

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI
(STUDI PADA FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SEMARANG)**

Oleh : Gita Sugiyarti SE,MSi

Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 (UNTAG) Semarang

gitaaris50@yahoo.com

Abstraksi

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja, Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja, Kompensasi terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja . Metode dasar dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Jenis data yang dikumpulkan adalah sekundair diperoleh dari Pegawai di lingkungan Fakultas Ekonomi UNTAG Semarang sedangkan data primer diperoleh dari wawancara / kuesioner kepada responden. Populasi adalah jumlah pegawai sebanyak 74 orang . Tehnik pengambilan sampel dengan teknik Slovin sebanyak 45 orang.

Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan Kerja, Budaya organisasi dan Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan Kerja dalam meningkatkan Kinerja pegawai Economic Faculty UNTAG Semarang.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja

Abstract

This study aims to analyze the influence of work environment on job satisfaction, organizational culture on job satisfaction, compensation on job satisfaction, work environment to employee performance, compensation to employee performance, and satisfaction to employee performance. The basic method in this research is descriptive method. Type of data collected is secondary data obtained from the Economic Faculty UNTAG Semarang, while the primary data obtained from interviews / questionnaires to the respondent. Population is the number of employee of Economic Faculty UNTAG Semarang. The sampling technique in Slovin 45 people.

The results showed work environment, organizational culture and compensation significantly influence job satisfaction of employee in improving the performance (Studies in Economic Faculty UNTAG Semarang.

Keywords : Work Environment, Organization Culture, Compensation, Job Satisfaction and Employee Performance.

1. Pendahuluan

a. Latar Belakang Masalah

Lembaga pendidikan memiliki peran yang penting dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, berkompeten dan mampu bersaing. Semakin ketatnya persaingan dalam dunia pendidikan menuntut perguruan tinggi menjaga kualitas dalam meningkatkan keunggulannya agar mampu bersaing dengan perguruan tinggi lainnya. Semua perguruan tinggi dituntut dapat menghasilkan sumber daya

yang berkualitas dengan cara meningkatkan mutu layanan dalam menjamin mutu lulusannya.

Dalam rangka menjaga dan meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan maka produktivitas kerja pegawai menjadi salah satu kunci utama dalam menjawab permasalahan tersebut. Kinerja pegawai adalah efek logis seorang pegawai yang didorong oleh factor – factor baik internal maupun eksternal.

Demikian pula berbagai macam organisasi manapun termasuk Universitas factor internal

yang berpengaruh antara lain dihubungkan dengan sifat pegawai itu sendiri, misalnya kompetensi, skill, sikap, kematangan, komitmen, integritas, kesadaran, motivasi dan lain – lainnya. Sedang factor eksternal yang dihubungkan dengan lingkungan seperti suasana kerja, kesulitan tugas, kepemimpinan, insentif dan lain – lain. Kedua factor tersebutlah yang menentukan kinerja pegawai.

Menurut Timmreck (2001) kepuasan kerja karyawan menunjukkan terpenuhi atau tidaknya keinginan mereka terhadap pekerjaan yang dijalani. Jika lingkungan kerja seseorang karyawan tidak mendapatkan apa yang diharapkan diantaranya peluang promosi yang adil, pendapatan yang baik, rekan kerja dan atasan yang menyenangkan serta kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri maka dapat dipastikan kinerja karyawan akan buruk.

Sebagai salah satu lembaga pendidikan tinggi Fakultas Ekonomi UNTAG Semarang berupaya untuk memenuhi kepuasan kerja karyawan dengan memperhatikan banyak dimensi antara lain karyawan memiliki respons afektif dan positif yaitu pekerjaan itu sendiri, insentif, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja.

Peningkatan kompetensi baik keuangan maupun non keuangan diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta adanya budaya organisasi yang selaras dengan kondisi pegawai. Budaya kerja yang terbentuk mengarah pada budaya kerja produktif.

Penelitian yang dilakukan oleh Alex hadi (2006) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap kepuasan Kerja diketahui bahwa terdapat hubungan yang erat antara budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hubungan tersebut diperoleh melalui perhitungan uji korelasi dengan hasil yang positif dan signifikan. Hal ini dapat diartikan bahwa iklim organisasi dari suatu organisasi tidak dapat dilihat secara nyata namun dapat dirasakan oleh berbagai pihak baik internal maupun eksternal dari lembaga tersebut. Dari

penelitian yang dilakukan Alex hadi menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi iklim atau lingkungan kerja, budaya kerja serta seberapa besar imbalan yang mereka terima dari perusahaan.

Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa sebagian pegawai sering mengeluh terhadap tugasnya, disebabkan oleh factor pekerjaan itu sendiri, gaji dan insentif, promosi dan lingkungan kerja sehingga menghasilkan kinerja yang tidak optimal. Berdasarkan hal tersebut maka penulis melakukan penelitian mengenai “ Faktor – factor yang mempengaruhi Kepuasan kerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang)”

b. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat dimunculkan kalimat pertanyaan yaitu :

1. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai?
2. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ?
3. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ?
4. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai ?
5. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai ?
6. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja pegawai ?

c. Tujuan penelitian

Tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai
2. Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai
3. Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai
4. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai

5. Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai
6. Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

d. Manfaat penelitian

a. Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan membantu pembaca dalam memahami lingkungan kerja, budaya organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja.

b. Praktis

a. Bagi Fakultas Ekonomi UNTAG Semarang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai kepuasan kerja pegawai Fakultas Ekonomi UNTAG Semarang, yang dapat memberikan masukan pada manajemen dalam pengelolaan lingkungan kerja, budaya kerja dan kompensasi. Dengan demikian kepuasan kerja pegawai yang semula mengalami masalah dapat ditingkatkan kembali sehingga kinerja pegawai juga meningkat.

b. Bagi pihak lain

Memberikan masukan sejauh mana lingkungan kerja, budaya kerja dan kompensasi dapat memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan kinerja pegawai.

2. Tinjauan Pustaka

a. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau performansi pegawai (berkaitan erat dengan kemampuan dan motivasi menurut Fuad Mas'ud (2004) dalam Devi, EKD (2009) bahwa kinerja pegawai itu ada 11 kriteria antara lain: kuantitas kerja pegawai, kualitas, efisiensi pegawai, standar kualitas, usaha pegawai, standar profesional, kemampuan terhadap pekerjaan

inti, kemampuan menggunakan akal sehat, ketepatan, pengetahuan dan kreativitas.

b. Kepuasan Kerja

Menurut Davis dan Newton (1996) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat peraturan yang menyangkut perasaan menyenangkan dan tidak menyenangkan berhubungan dengan pekerjaan mereka. Pegawai yang bergabung dalam organisasi akan membawa keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang membentuk kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul berkaitan dengan pekerjaan yang disediakan sebagai sekumpulan perasaan, kepuasan kerja yang bersifat dinamik.

Menurut Luthans (2006), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain: (!) pekerjaan itu sendiri (2) Imbalan (3) Promosi (4) Pengawasan (5) Kelompok kerja (6) Kondisi tempat kerja.

c. Lingkungan kerja

Menurut Alex S. Nitisemito (2000), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya.

Factor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan antara lain: penerangan atau cahaya ditempat kerja, temperature ditempat kerja, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, music dan keamanan. (Sedarmayanti: 2001)

d. Budaya Organisasi

Budaya kerja sebenarnya sudah lama dikenal manusia, namun belum disadari bahwa suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki oleh dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi

keyakinan pada diri pelaku kerja. Nilai – nilai yang menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya dan mengingat hal ini dikaitkan dengan mutu kerja, maka dinamakan budaya kerja (Triguno, 2004).

Menurut Djokosantosa (2003) budaya organisasi adalah system nilai – nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan dikembangkan secara berkesinambungan berfungsi sebagai system paket dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk menciptakan tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Indikator budaya organisasi (Amnuai Schien , 2006) antara lain :

1. Aspek kualitatif
2. Aspek kuantitatif
3. Aspek komponen
4. Aspek adaptasi eksternal
5. Aspek Integrasi internal.

e. Kompensasi

Menurut Hasibuan (2002), kompensasi adalah semua pendapatan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh pegawai bersama keluarga. Semakin besar balas jasa yang diterima oleh karyawan berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan – kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak.

Menurut Mangkuprawiro (2002) kompensasi adalah bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat bagi karyawan dan insentif yang memotivasi karyawan bekerja keras dalam mencapai produktivitas kerja yang semakin tinggi. Kompensasi dibedakan menjadi kompensasi financial dan non financial.

3. Metodologi Penelitian

a. Definisi Operasional variabel

1. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasari atas kecakapan, pengalaman serta waktu.

