

KEPUASAN KERJA STUDI KASUS PADA FAKULTAS MIPA UNSYIAH

¹Eliana, ²Banta Karollah, ³Ferdi Nazirun Sijabat, ⁴Intan Novia Astuti, ⁵Nasri Zarman

^{1,2,3,4,5}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang (STIES) Banda Aceh

Email: eliana@stiesabang.ac.id, bantakarollah@stiesabang.ac.id, ferdinazirunsijabat@stiesabang.ac.id,

intan@stiesabang.ac.id, nasrizarman@stiesabang.ac.id

corresponding mail author : elianajl843@gmail.com

Abstract :

The purpose of this study was to examine the influence of the work environment, competence and compensation jointly and partially on job satisfaction at the Faculty of Mathematics and Natural Sciences Environment Unsyiah. This research was conducted at the Faculty of Mathematics and Natural Sciences Environment, Unsyiah. The population in this study were employees in the Faculty of Mathematics and Natural Sciences with 72 respondents. This research was conducted using the census method in which the entire population was used as the object of research. The data obtained were then processed using the SPSS 20 analysis tool. This analysis includes the validity test, reliability test, classical assumption test, t test and F test and coefficient of determination (R²). Based on the results show that the work environment, competence and compensation have an effect on job satisfaction. The results of data analysis obtained an R square value of 0.619, which means that the job satisfaction variable can be explained by the work environment, competence and compensation of 61.9%, while 38.1.0% of the effect is explained by other variables. For hypothesis testing (t count > t table), the t test results in this study amounted to (3.554 > 1.666) with a significant 0.001 for work environment variables, (3.702 > 1.666) and 0.000 significant for competency variables and (2.024 > 1.666) and a significance of 0.002 for the compensation variable, the results state that the work environment, competence and compensation have a positive and significant effect on job satisfaction. Whereas for testing the hypothesis together (F count > F table), the results of the F test in this study are (36,884 > 3,12) for work environment variables, competence and compensation with a significant 0,000, these results explain that the work environment, competence and compensation has a significant effect on job satisfaction in the Faculty of Mathematics and Natural Sciences Unsyiah.

Keyword: Work Environment, Competence, Compensation and Job Satisfaction

I. PENDAHULUAN

Lingkungan kerja yang kondusif merupakan salah satu unsur kekuatan yang bisa dimiliki oleh sebuah negara. Organisasi yang berhasil mencapai tujuan yang diinginkan yakni institusi yang mempunyai sumber daya manusia yang tangguh dimana tenaga dan bakat yang disediakan memengang kendali yang sangat penting didalam operasional organisasi. Organisasi yang mempunyai pengelolaan yang bagus dan profesional harus memiliki prosedur yang disesuaikan dengan aturan yang ada ditempat institusi (Riansari. et .al., 2012)

Setiap organisasi dasarnya mengharapakan SDM yang berkualitas dalam bekerja sebagai unsur untuk dapat memenuhi produktivitas karyawan. Kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan insting yang memberikan perhatian ataupun mengayomi, karena kepuasan pegawai sangat didukung oleh peran yang

diberikan oleh pimpinan dalam mengayomi karyawannya, seorang karyawan yang puas, akan bekerja semaksimal mungkin begitu juga sebaliknya(Sitinjak,2014).

Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, Lingkungan kerja yang kondusif yakni lingkungan yang mampu menciptakan rasa nyaman dan aman bagi seluruh pegawai. Permasalahan yang terpenting lingkungan kerja di Fakultas MIPA Unsyiah yang semakin dinamis mengalami perubahan dari gedung lama ke gedung baru yang kondisi sangat bagus sehingga memberikan suasana baru yang menghasilkan implikasi luas terhadap institusi fakulta MIPA Unsyiah. Gedung yang baru bukan suatu hal yang bisa mengubah perilaku pegawai dalam bekerja, akan tetapi pimpinan yang memperhatikan pegawai yang dapat mengubah perilaku pegawai.Lingkungan yang baru membuat suasana internal dalam institusi juga memberikan perkembangan yang sangat besar walaupun dalam struktur organisasi masih orang-orang lama yang menjabat(Fathonah dan Utami, 2010).

Kompetensi diartikan sebagai dasar yang dipengaruhi oleh kinerja.Kompetensi diharapkan menyokong organisasi untuk menciptakan budayakerja tinggi (Sari, 2013:138). Kenyataan di Fakultas MIPA Unsyiah bahwa kemampuan pegawai tidak semua di sebabkan karena faktor usia yang tidak bisa mengoperasikan komputer sehingga beban kerja lebih banyak diberikan kepada yang umurnya lebih muda dan yang bisa mengoperasikan komputer. Pegawai yang umurnya sudah lanjut tidak melakukan apapun selain tugas manual yang bisa mereka lakukan, sedangkan sekarang di Fakultas MIPA Unsyiah semua pekerjaan sudah menggunakan teknologi informasi. Penempatan pegawai pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya juga merupakan salah satu faktor penentu dalam peningkatankepuasan kerja(Ruky, 2016:131).

