

**Kholifatul Ummah**

Manajemen, Sekolah Tinggi Ekonomi Putra Bangsa, kholifatulummah04@gmail.com

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Non Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kebumen. Sampel penelitian sebanyak 34 orang dengan metode sampel jenuh. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan koefisien determinasi dengan alat bantu program *SPSS for windows 22*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja non fisik dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan secara simultan kompensasi, lingkungan kerjanon fisik dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

**Kata kunci:** *kompensasi, lingkungan kerja non fisik, beban kerja dan kepuasan kerja.*

**Abstract**

*This study aims to determine the effect of compensation, work environment and workload on job satisfaction. The population in this study were all State Civil Service Employees (ASN) of the Department of Manpower and Cooperatives, Small and Medium Enterprises, Kebumen Regency. The research sample was 34 people with a saturated sample method. The data analysis used validity test, reliability test, classic assumption test and coefficient of determination with the SPSS for Windows 22 program tool. The results of this study indicate that compensation has no significant effect on job satisfaction. Non-physical work environment and workload have a significant effect on job satisfaction and simultaneously compensation, physical work environment and workload have a significant effect on job satisfaction.*

*Keywords: compensation, non-physical work environment, work load and work decision*

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan hal penting terhadap suatu organisasi baik secara individu atau kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak dalam suatu organisasi, bahkan berkembangnya suatu organisasi atau perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusianya, oleh karena itu setiap organisasi harus memperhatikan semua karyawannya.

Terjaminnya kepuasan kerja karyawan akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih giat dengan penuh semangat dan akhirnya akan membantu organisasi/perusahaan dalam mencapai target atau tujuan yang diinginkan. Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kebumen terdapat Pegawai Aparatur Sipil Negara dan Pegawai Non Aparatur Sipil Negara yang keduanya dipimpin oleh seorang Kepala Dinas.

Pegawai ASN maupun Pegawai Non ASN di lingkungan Dinas Tenaga Kerja KUKM sering kali mengalami permasalahan tentang kepuasan kerja. Menurut Handoko (2001:193) kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan dan semua hal yang dialami di lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil observasi awal penelitian di Disnaker KUKM Kabupaten Kebumen, Pegawai Non ASN menyatakan kurang puas terhadap pekerjaannya, sikap ketidakpuasan dikarenakan gaji/upah yang diberikan rendah tidak sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK). Selain itu kurangnya kerjasama antar Pegawai Non ASN dalam melakukan pekerjaannya, tidak adanya jenjang karir yang diberikan. Terjaminnya kepuasan kerja Pegawai Non ASN otomatis akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih giat, memiliki semangat yang tinggi yang pada akhirnya akan

# PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA

membantu organisasi dalam mencapai target yang diinginkan.

Salah satu faktor yang dipandang memegang peran penting dalam pencapaian kepuasan kerja yaitu kompensasi/honor. Menurut Gorda (2006) kompensasi adalah seluruh balas jasa baik berupa uang, barang ataupun kenikmatan yang diberikan oleh perusahaan/organisasi kepada pegawai atas prestasi kerja yang disumbangkan kepada perusahaan/organisasi. Dalam hal ini Pegawai Non ASN mendapat kompensasi berupa upah yang dihitung berdasarkan hari kerja dan diakumulasikan dalam satu bulan dengan jumlah dibawah Upah Minimum Kabupaten (UMK) yang telah disesuaikan dengan Peraturan Bupati Kebumen Nomor 24 Tahun 2019. Tidak adanya penghargaan bagi Pegawai Non ASN yang memiliki prestasi dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti (2009:35) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Fenomena yang terjadi di lingkungan kerja Dinas Tenaga Kerja dan KUKM Kab. Kebumen yaitu masih kurangnya pengawasan untuk Pegawai Non ASN Hubungan antara karyawan memang cukup baik tetapi masih kurangnya rasa empati antar sesama rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan

Hampir setiap hari Pegawai Non ASN dihadapkan dengan tugas yang berlebihan dan tidak sesuai dengan *job description*. Banyak pula pekerjaan yang harus diselesaikan dengan jangka waktu yang sangat singkat. Dengan demikian Pegawai non ASN merasa lebih terbebani dengan target-target pekerjaan yang berlebihan karena tidak sesuai dengan jangka waktu yang diberikan serta kapasitas kemampuan mereka. Beban kerja merupakan pekerjaan yang dilakukan dengan uraian tugas yang seharusnya diselesaikan pada batas waktu tertentu (Tarwaka, 2011:106).