Indikatornya :

- Kualitas Kerja
- Kuantitas
- Kreativitas

2. Kepuasan Kerja adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan menurut persepsi dan pandangan karyawan.

Indikatornya :

- Motivasi
- Kondisi fisik
- Desain pekerjaan
- Promosi jabatan

2. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang diembannya. Indikatornya adalah :

- Penerangan , suhu udara, ruang gerak, keamanan, hubungan antar karyawan.

3. Budaya Organisasi adalah nilai – nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong dalam masyarakat atau organisasi. Indikatornya adalah – Bangga atas pekerjaannya , dapat bekerja sama dengan tim, loyal, terbuka , bekerja dengan tuntas.

4. Kompensasi adalah bentuk pembayaran tunai langsung atau tidak langsung dalam bentuk manfaat bagi karyawan dan insentif yang memotivasi karyawan bekerja keras untuk

mencapai produktivitas.
Indikatornya :

- Finansial dan non finansial

b. Jenis dan sumber data

ada 2 jenis data adalah :

1. Data primer

Data primer dalam penelitian ini secara khusus dikumpulkan secara langsung dengan cara menjawab pertanyaan-pertanyaan yang dituangkan dalam daftar pertanyaan. Dalam penelitian ini data primer diperoleh melalui penyebaran kuisisioner secara langsung pada responden yaitu pegawai baik dosen maupun non dosen di lingkungan Fakultas Ekonomi Untag Semarang.

2. Data sekundair

Data ini diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui perantara atau telah diperoleh dan dicatat oleh pihak lain yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti. Data ini diperoleh melalui literature, jurnal – jurnal penelitian, majalah maupun artikel – artikel dari internet.

c. Populasi dan sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2002). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai baik dosen maupun non dosen di lingkungan Fakultas Ekonomi UNTAG Semarang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari keseluruhan populasi yang akan diteliti yang memiliki karakteristik relative sama

dan bisa dianggap mewakili populasi (Sugiyono, 2002). Metode pengambilan sampel digunakan sampel secara acak (random sampling) yaitu setiap satuan elemen dari populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel sehingga hasilnya dapat dievaluasi secara obyektif (Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, 1987).

Menurut Slovin (1998) untuk menentukan ukuran sampel dapat digunakan rumus :

$$n = N / (1 + N (e)^2)$$
.Keterangan N = Jumlah Populasi, n = jumlah sampel, e = standar error (simpangan baku dalam penelitian ini ditetapkan 10 %, maka jumlah sampel yang akan diteliti dari populasi sejumlah 45 orang.

Metode Pengumpulan Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini didapat dengan cara wawancara dan pengisian kuesioner oleh responden. Pengumpulan data dengan pertanyaan tertutup.

d. Metode Analisis data

Metode analisis data digunakan regresi linear melalui program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*), yaitu :

1. Uji pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X4) , Kompensasi (X3) terhadap Kinerja pegawai (X3) Pegawai. Persamaan regresi bergandanya sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_4 X_4 + \beta_3 X_3$$

2. Uji pengaruh Lingkungan Kerja (X1) , Budaya Organisasi (X2) dan Kompensasi (X3) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (X4) .Persamaan Regresi Bergandanya sebagai berikut :

$$X4 = c + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Dimana : Y adalah Kinerja Pegawai
X1 adalah Lingkungan Kerja

a , c adalah konstanta regresi berganda
X2 adalah Budaya Organisasi

β_1 , β_2 , β_3 , β_4 adalah koefisien regresi
X3 adalah Kompensasi

X4 adalah Kepuasan Kerja

3. Hasil dan Pembahasan

A. Hasil Penelitian

a. Persamaan Regresi

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi (X3), Kepuasan Kerja (X4) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening .

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier dengan program SPSS versi 16 pada lampiran 1 maka dapat ditulis kedalam persamaan regresi berganda sebagai berikut

$$Y = 3,143 + 0,489 X_1 + 0,308 X_3 + 0,033 X_4$$

Persamaan regresi berganda tersebut diatas mempunyai arti bahwa nilai positif pada konstanta 3,143 menyatakan bahwa Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai

2. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan perhitungan analisis regresi berganda dengan program SPSS versi 16 pada lampiran 2 maka dapat ditulis kedalam persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$X4 = 31,172 + 0,136 X_1 + 0,036 X_2 + 0,017 X_3$$

Persamaan regresi berganda tersebut diatas mempunyai arti bahwa nilai positif pada konstanta 31,172

menyatakan bahwa Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

b. Koefisien Determinasi

Nilai R^2 yang mendekati 1, berarti variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen.

