

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI ASN PADA DISPERKIM
KABUPATEN LOBAR**

Nyayu Fitria Rahmadani¹, Muttaqillah², Sulaimiah³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Mataram
E-mail: Fitrianyayu62@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel karakteristik pekerjaan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Pemukiman Kabupaten Lombok Barat. Responden yang digunakan adalah seluruh pegawai CPNS yang berjumlah 46 orang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kausal dengan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS versi 17.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Pemukiman Kabupaten Lombok Barat.

Kata Kunci : Karakteristik Pekerjaan , Kompensasi, Kepuasan kerja, Disperkim

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of job characteristics and compensation variables on employee job satisfaction at the Department of Housing and Settlements, West Lombok Regency. The respondents used were all CPNS employees, totaling 46 people. The type of research used is causal research with a quantitative approach. Methods of data collection using a questionnaire. The data analysis tool used in this study is multiple linear regression analysis using the SPSS version 17.0 program. The results showed that job characteristics and compensation had a positive and significant effect on employee job satisfaction at the Housing and Settlement Service Office of West Lombok Regency.

Keywords Job characteristics, Compensation, Job satisfaction, Disperkim

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan memiliki berbagai macam sumber daya meliputi modal, strategi, sumber daya dan lainnya. Suatu perusahaan tidak akan mencapai tujuannya apabila pegawainya tidak memiliki kepuasan dalam bekerja. Karena sumber daya manusia merupakan elemen paling penting di antara sumber daya lainnya (Priyono, 2010). Salah satu faktor penting dalam mengelola SDM adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja diyakini dapat mendorong dan mempengaruhi semangat, motivasi dan kualitas kerja pegawai sehingga pegawai mampu bekerja dengan baik. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak, puas atau tidaknya seseorang dalam bekerja (Rivai dan Sagala, 2011:856).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah karakteristik pekerjaan. Karakteristik pekerjaan dapat diukur melalui lima dimensi yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik. Robbins (2002:64) menjelaskan karakteristik pekerjaan merupakan aspek internal yang mengacu pada isi dan kondisi pekerjaan. pekerjaan yang dapat memberikan kebebasan menggunakan keterampilan dan keterampilan cenderung lebih disukai oleh pegawai karena tidak membuat pegawai merasa bosan dengan tugas yang diberikan.

Selain karakteristik pekerjaan faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kompensasi. Menurut Sofyandi (2008:159) kompensasi adalah biaya yang dikeluarkan perusahaan dengan harapan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari pegawainya.

Disperkim Kabupaten Lombok Barat adalah organisasi perangkat daerah yang menggerakkan pembangunan, melakukan

koordinasi serta peningkatan dan pemeliharaan prasarana dalam bidang perumahan dan pemukiman untuk kebutuhan masyarakat. Pegawai Disperkim merasa cukup puas dalam bekerja. Hal ini terlihat dari kurang semangatnya pegawai dalam melakukan pekerjaan dan merasa bosan saat bekerja.

B. Perumusan Masalah

1. Apakah Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perumahan dan Pemukiman Kabupaten Lombok Barat?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perumahan dan Pemukiman Kabupaten Lombok Barat?

KAJIAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pernah diteliti oleh:

Arsyad (2016), meneliti pengaruh sumber daya manusia, kompensasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappeda) Kabupaten Morowali. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa: sumber daya manusia, kompensasi dan karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Bappeda.

Tinjauan Teoritis

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang menjadi hasil evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya (Robbins dan Judge, 2008:40). Tiffin dalam (Sutrisno, 2009:76) kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, Kerjasama antara pimpinan dengan pegawainya.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai yang menggambarkan suatu perasaan baik itu positif atau negative yang berhubungan dengan pekerjaan atau kodisini dalam perusahaan.

Karakteristik Pekerjaan

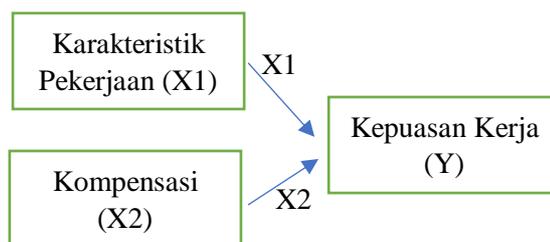
Robbins dan Judge (2007:268), karakteristik pekerjaan merupakan sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan di deskripsikan ke dalam lima dimensi inti pekerjaan yaitu:

- 1) Keanekaragaman keterampilan.
- 2) Identitas tugas
- 3) Arti tugas
- 4) Otonomi
- 5) Umpan balik.

