setiap indikator lebih besar disbanding r tabel. Hal ini menunjukkan indikator dari variabel Lingkungan Kerja, Kompensasi, pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja dinyatakan Valid sebagai alat ukur penelitian.

### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk melihat tingkat kehandalan indikator atau kuesioner apabila digunakan kembali sebagai alat ukur variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai *cronbach's alpha* variabel dengan standart reliabilitas sebesar 0,60 yaitu apabila nilai *cronbach's alpha*  $\geq$  0,60 maka indikator atau kuesioner dinyatakan reliabel. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat pada tabel 2

**Tabel 2**  
**Hasil Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's alpha	><	Standar Reliabilitas	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,851	>	0,60	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,839	>	0,60	Reliabel
Pengembangan Karir (X3)	0,710	>	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,765	>	0,60	Reliabel

*Sumber : Data Primer yang diolah*

Uji Regresi

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.719	.449		1.601	.114
Lingkungan_Kerja	.005	.043	.008	0.124	.901
Kompensasi	.282	.046	.447	6.073	.000
Pengembangan Karier	.551	.083	.538	6.663	.000

a. Dependent Variable: kepuasan

Hasil analisis yang telah dilakukan, maka bisa dilakukan pembahasan tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor DPRD Provinsi Jawa Tengah dapat dilihat bahwa :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis menunjukkan tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya lingkungan kerja tidak selalu diukur dengan tingkat kepuasan kerja. Sebagaimana yang dilakukan karyawan pada Kantor DPRD Provinsi Jawa Tengah bahwa karyawan lebih sering bekerja di lapangan dari pada di sekitar lingkungan kantor.

2. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya kompensasi dapat diukur dengan tingkat kepuasan kerja. Berdasarkan dari tabel penelitian terdahulu yang tercantum pada bab 2 (Anggit Soetarji, 2009) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, dan Hernowo Narmodo, 2006 dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini bisa didukung bahwa dalam obyeknya Hernowo Narmodo dengan obyek yang kami teliti hampir sama, yaitu pada Kantor Pemerintahan Daerah.

Dari penelitian dengan menganalisis pembagian kuesioner yang telah dilakukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor DPRD Provinsi Jawa Tengah. Kompensasi disini diukur dengan upah atau gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas. Dari hasil penilaian koresponden bisa diketahui bahwa indikator insentif dan fasilitas dinilai masih cukup rendah dari indikator kompensasi yang ada.

### 3. Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya pengembangan karir dapat diukur dengan tingkat kepuasan kerja pegawai. Dalam penelitian terdahulu (Mulyanto, 2009) dalam penelitiannya menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan Hernowo Narmodo, (2006) juga menyatakan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari hasil pembagian kuesioner yang telah dilakukan bahwa karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor DPRD Provinsi Jawa Tengah. Pengembangan Karir diukur dengan peningkatan kemampuan dalam bekerja, kepuasan kerja yang dilakukan, serta sikap dan perilaku. Dari semua indikator variabel pengembangan karir diatas bisa diketahui bahwa indikator peningkatan kemampuan memiliki nilai yang masih rendah dari indikator yang lain.



#### 4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap kepuasan Kerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka bisa diambil kesimpulan tentang pengaruh variabel Kompensasi dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor DPRD Provinsi Jawa Tengah, dan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Mulyanto dan Susilawati (2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### **Kesimpulan**

1. Variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor DPRD Provinsi Jawa Tengah.
2. Variabel Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan Kerja karyawan pada Kantor DPRD Provinsi Jawa Tengah. Artinya jika kompensasi yang diberikan cukup, maka kepuasan kerja meningkat.
3. Variabel Pengembangan Karir berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor DPRD Provinsi Jawa Tengah. Artinya jika pengembangan karir karyawan pada Kantor DPRD Provinsi Jawa Tengah berjalan dengan baik, maka kepuasan kerja karyawan meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Brahmasari. I.A & Suprayietno, A. 2008. **Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan setra Dampaknya pada Kinerja Perusahaan ( Studi kasus pada PT. PEI Hai International Wiratama Indonesia)**. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Hal: 124-135.
- Ghozali, I. 2008. **Analisis Multivariate dengan Program SPSS**. Semarang: **BPFE Undip**.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. **Pengaruh persepsi karyawan mengenai perilaku kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja**. **JRBI**. Vol. 1. No 1. Hal: 63-74.
- Handoko, T.H. 2000. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: **BPFE**.
- Hariadja, Marihot Tua Efendi. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, M.S. 2003. **Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas**. Jakarta: **Bumi Aksara**.
- Martoyo, Susilo 2000. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: **BPFE**.
- Mangkunegara, Anwar Prabudi. 2005. **Evaluasi Kinerja SDM**. Bandung: **Refika Aditama**.
- Panggabean, M.S.2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan kedua. Jakarta: **Ghalia Indonesia**.
- Rivai, veithzal. 2005. **Kepemimpinan dan perilaku organisasi**. Edisi kedua, cetakan kedua. PT Raja Gravindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S.P. 1998. **Perilaku Organisasi**. Jakarta: Salemba empat.
- Simamora, H. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: **STIE YKPN**.

- Soedjono. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Hal: 22-47.
- Umar, H. (1999). **Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi**. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Mudakir Amir dan Sri Anik. 2006. **Pengaryh Gaji, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja pada PO. Rosalia Indah**.
- Narmodo, Hernowo dan M. farid Wajdi. 2006. **Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja dan Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Wonogiri**.