Permasalahan dalam kompensasi sekarang ini masih belum merata diterima oleh pegawai saat ini adalah belum optimalnya kompensasi yang diterima pegawai Fakultas MIPA Unsyiah jika dibandingkan dengan tanggung jawab dilakukan oleh karyawan. Adanya peraturan baru pegawai mesti melakukan pekerjaan yang lebih baik, dan profesional untuk menyempurnakan program kerja yang bagus atau *job discrption* yang tepat dan hasilnya lebih baik . jika pegawai merasa tidak puas atas pemberian kompensasi yang diterimadari institusi atau organisasi, yang bersifat negatif maksudnya apabilamasalah kompensasi tersebut tidak terselesaikan secara baik maka bisa menurunkan kepuasan kerja pegawai (Siagian, 2017).

- a. Pertanyaan dalam penelitian ini adalah apakah lingkungan Kerja, kompensasi dan kompetensi berpengaruh baik secara simultan maupun parsial terhadap Kepuasan Kerja Pada Lingkungan Fakultas MIPA Unsyiah
- b. Tujuannya untuk mengetahui Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi berpengaruh secara simultan dan parsial Terhadap Kepuasan Kerja Pada Lingkungan Fakultas MIPA Unsyiah

II. MATERIALS AND METHOD

Kepuasan merupakan perasaan seseorang yang menggambarkan bahagia atau tidak senang dalam bekerja (Rivai,2011). Menurut Handoko (2011:129) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menentramkan atau tidak menyenangkan menurut sisi penglihatan para karyawan memandang pekerjaan. Greenberg dan Baron (2003:148) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka.

Jadi dapat dipahami bahwa kepuasan kerja itu sesuatu penilaian sejauh mana pekerjaan itu diminati , disukai dan dirasa sangat cocok dengan kepribadian seseorang sehingga menyebabkan orang-orang menyukai melakukan pekerjaan tersebut. Apabila seseorang itu merasa pekerjaan yang ditekuni itu sangat puas dan sesuai dengan keinginan dia maka dia akan bekerja dengan sangat loyal dan begitu juga sebaliknya. Sesuai dengan teori yang dikembangkan oleh Wexley dan Yukl teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal antara lain (Fattah ,2014:221):

- a. Teori Ketidakpuasan (*Discrepancy theory*). Teori ini memberi penilaian seseorang dengan sesuatu hal yang memnag nyata disentuh.

- b. Teori Keadilan (*Equity theory*). Dalam teori ini menerangkan bagaimana rasa yang dimiliki oleh pekerja dalam menjalani pekerjaannya (Puas atau tidak).
- c. Teori dua faktor (*Two factor theory*). Dapat dipahami bahwa teori ini menggambarkan kepuasan dan kenyamanan pekerjaan itu sesuatu yang berbeda dan bukan suatu hal yang kontinue

Lingkungan Kerja

Menurut Rivai (2011:136), lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Ahyari (1994:125) bahwa lingkungan kerja adalah hubungan dan kondisi pekerjaan yang ada disekitar pegawai tersebut dalam mempengaruhi kerja. Menurut Nitisemito dalam (Sariyathi, 2007:66) lingkungan kerja adalah kondisi yang ada di sekitar karyawan dalam bekerja yang didukung oleh sarana prasarana serta tugas pokok karyawan. Menurut Siagian (2017:132) adanya kelengkapan kerja yang tersedia yang membuat pekerjaan cepat selesai.

Kompetensi

Kompetensi adalah wawasan yang menjadi konsep untuk menyelesaikan tanggung jawab kerja. menurut Spencer & Spencer dalam Moehariono (2012) adalah hubungan sebab akibat dari karakteristik individu sebagai dasar dalam menjalankan efektifitas kinerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah wawasan yang dimiliki oleh individu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Method

Penelitian ini digunakan metode kuantitatif, populasi dalam penelitian ini berjumlah 72 orang karyawan yang bekerja di Fakultas MIPA Unsyiah. Metode penarikan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh (Sampel sensus). Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian adalah kuesioner yang disebarkan kepada karyawan yang menjadi responden. Kemudian responden mengisi kuesioner dengan memilih jawaban yang sesuai dengan pertanyaan yang diajukan dengan memberi nilai 1-5 yang disebut dengan skala likert. Hasilnya akan di olah dengan SPSS. Ada uji valid, uji handal, uji asumsi klasik, regresi linear berganda dan uji hipotesis.