Kompensasi

Menurut Rivai dan Sagala (2011:741) kompensasi adalah sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi terdiri dari empat indikator menurut Simamora (2006:445) yaitu : Gaji dan upah, Insentif, Tunjangan dan Fasilitas.

Kerangka Konseptual



METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bersifat asosiatif kausal yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat dari pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai. Dalam penelitian ini ingin diketahui bagaimana variabel bebas yaitu karakteristik pekerjaan dan kompensasi

dengan variabel terikat yaitu kepuasan kerja.

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Dinas Perumahan dan Pemukiman Kabupaten Lombok Barat. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN Disperkim. Prosedur pengambilan dan pengumpulan data menggunakan metode sensus. Dengan membagikan kuisisioner kepada responden. Dalam penelitian ini, kuisisioner terdiri dari item-item pengukuran variabel karakteristik pekerjaan (15 item), kompensasi (9 item) dan kepuasan kerja (15 item). Skala pengukuran yang digunakan adalah skala *likert*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Identitas Responden

Karakteristik responden akan menggambarkan keadaan responden yang akan diteliti. Karakteristik responden dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan usia, tingkat pendidikan, masa kerja dan jenis kelaminnya. Tabel 1 menunjukkan profil responden. Dari 46 kuisisioner yang dibagikan kepada responden, mayoritas responden berusia 40-49 tahun yaitu sebanyak 39,1% dan sisanya berada di usia 50-60 tahun (27,0% dan usia 30-39 tahun (23,9%). Distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikannya dapat terlihat dari komposisi terbanyak S1 (43,5%), diikuti sisanya pendidikan SMA/SMK (28,3%), SMP (15,2%), SD (6,5%), DIPLOMA (4,3%), dan S2 (2,2%). Masa kerja pada penelitian ini bervariasi. Adapun distribusinya terbanyak 1-5 tahun (34,8%) diikuti 11-15 tahun masa kerja (26,1%), 6-10 tahun (23,9%) dan terakhir 16-20 tahun masa kerja (15,2%). Jenis kelamin responden didominasi oleh responden laki-laki sebanyak (60,9%) dan sisanya perempuan (39,1%),

Tabel 1 Karakteristik Responden

Item	Keterangan	N= 46	%
Usia	30-39 tahun	11	23,9
	40-49 tahun	18	39,1
	50-60 tahun	17	37,0
Pendidikan	SD	3	6,5
	SMP	7	15,2
	SMA/SMK	13	28,3
	DIPLOMA	2	4,3
	S1	29	43,5
	S2	1	2,2
Masa Kerja	1-5 tahun	16	34,8
	6-10 tahun	11	23,9
	11-15 tahun	12	26,1
	16-20 tahun	7	15,2
Jenis Kelamin	Laki-laki	28	60,9
	Perempuan	18	39,1

Sebelum dilakukan analisis regresi terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antar data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi di objek penelitian (Hasibuan, 2012:172). Hasil uji validitas instrument dalam penelitian ini menghasilkan nilai koefisien korelasi terkecil sebesar 0.371 hingga yang terbesar 0,895, dimana hasil tersebut menunjukkan nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,290 maka bisa dikatakan semua variabel yaitu karakteristik

pekerjaan, kompensasi dan kepuasan kerja dinyatakan valid.

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 17.0 dengan rumus *Cronbach alfa*. Pengukuran uji reliabilitas digunakan untuk mengambil keputusan apabila nilai *Cronbach alfa* > 0,6 maka dinyatakan variabel mengalami *realible* dan sebaliknya apabila nilai *Cronbach alfa* < 0,6 maka variabel tersebut dinyatakan tidak *reliable*.

Hasil uji untuk variabel karakteristik pekerjaan, kompensasi dan kepuasan kerja nilai *Cronbach alfa* >0,6 yang berarti semua variabel dapat dinyatakan *realible*.

Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari : uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Keseluruhan hasil uji asumsi klasik tersebut telah memenuhi syarat untuk dilakukannya analisis regresi linear dalam penelitian ini. berdasarkan hasil olah data yang dibantu oleh SPSS 17.0 di dapatkan hasil regresi linear berganda sebagai berikut :

Tabel 2. Output SPSS For windows

Coefficients ^a				
Model	Unstandar dized Coefficients	Standar dized Coefficients	t	Si g.
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	,174	,444		,392
Karakteristik pekerja an	,708	,125	,600	5,655
Kompensasi	,242	,085	,301	2,834

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari tabel di atas di dapatkan persamaan regresi yang dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 0,174 + 0.708 X_1 + 0.242 X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat diketahui apabila variabel karakteristik pekerjaan dan kompensasi ditingkatkan maka kepuasan kerja akan semakin meningkat.