Berdasarkan uraian fenomena diatas, dapat diambil pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Non ASN Disnaker KUKM Kab. Kebumen?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Non ASN Disnaker KUKM Kab. Kebumen?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Non ASN Disnaker KUKM Kab. Kebumen?
4. Apakah kompensasi, lingkungan kerja non fisik dan beban kerja secara simultan berpengaruh

terhadap kepuasan kerja Pegawai Non ASN Disnaker KUKM Kab. Kebumen?

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H1: Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Non ASN Dinas Tenaga Kerja dan KUKM Kabupaten Kebumen
- H2: Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Non ASN Dinas Tenaga Kerja dan KUKM Kabupaten Kebumen
- H3: Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Non ASN Dinas Tenaga Kerja dan KUKM Kabupaten Kebumen
- H4: Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Non ASN Dinas Tenaga Kerja dan KUKM Kabupaten Kebumen.

## KAJIAN TEORI DAN TELAHAH LITERATUR

### 1. Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2011:193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Indikator kepuasan kerja menurut Smith, Kendall, dan Hulin dalam Nimran & Amirullah (2015), menyebutkan lima indikator meliputi:

- a. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri,
- b. Kepuasan terhadap pembayaran/gaji,
- c. Kepuasan terhadap promosi,
- d. Kepuasan terhadap supervisi/pimpinan
- e. Kepuasan terhadap teman kerja.

### 2. Kompensasi

Menurut Gorda (2006) kompensasi adalah seluruh balas jasa baik berupa uang, barang ataupun kenikmatan yang diberikan oleh perusahaan/organisasi kepada pegawai atas prestasi kerja yang disumbangkan kepada perusahaan/organisasi.

Menurut Mangkunegara (2010:86) ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

- a. Tingkat bayaran
- b. Struktur Pembayaran
- c. Penentuan Bayaran Individu
- d. Metode Pembayaran
- e. Kontrol Pembayaran

### 3. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009:35) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan oleh perusahaan.

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA**

Siagian (2014:61) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

- a. Hubungan rekan kerja setingkat
- b. Hubungan atasan dengan karyawan .
- c. Kerjasama antar karyawan

4. Beban Kerja

Beban kerja merupakan pekerjaan yang dilakukan dengan uraian tugas yang seharusnya diselesaikan pada batas waktu tertentu ( Tarwaka, 2011:106). Indikator Beban Kerja Menurut Putra (2012:22) meliputi :

- a. Target yang Harus Dicapai
- b. Kondisi Pekerjaan.
- c. Standar Pekerjaan

**METODE PENELITIAN**

Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari kompensasi, lingkungan kerja non fisik, dan beban kerja, sedangkan untuk variabel terikatnya adalah kepuasan kerja. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai non ASN Disnaker KUKM Kebumen berjumlah 34 orang. Teknik sampel yang digunakan adalah menggunakan sampel jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil yaitu 34 responden. Sugiyono (2010:118) mengemukakan bahwa sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pemberian skor pada kuesioner mengacu pada 4 point, yang bermakna: 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = setuju, 4 = sangat setuju.

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah uji instrumen yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, dan uji normalitas, uji hipotesis yang meliputi uji partial (uji t) dan uji serentak (uji F), dan koefisien determinasi.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil uji instrumen validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pengukuran dalam kuisisioner dinyatakan valid dan reliabel. Hal ini didasarkan pada hasil uji validitas r hitung untuk semua item pengukuran variabel > rtabel = 0,3388 dengan tingkat signifikansi < 0,05, sedangkan hasil uji instrumen reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Alpha Cronbach dari keempat variabel > 0,60. Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas. Hal ini didasarkan pada hasil Collinearity Statistics di bawah ini (tabel 1) yang menunjukkan bahwa nilai Tolerance semua variabel berada di atas 0,10 (10%) dan nilai VIF semua variabel berada di bawah 10.