Berdasarkan lampiran 3 , koefisien determinasi (R^2) di atas menunjukkan besarnya R^2 adalah 0,530 , hal ini berarti 53 % variasi kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variasi dari seluruh variabel independen, yaitu Lingkungan Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), Kompensasi (X3) dan Kepuasan Kerja (X4) . sedangkan selebihnya sebesar 47 % dijelaskan oleh sebab – sebab lain diluar model.

c. Uji F (Uji model)

Uji model digunakan untuk mengetahui variabel independen (X) dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen (Y). Hasil uji model dengan menggunakan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut :

Berdasarkan hasil pengujian pada lampiran 4 dapat diketahui besarnya F hitung pada uji model sebesar dengan signifikansi sebesar 15,410 (lebih dari 0,05 atau 5 %) sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen (Y) dengan menggunakan persamaan regresi yang ada.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat hasil pengujian pada lampiran 4 , diketahui besarnya nilai F hitung adalah sebesar 15,410 dan F tabel pada $df_1 = 4$, $df_2 = 41$, 0,05 adalah sebesar .2,0772 Berdasarkan nilai F hitung dan F tabel diperoleh nilai F hitung (15,410) > 2,0772 F tabel

sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima .
Sehingga berdasarkan uji F dari persamaan regresi berganda di atas dapat diartikan bahwa :

- Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja
- Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja
- Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja
- Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
- Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai
- Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

B. Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Didalam lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi dan dapat membangkitkan semangat kerja pegawai sehingga dapat mengerjakan tugas – tugasnya dengan baik. Disamping itu pegawai akan lebih senang dan nyaman dalam bekerja jika fasilitas yang ada dalam keadaan bersih, tidak bising, pertukaran udara yang cukup baik dan peralatan yang memadai serta relative modern. Dengan lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Fakultas Ekonomi UNTAG Semarang. Dan hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Bambang warsito (2008) dengan judul pengaruh imbalan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, hasil penelitian menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Budaya organisasi mencerminkan bagaimana melakukan pekerjaan dalam organisasi dan dapat pula mencerminkan budaya kerja. Kesesuaian antara individu dengan budaya baik organisasi maupun budaya setempat sangat penting. Emmons (1996) mengungkapkan bahwa individu merasa tidak nyaman dalam kondisi ketidakberdayaan , keawatiran. Sebaliknya kalau ia merasa nyaman maka ia akan memperlihatkan sifat positif dan memilih tinggal lebih lama dalam kondisi tersebut. Lebih lanjut, kesesuaian antara individu dengan budaya organisasi dimana ia bekerja, akan menimbulkan kepuasan kerja, kometmen kerja dan akan mendorong individu untuk bertahan pada suatu tempat dan karier dalam jangka panjang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Alex hadi (2006) dengan judul pengaruh budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja , hasil penelitian menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Pada dasarnya setiap pegawai menginginkan kesesuaian antara tingkat kompensasi yang diperoleh dengan tingkat pengorbanan yang diberikan kepada lembaga. Jika setiap lembaga mampu memberikan imbalan yang setimpal dan layak yaitu pemberian kompensasi langsung dan tidak langsung. Maka setiap karyawan akan merasa mendapatkan kepuasan yang setimpal atas apa yang telah mereka korbankan pada akhirnya akan meningkatkan produktifitas kerja serta tercapainya tujuan dari lembaga itu sendiri.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini mendukung

penelitian Hanum Permata Wati (2005) dengan judul pengaruh kompensasi financial terhadap kepuasan kerja karyawan, hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja di sekitar karyawan sangat perlu diperhatikan oleh lembaga, sebab merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh untuk menjamin agar karyawan dapat melaksanakan tugas tanpa mengalami gangguan. Dengan memperhatikan kondisi fisik dari lingkungan kerja karyawan berarti mengurangi rasa jenuh dalam bekerja sehingga dapat melakukan tugasnya secara maksimal dan akhirnya karyawan merasa puas dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

5. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Setiap orang yang bekerja pasti mempunyai harapan, kebutuhan, hasrat dan cita – cita yang diharapkan dapat dipenuhi oleh lembaga tempat bekerjanya. Jika dalam menjalani pekerjaan tersebut ada kesesuaian antara harapan dan kenyataan maka akan timbul kepuasan dalam diri karyawan.