III. RESULTS AND DISCUSSION

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel lingkungan kerja (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3.554 lebih kecil dari t_{tabel} 1.666, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Penelitian ini berhasil menunjukkan pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, hipotesis H_{01} ditolak dan menerima hipotesis H_{a1} yang berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Lingkungan Fakultas MIPA Unsyiah. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fathonah dan Utami (2010) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar.

Nilai koefisien regresi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan sebesar 0,438. Nilai koefisien regresi sebesar 0,438 menunjukkan bahwa koefisien regresi pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dilingkungan Fakultas MIPA Unsyiah tidak sama dengan nol ($\beta_1 \neq 0$). Berdasarkan pengujian hipotesis. Syarat untuk menyatakan bahwa lingkungan kerja (X_1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) apabila $\beta_1 \neq 0$. maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dilingkungan Fakultas MIPA Unsyiah. Setiap ada kenaikan 1 % pada lingkungan kerja maka akan menurunkan nilai kepuasan kerja sebesar 0,438 %, dengan asumsi variabel kompetensi dan

kompensasi dianggap konstan.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Disebabkan suasana lingkungan kerja nyaman dan sesama pegawai saling membantu tanpa melihat pegawai tersebut sebagai kontrak ataupun pegawai negeri sipil (PNS). Selain itu juga atasan memperhatikan pegawainya dan membantu apabila pegawai mengalami permasalahan dalam bekerja baik itu sarana dan pra sarana kerja. Oleh karena itu pegawai yang bekerja di lingkungan Fakultas MIPA Unsyiah merasa puas terhadap suasana lingkungan kerja yang kondusif, nyaman dan kekeluargaan.

Hasil pengujian hipotesis untuk kompetensi (X_2) variabel kompetensi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,702 lebih kecil dari t_{tabel} .666, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Penelitian ini berhasil menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Dilingkungan Fakultas MIPA Unsyiah. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikansi terhadap Kepuasan Kerja Dilingkungan Fakultas MIPA Unsyiah dapat diterima. Dengan demikian semakin tinggi kompetensi akan semakin meningkat pula Kepuasan Kerja pegawai dilingkungan Fakultas MIPA Unsyiah. Dari hasil pengamatan saya bahwa kompetensi yang ada di lingkungan Fakultas MIPA Unsyiah sudah cukup memadai, karena pegawai yang bekerja di MIPA Unsyiah tersebut mempunyai pengetahuan, keahlian dan kemampuan masing-masing, Pengetahuan pegawai tentang pekerjaan yang harus ia diselesaikan, keahlian dan keterampilan pegawai dalam bidang komputer, administrasi serta mengikuti pelatihan-pelatihan yang dapat meningkatkan kompetensi pegawai itu sendiri. Dari pendidikan pegawai relevan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan pada setiap pegawai baik PNS maupun kontrak. Sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai akan berdampak pada kepuasan kerja dan juga akan meningkatkan kualitas dan kuantitas baik untuk Unsyiah terutama untuk Fakultas MIPA maupun pegawai itu sendiri. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hadiwijaya dan Hanafi (2016).

Nilai koefisien regresi pengaruh kompetensi terhadap kepuasan sebesar 0,371. Nilai koefisien regresi sebesar 0,371 menunjukkan bahwa koefisien regresi pengaruh kompetensi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dilingkungan Fakultas MIPA Unsyiah tidak sama dengan nol ($\beta_1 \neq 0$). Syarat untuk menyatakan bahwa kompetensi (X_2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) apabila $\beta_1 \neq 0$. Mengacu pada syarat tersebut, hasil penelitian ini menolak H_0 (hipotesis nol) atau menerima H_a (hipotesis alternatif). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dilingkungan Fakultas MIPA Unsyiah. Setiap ada kenaikan 1 % pada kompetensi maka akan menurunkan nilai kepuasan kerja sebesar 0,371 %, dengan asumsi variabel lingkungan kerja dan kompensasi dianggap konstan. Penelitian yang dilakukan Hapitamala (2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT Arwana Anugrah Keramik.

Variabel kompensasi (X_3) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,024 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,02 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Penelitian ini berhasil menunjukkan pengaruh signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja. hipotesis H_0 ditolak dan menerima hipotesis H_a yang berarti kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Lingkungan Fakultas MIPA Unsyiah. nilai koefisien regresi pengaruh kompetensi terhadap kepuasan sebesar 0,558. Nilai koefisien regresi sebesar 0,558 menunjukkan bahwa koefisien regresi pengaruh kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dilingkungan Fakultas MIPA Unsyiah tidak sama dengan nol ($\beta_1 \neq 0$). Syarat untuk menyatakan bahwa kompensasi (X_3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) apabila $\beta_1 \neq 0$. Mengacu pada syarat tersebut,

hasil penelitian ini menolak H_0 atau menerima H_a , maka dapat dikatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dilingkungan Fakultas MIPA Unsyiah. Setiap ada kenaikan 1 % pada kompensasi maka akan menurunkan nilai kepuasan kerja sebesar 0,558 %, dengan asumsi variabel lingkungan kerja dan kompetensi dianggap konstan. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fathonah dan Utami (2010) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar.