**Sumber :** Data Primer diolah, 2020

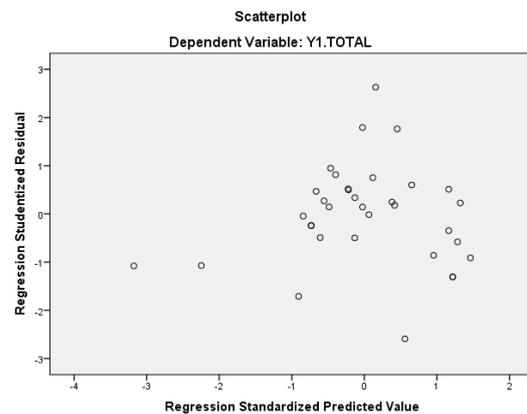
Berdasarkan Gambar 1 dapat diketahui bahwa: tidak ada pola tertentu pada titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur dan tidak ada pola yang jelas serta

**Tabel 1. Nilai Collinierity Statistics**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi X1	,264	3,782
Lingkungan Kerja X2	,773	1,294
Beban Kerja X3	,296	3,377

a. Dependent Variable: Y1.TOTAL

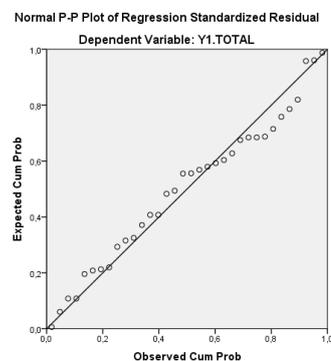
titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.



**Sumber :** Data Primer diolah, 2020

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji asumsi normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini didasarkan pada gambar plot normalitas pada gambar dibawah ini yang menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar/mendekati dan mengikuti garis diagonal.



**Sumber :** Data Primer diolah, 2020

Gambar 2 Hasil Uji Normalitas

Uji t merupakan satu pengujian individu terhadap variabel bebas (X) dimana untuk mengetahui pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y), yaitu variabel kompensasi (X1), lingkungan kerja non fisik

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA**

(X2), dan beban kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y). Dalam pengujian ini ditentukan tingkat signifikan sebesar 5% ( $\alpha=0,05$ ). Untuk mengetahui hasil analisis uji t dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 2 Hasil Uji t Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1,178	1,583		,744	,463
X1.TOTAL	,040	,146	,047	,276	,784
X2.TOTAL	,190	,091	,208	2,101	,044
X3.TOTAL	,577	,116	,798	4,991	,000

a. Dependent Variable: Y1.TOTAL

**Sumber :** Data Primer diolah, 2020

Pembahasan hipotesis 1: Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, diperoleh nilai sig sebesar 0,784 dan thitung sebesar 0,276. Diketahui bahwa dasar pengambilan keputusan Uji t adalah jika nilai sig < 0,05 atau thitung > ttabel yang berarti hipotesis diterima. derajat kebebasan (degree of freedom) sebesar (n – k) dengan n banyaknya sampel dan k banyaknya jumlah variabel, diperoleh ttabel sebesar 1,69552. Hasil yang diperoleh pada uji hipotesis 1 menunjukkan bahwa sig 0,784 > 0,05 dan nilai thitung 0,276 < ttabel 1,69552 dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh antara Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Pembahasan hipotesis 2: Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, diperoleh nilai sig sebesar 0,044 dan thitung sebesar 0,2101. Diketahui bahwa dasar pengambilan keputusan Uji t adalah jika nilai sig < 0,05 atau thitung > ttabel yang berarti hipotesis diterima. Derajat kebebasan (degree of freedom) sebesar (n – k) dengan n banyaknya sampel dan k banyaknya jumlah variabel, diperoleh ttabel sebesar 1,69552. Hasil yang diperoleh pada uji hipotesis 2 menunjukkan bahwa sig 0,044 < 0,05 dan nilai thitung 2,101 > ttabel 1,69552 dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara Lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Pembahasan hipotesis 3: Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, diperoleh nilai sig sebesar 0,000 dan thitung sebesar 4,991. Diketahui bahwa dasar pengambilan keputusan Uji t adalah jika nilai sig < 0,05 atau thitung > ttabel yang berarti hipotesis diterima. Derajat kebebasan (degree of freedom) sebesar (n – k) dengan n banyaknya sampel dan k banyaknya jumlah variabel, diperoleh ttabel sebesar 1,69552. Hasil yang diperoleh pada uji hipotesis 3

menunjukkan bahwa sig 0,000 < 0,05 dan nilai thitung 4,991 > ttabel 1,69552 dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara Beban Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Pembahasan hipotesis 4: Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan diketahui nilai yang dihasilkan dari uji hipotesis serentak adalah sebagai berikut :