Seorang karyawan akan mendapat kepuasan kerja jika ia mempersepsikan bahwa kompensasi yang diterima baik gaji, insentif, tunjangan dan penghargaan lainnya yang tidak berbentuk materi atas pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan nilainya lebih tinggi daripada pengorbanannya berupa tenaga dan ongkos yang telah dikeluarkan untuk melakukan pekerjaan itu. Kelebihan yang didapat masih cukup untuk dipakai memenuhi kebutuhan hidup diri keluarga serta kebutuhan diri sendiri. Kepuasan kerja akan didapat jika ada kesesuaian antara harapan kompensasi dengan besarnya imbalan yang diterima baik berupa materi maupun non materi. Apabila ada kesesuaian antara harapan dan kenyataan maka berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan.

4. Kesimpulan dan Saran

a. Kesimpulan

Penelitian ini berisikan suatu model yang menguji pengaruh Lingkungan Kerja Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja untuk meningkatkan Kinerja Pegawai. Adapun kesimpulan Penelitian ini sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, artinya semakin baik Lingkungan Kerja Pegawai maka semakin baik pula Kepuasan Kerja Pegawai Fakultas Ekonomi UNTAG Semarang.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja , artinya semakin baik Budaya Organisasi maka semakin baik pula Kepuasan Kerja Pegawai Fakultas Ekonomi UNTAG Semarang.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, artinya semakin baik Kompensasi maka semakin baik pula Kepuasan Kerja Pegawai Fakultas Ekonomi UNTAG Semarang.
4. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, artinya semakin baik Lingkungan Kerja maka semakin baik pula Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi UNTAG Semarang.
5. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, artinya semakin baik Lingkungan Kerja Pegawai maka semakin baik pula Kepuasan Kerja Pegawai Fakultas Ekonomi UNTAG Semarang.
6. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, artinya semakin baik Kepuasan Kerja maka semakin baik pula Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi UNTAG Semarang.

b. Saran

Semua pegawai Fakultas Ekonomi UNTAG Semarang diharapkan mampu mempertahankan, mengembangkan dan meningkatkan ketrampilan yang sudah dimiliki, serta menjaga kondisi lingkungan kerja yang telah dicapai dengan baik. Disamping itu pegawai hendaknya meningkatkan lagi kualitas kinerja yaitu dengan membiasakan diri untuk bekerja secara efektif dan efisien atau tepat waktu dan tepat guna

c. Implikasi teoritis

Implikasi teoritis dalam penelitian ini berkaitan dengan teori lingkungan kerja, budaya organisasi, kompensasi dan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Implikasi yang berkenaan dengan lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompensasi berhasil membuktikan atau menguatkan teori sebelumnya dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor – factor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya : (a) factor lingkungan kerja merupakan factor yang berhubungan dengan kondisi eksternal yang mempengaruhi perilaku pegawai, (b) factor budaya organisasi, merupakan factor nilai-nilai dalam lembaga yang sudah menjadi kebiasaan dalam organisasi, (c) factor kompensasi, merupakan factor yang berhubungan dengan imbalan yang diberikan lembaga kepada pegawai baik bersifat financial maupun non financial.

d. Implikasi Manajerial

Berhubungan dengan aspek – aspek dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai hendaknya memperhatikan aspek lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompensasi. Kepuasan kerja harus menjadi prioritas utama lembaga, karena berkaitan dengan tujuan pegawai untuk merealisasikan dan mengaktualisasikan potensi dirinya dalam pekerjaannya. Untuk lingkungan kerja dapat ditingkatkan dengan melakukan perbaikan fasilitas sarana prasarana yang mendukung kinerja pegawai, untuk memotivasi dapat dilakukan dengan memberikan *reward and*

punishment yang jelas kepada pegawai yang berprestasi sedangkan untuk meningkatkan kompensasi dapat dilakukan dengan meningkatkan gaji, honor dan memberikan bonus bagi pegawai yang berprestasi dan memberikan tunjangan sesuai kebutuhan.

e. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat disampaikan beberapa keterbatasan penelitian diantaranya waktu, biaya dan lain – lainnya sehingga data yang diperoleh kurang optimal. Dan hasil penelitian tidak dilengkapi dengan alasan – alasan yang dapat menguatkan sikap pegawai atas kondisi yang mereka alami di lapangan.