Uji F dilakukan untuk melihat apakah model yang dianalisis memiliki tingkat kelayakan model yang tinggi yaitu variabel-variabel yang digunakan mampu untuk menjelaskan fenomena yang dianalisis. Uji F membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Nilai F_{hitung} akan diperoleh dengan menggunakan bantuan *software* statistik. Kemudian dibandingkan dengan nilai F_{tabel} pada tingkat $\alpha = 5\% = 3.214$

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1812.824	2	910.912	27.495	.000 ^a
Residual	1424.610	435	33.130		
Total	3246.435	437			

- a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
b. Predictors: (Constant), karakteristik pekerjaan, kompensasi

Berdasarkan tabel diatas memperoleh F_{hitung} sebesar 27.495 dengan tingkat signifikan 0.000. Berdasarkan perhitungan dan data hasil uji F menggunakan program SPSS maka dapat diketahui nilai $F_{hitung} 27.495 > 3.214 F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa

persamaan regresi dinyatakan layak dan dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Disperkim Kabupaten Lombok Barat.

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilihat dari uji t yaitu membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel. Nilai t hitung akan diperoleh dengan menggunakan program statistik lalu akan dibandingkan dengan nilai t tabel pada tingkat $\alpha = 5\% (0,05)$ yakni yang diperoleh dari derajat bebas = $df - k - 1$ ($df =$ jumlah sampel dan $k =$ jumlah variabel keseluruhan) dan didapat dari hasil sebesar 95. Uji t_{hitung} yang dilakukan adalah uji dua arah maka t tabel yang digunakan adalah 5% atau $t_{0,05} (95) = 2.016$.

Tabel 4. Hasil Uji T

Variabel	T Hitung	T tabel	Ket
Karakteristik pekerjaan	5.655	2.016	Diterima
Kompensasi	2.834	2.016	Diterima

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 ^a	.561	.541	5.76

- a. Predictors: (Constant), kompensasi, karakteristik pekerjaan
Nilai koefisien determinasi R-Square sebesar 0.561. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja di pengaruhi oleh karakteristik pekerjaan dan kompensasi sebesar 56,1%. Sedangkan sisanya di pengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan

Berdasarkan hasil analisis data ditemukan bahwa adanya pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t (uji parsial) yang mana signifikansi karakteristik pekerjaan $0,000 < 0,05$ dan memiliki nilai t hitung $5.655 > t$ tabel 2.016. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang diajukan diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang membahas tentang karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja. Desain karakteristik pekerjaan ini akan mengarah pada kepuasan kerja dan komitmen organisasi serta motivasi pegawai (Robbins dan Judge, 2015).

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Variabel kompensasi memiliki tingkat signifikansi $0,007 < 0,05$ dan nilai t hitung $2.834 > t$ tabel 2.016 yang artinya variabel kompensasi mempunyai pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja. Ini berarti hipotesis kedua yang diajukan dapat diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian-penelitian sebelumnya yang membahas tentang kompensasi dan kepuasan kerja. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja (Mangkunegara, 2011).

KESIMPULAN

Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Disperkim Kabupaten Lombok Barat, hipotesis pertama dapat diterima. Selanjutnya, hasil analisis variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja menyatakan

bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis kedua diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Arsyad, Fahkharuddin. M. (2016). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Penelitian dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Morowali. *Jurnal Katalogis*, 4(8): 140-47
- Citra, F., Hidayati, T., & Zainurossalamia, S. (2022). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Efikasi Diri Terhadap Keterikatan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(1).
- Damayanti, E., & Ismayanti. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan KeRJA Guru. *Economi Education Analysis Journal*, 9 (1). 33-49.
- Indrasari, Meithiana. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Indonesia Putaka
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Pt. remaja rosdakarya.
- Mayahanti, I gusti ayu komang, & Anak agung ayu sriathi. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6 (, 2253-79.
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Rivai, V., & Sagala, J.E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Edisi 2. Jakarta: Rajawali Pers.



- Robbins, S.P., & Judge T.A. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis : Pendekatan Pengembangan Keahlian (Buku 2)* (Edisi 6). Salemba Empat.
- Sigiyono. (2012). *Metode penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Satu. Jakarta: Kencana Prenamedia group.