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut dikarenakan bahwa kompensasi yang diterima di lingkungan Fakultas MIPA Unsyiah sudah memadai dan lebih dari cukup. Adapun kompensasi yang diterima oleh pegawai baik PNS maupun non PNS di lingkungan Fakultas MIPA Unsyiah diantaranya selain gaji, pegawai juga mendapat remunerasi, tunjangan hari raya, tunjangan jabatan, lembur, kesehatan, makan siang dan lain-lain. Dengan banyak kompensasi yang diberikan Fakultas MIPA Unsyiah kepada pegawai akan membuat pegawai semakin bersemangat bekerja sehingga meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan pegawai yang menyebabkan pegawai puas terhadap institusi.

Hasil pengujian nilai f_{hitung} sebesar 36,884 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai probabilitasnya (0,000) lebih kecil dari 0,05 menunjukkan secara simultan variabel lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama yang menyatakan lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

IV. CONCLUSION

Kesimpulan yang dapat diambil adalah sbb:

- Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Fakultas MIPA Unsyiah
- Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Fakultas MIPA Unsyiah
- Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Fakultas MIPA Unsyiah
- lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Fakultas MIPA Unsyiah

REFERENCES

- Ahyari, A. (1994). MANAJEMEN PRODUKSI : PERENCANAAN SISTEM PRODUKSI. YOGYAKARTA : BPFE
- Fattah, A. H. (2014). PERILAKU PEMIMPIN DAN KINERJA PEGAWAI. JAKARTA: ELMATERA.
- Fathonah dan Utami. (2010). PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KARANGANYAR DENGAN KEYAKINAN DIRI (*SELF EFFICACY*) SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI. JURNAL UNIVERSITAS SURAKARTA.
- Greenberg, J dan R. A. Baron, (2003). BEHAVIOUR IN ORGANIZATION, UNDERSTANDING AND MANAGING THE HUMAN SIDE OF WORK, THIRD EDITION, ALLIN AND BACON. A DIVISION OF SCHUSTER MASSACHUSETTS
- Handoko, T. Hani. (2011). MANAJEMEN PERSONALIA DAN SUMBER DAYA MANUSIA. YOGYAKARTA: BPFE
- Hapitamala. (2018). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT ARWANA ANIGERAH KERAMIK KABUPATEN OKAN ILIR. SKRIPSI UIN RADEN FATAH PALEMBANG
- Hadiwijaya dan Hanafi. (2016). PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA PRESTASI KERJA KARYAWAN. JURNAL MANAJEMEN & BISNIS

SRIWIJAYA Vol. 14 No.3 September 2016

- Moeheriono. (2012). PENGUKURAN KINERJA BERBASIS KOMPETENSI. JAKARTA: RAJA GRAFINDO PERSADA
- Nitisemito. Alex A. (2014). MANAJEMEN PERSONALIA,MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.JAKARTA: GHALIA INDONESIA
- Riansari T, Ahmad Sidiro dan Rofiaty. (2012). PENGARUH KOMPENSAI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHDAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN STUDI KASUS PT BANK PTPN CABANG MALANG. JURNAL APLIKASI MANAJEMEN Volume 10 Nomor 4
- Rivai. Vaithzal, (2011), PERFORMANCE APPRASIAL, PT. RAJA GRAFINDO PERSADA, JAKARTA
- Ruky, A. (2016). SUMBER DAYA MANUSIA BERKUALITAS MENGUBAH VISI MENJADI REALITAS. CETAKAN KEDUA.JAKARTA: PT. GRAMEDIA PUSTAKA UTAMA
- Sari, A.N. (2017). PENGARUH BUDAYA PERUSAHAANDAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAPKINERJA KARYAWAN. MALANG : FIA UB
- Sari, F.M. (2013). PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA GURU DI SD NEGERI KECAMATAN GONDANG MOJOKERTO, JURNAL ILMU EKONOMI & MANAJEMEN, Vol. 9 No.2. hal. 137 – 153, tahun 2013
- Sariyathi, Ni Ketut. (2007). PRESTASI KERJAKARYAWAN (SUATU KAJIAN TEORI).BULETIN STUDI EKONOMI. Vol. 12. No.1. hal. 59 – 68.
- Sitinjak Lulu Novena. (2018). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN STUDI PADA KARYAWAN PT. MITRA PINASTHIKA MUSTIKA RENT TANGERANG SELATAN. JURNAL ADMINISTRASI BISNIS (JAB)|Vol. 60 No. 2.
- Siagian, P, Sondang. (2017). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. JAKARTA: BUMI AKSARA