f. Agenda penelitian kedepan

Penelitian lanjutan dapat dilakukan dengan melihat keterbatasan – keterbatasan pada penelitian ini yang dapat dijadikan sumber ide bagi pengembangan penelitian ini dimasa yang akan datang. Perluasan penelitian disarankan dari penelitian ini adalah menambah variabel independen yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai, misal motivasi, kompetensi, kepemimpinan. Selain itu indicator – indicator penelitian yang digunakan dapat ditambah dengan indicator – indicator lain diluar penelitian ini yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifavi, *Statistik Induktif untuk Ekonomi dan Bisnis*, Edisi 2, penerbit UPP AMP YPKN, Yogyakarta 2003
- Arikunto, Suharsini. 2006. *Prosedur penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta : Rineka Cipta
- Chruden. 1998. *Managing Human Resource. International Thomson Publishing International Division, USA*
- Djarwanto & Pangestu Subagyo, *Statistik Induktif*, Edisi 4, Penerbit BPF, Yogyakarta, 1996

- Geykens, Inge, Jan-Benedict E.M. Steenkamp. Dan Nirmala Kumar, 1999. “A Meta-Analysis of Satisfaction in Marketing Channel Relationships”, **Journal of Marketing Research**, Vol.XXXVI, May
- Ghozali, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang : Badan penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali,Imam,2006, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*,Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Goodman, Paul S., Mark Fichman, F.J. Larcs, dan Pamela R.S.,”*Customer-Firm Relationships, Involymnt, and Customer Satisfaction*”, **Academy of Management Journal**, Vol.38, No.5
- Goodman, Paul S., Mark Fichman, F.J. Larcs, dan Pamela R.S.,”*Customer-Firm Relationships, Involymnt, and Customer Satisfaction*”, **Academy of Management Journal**, Vol.38, No.5
- Hadi,Alex.2006. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja*,
- Hasibuan,S.P.2001. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Edisi revisi.Jakarta PT Bumi Aksara
- Hill, Nigel ,1996. *Handbook of Customer Satisfaction Measurement*. Cambridge: Great Britian at the University Press (p:60,61,207
- Indrianto, Nur dan Bambang Supomo, 2002, *Metodologi Penelitian Bisnis*, BPFE-U
- Mangkunegoro,A.B. 2005. *Manajemen Sumber Daya manusia perusahaan*.Cetakan ke 6. PT refika Aditama , Bandung.
- Mudrajad Kuncoro. 2002. Analisis Spasial dan regresi
- Mathis ,Robert L. & Jakson John H. 2002. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta : Salemba
- M.Iqbal Hasan MM.,**Pokok – Pokok Materi statistic II (Statistic Inferencis)** , Edisi II Bumi Aksara, Jakarta 2002
- SamSubar Saleh, *Statistik Induktif* , Edisi revisi, penerbit UPP AMP , YPKN, yogyakarta, 2001
- Sudjana, Statistika untuk Ekonomi dan Niaga II, Edisi ke II, penerbit Tarsito, Bandung, 2003
- Timmreck, Thomas. 2001, California State University, san Bernardino California, *Managing Motivation and developing Job Satisfacation in The Healt Care Work Enviroment*.*The Health care Manajer* : sep 2002 ABI / INFORM research

Lampiran 1 :

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 3.143 | 2.596 | | 1.211 | .233 |
| LINGKUNGAN KERJA (X1) | .489 | .494 | .468 | .991 | .327 |
| KOMPENSASI (X3) | .308 | .118 | .331 | 2.607 | .013 |
| KEPUASAN KERJA (X4) | .033 | .502 | .030 | .065 | .948 |

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

Lampiran 2 :

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 31.172 | 5.581 | | 5.585 | .000 |
| LINGKUNGAN KERJA (X1) | .136 | .088 | .240 | 1.550 | .129 |
| BUDAYA ORGANISASI (X2) | .036 | .162 | .035 | .223 | .825 |
| KOMPENSASI (X3) | .017 | .153 | -.017 | -.112 | .911 |

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA (X4)

Lampiran 3 :

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .728 ^a | .530 | .496 | 2.286 |

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA(X4), KOMPENSASI (X3), LINGKUNGAN KERJA (X1)

Lampiran 4 :

Hasil Uji F (Uji Model)

ANOVA^b

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 241.480 | 3 | 80.493 | 15.410 | .000 ^a |
| Residual | 214.165 | 41 | 5.224 | | |
| Total | 455.644 | 44 | | | |

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA (X4), KOMPENSASI (X2), LINGKUNGAN KERJA (X)

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)