**Tabel 3 Uji f**

**Sumber :** Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan output di atas diketahui nilai sig untuk pengaruh Kompensasi (X1), Lingkungan kerja non fisik (X2), dan Beban Kerja (X3) secara simultan terhadap

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	155,787	3	51,929	34,058	,000 <sup>b</sup>
	Residual	45,742	30	1,525		
	Total	201,529	33			

a. Dependent Variable: Y1.TOTAL

b. Predictors: (Constant), X3.TOTAL, X2.TOTAL, X1.TOTAL

Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai thitung 2,910 > ftabel 34,058, sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 4 diterima yang berarti terdapat pengaruh secara simultan antara Kompensasi (X1), Lingkungan kerja non fisik (X2), dan Beban Kerja (X3) terhadap Kepuasan kerja (Y).

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan variabel independent (Kompensasi, Lingkungan kerja non fisik, dan Beban Kerja) secara simultan terhadap Kepuasan kerja (Y).

**Tabel 4 Uji Koefisien Determinasi**

Berdasarkan output di atas diketahui nilai R square sebesar 0,773, dapat diartikan bahwa Kompensasi (X1), lingkungan kerja non fisik (X2), dan Beban Kerja (X3) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 75 %, sedangkan sisanya 25 %

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,879 <sup>a</sup>	,773	,750	1,23481

a. Predictors: (Constant), X3.TOTAL, X2.TOTAL, X1.TOTAL

b. Dependent Variable: Y1.TOTAL

**Sumber :** Data Primer diolah, 2020

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN BEBAN KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

#### **PENUTUP DAN SARAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan, penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap tingginya kepuasan kerja
2. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap tingginya kepuasan kerja
3. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap tingginya kepuasan kerja
4. Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, saran yang dapat diberikan kepada perusahaan:

- a. Organisasi perlu melakukan evaluasi terkait hal-hal apa saja yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai non ASN selain kompensasi. Karena Kompensasi yang diterapkan sudah baik hanya saja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
- b. Organisasi harus lebih memperhatikan dan memperbaiki bentuk-bentuk kompensasi dan juga disesuaikan pada apa yang menjadi kebutuhan dari karyawan agar supaya karyawan nyaman dan lebih semangat untuk bekerja karena didukung oleh kompensasi yang baik pula.
- c. Mampu meningkatkan kualitas lingkungan kerja non fisik dengan harapan dapat meningkatkan kualitas hubungan antar karyawan atau sesama rekan kerja dalam mencapai kepuasan kerja.
- d. Organisasi mampu meningkatkan hubungan sosial di tempat kerja antara atasan dan bawahan atau sebaliknya.
- e. Beban kerja yang akan diberikan kepada Pegawai Non ASN hendaknya sesuai dengan bidang dan kemampuannya, sesuai dengan *job description*.
- f. Beban kerja yang diberikan kepada Pegawai Non ASN harusnya secara *proporsional* atau sebanding dengan waktu penyelesaian yang diberikan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

(Times New Roman 12, Reguler, spasi 1, spacing before 6 pt, after 6 pt).

- Gorda, I Gusti Ngurah. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Denpasar : Astabrata Bali.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya*. Yogyakarta: BPFE.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.

Nimran Umar dan Amirullah, 2015, *Manajemen Sumber Daa Manusia dan Prilaku Organisasi (Pendekatan Riset)*. Malang : SAM(Sinar Akademika Malang).

Putra, A. S. 2012. *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok.Skripsi*. Institut Pertanian Bogor.

Sedarmayanti, M.Pd.,APU. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit MandarMaju.

Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Sugiyono. 2010. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Tarwaka. 2011. *Ergonomi Industri*. Solo: Harapan Press.