

Nindy Antikasari Renando, dkk.

PENGARUH KOMPENSASI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA UPTD PUSKESMAS LELEA KAB. INDRAMAYU

Nindy Antikasari Renando¹, Fitria Damayanti², Nunung Nurhayati³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Wiralodra

¹antikanindy1@gmail.com, ²fitriadamayantisuranta@gmail.com, ³hajinunung86@gmail.com

ABSTRAK-Riset ini memiliki maksud untuk mencari Kompensasi dan sarana kerja apakah berpengaruh pada Kepuasan Kerja pada UPTD Puskesmas Lelea Kabupaten Indramayu. Tata cara yang digunakan dalam riset ini memakai tata cara deskriptif serta assosiatif dengan memakai pendekatan kuantitatif. Dengan populasi merupakan pegawai UPTD Puskesmas Lelea Kab.Indramayu dengan jumlah total 44 responden. Dengan pengumpulan data menggunakan angket. Metode analisis informasi memakai analisis regresi berganda, korelasi, kd (koefisiendeterminasi), serta sumbang relatif antar variabel yaitu variabel leluasa dengan variabel mengikat yang dilaksanakan secara mandiri atau simultan. Perhitungan memakai perlengkapan bantu sofftware SPSS tipe 25. Hasil riset membuktikan kalau ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, variansi kompensasi bisa menarangkan variansi kepuasan kerja sebesar 20, 3%. Ada pengaruh sarana kerja terhadap kepuasan kerja, variansi sarana kerja bisa menarangkan variansi kepuasan kerja sebesar 21, 4% ada pengaruh secara bersama- sama kompensasi serta sarana kerja terhadap kepuasan kerja, variansi kompensasi serta sarana kerja bisa menarangkan variansi kepuasan kerja sebesar 33, 8%. Bersumber pada hasil riset tersebut bisa disimpulkan jika ada pengaruh kompensasi serta sarana kerja dalam kepuasan kerja.

Kata Kunci: *Kompensasi, Sarana Kerja, Kepuasan Kerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Di masa globalisasi pergantian teknologi sangat mendominasi sehingga memforsir suatu

organisasi buat membiasakan dengan area sehingga bisa menjajaki pertumbuhan jaman. Manusia merupakan salah satu peninggalan berarti dalam suatu organisasi serta bisa berkontribusi buat menggapai tujuan organisasi. Buat bisa berkontribusi kebutuhan manusia wajib terpenuhi contohnya semacam sarana yang mencukupi kompensasi yang mendukung kebutuhan dengan begitu kepuasan timbul dalam diri seorang serta bisa berkontribusi lebih buat menggapai tujuan organisasi.

Sumber Energi Manusia merupakan orang yang bekerja selaku penggerak sesuatu organisasi serta suatu yang berarti serta apalagi tidak bisa dilepaskan dari suatu organisasi. Tanpa terdapatnya manusia bermacam rencana tidak hendak sanggup diolah sedemikian rupa buat diwujudkan nanti, sumber energi manusia butuh dikelola dengan baik buat bisa meningkatkan keahlian serta mutu supaya dapat menggapai tujuan dari organisasi tersebut.

Kepuasan kerja ialah dimensi ataupun tingkatan kepuasan pekerja yang mengacu pada perilaku seseorang pegawai pada pekerjaannya dalam perihal kepuasan kerja dengan membuktikan kesesuaian yang di harapkan serta imbalan yang disediakan nantinya. Oleh sebab itu kepuasan kerja sangat berarti di seluruh aspek

selaku penunjang keberhasilan suatu organisasi. Tiap organisasi mengharapkan seluruh pegawai mempunyai kepuasan kerja tertentu supaya bisa bekerja dengan baik serta bisa menggapai tujuan organisasi tersebut.

Buat menggapai tingkatan kepuasan kerja, pastinya didukung oleh aspek yang bisa jadi penunjang dalam meningkatkan kepuasan kerja, ada pula aspek tersebut bisa berbentuk pemberian kompensasi, dengan kompensasi yang memadai, pegawai hendak merasa bahagia serta bergairah dalam melaksanakan pekerjaannya. Tidak hanya pemberian kompensasi, pemberian sarana kerja yang mencukupi serta layak pula bisa mendukung kepuasan kerja, sarana kerja tidak hanya buat mendukung kebutuhan dalam bekerja pula bisa membagikan rasa bahagia serta kepuasan tertentu buat tiap pegawainya.

Ada pula faktor- faktor yang pengaruhi kepuasan kerja, teori dari Gilmer(Sutrisno, 2019, p. 77), faktor- faktor yang pengaruhi kepuasan kerja ialah: peluang buat maju, keamanan kerja, pendapatan(kompensasi), industri serta tatakelola, pengamatan, aspek essensial dari tugas, keadaan bebankerja, tanggung jawab dibidang kemasyarakatan , koneksi/hubungan, serta sarana.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepuasan Kerja(Y)

“Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang mengharukan/menyenangkan ataupun tidak mengharukan/menyenangkan bagi karyawan dalam menuntaskan pekerjaannya” Handoko (Sutrisno, 2019, p. 75).

Bagi Marihot(Dahlius, A. serta Ibrahim, Meter, 2016), penanda/indikator kepuasan kerja :

- 1.Upah/Gaji

- 2.Pekerjaan/tanggungjawab

- 3.Sejawat/Rekan

- 4.Pimpinan/Atasan

- 5.Peningkatan/Promosi

- 6.Lingkungan/Area kerja

Menurut Gilmer (Sutrisno, 2019, p. 77), adapun komponen/faktor yang berpengaruh pada kepuasan kerja adalah:

1. Peluang tumbuh/maju
2. Keselamatan kerja
3. Pendapatan (kompensasi)
4. Industri dengan tata laksana
5. Supervisi
6. Sudut pandang intrinsik tugas
7. Keadaan kerja
8. Sisi Kebersamaan dipekerjaan
9. Hubungan/Komunikasi
10. Sarana/Fasilitas

B. Kompensasi (X₁)

“Merupakan hal yang dibayarkan sesuai dengan apa yang dilakukannya” (Mangkunegara, 2017, p. 83).

Penanda/Indikator untuk mengukur kompensasi menurut (Hasibuan, 2017, p. 4), sebagai berikut:

- 1.Uang Pertanggungan/Asuransi
- 2.Imbalan/Honorarium
- 3.Komisi
4. Sokongan/Tunjangan

Menurut (Hasibuan, 2017, p. 127), menyatakan bahwa faktor yang berpengaruh pada kompensasi adalah:

1. Demand dan Supply pekerja
- 2.Kekuatan dan kesanggupan manajemen
- 3.Perkumpulan pekerja

Nindy Antikasari Renando, dkk

4. Daya cipta sdm dalam pekerjaan
5. Peraturan Pemerintah/PP (undang-undang dan kepres)
6. Pembayaran Kebutuhan/cost of living
7. Pangkat/Posisi tenaga kerja
8. Pendidikan serta keahlian sdm
9. Keadaan ekonomi global
10. Beragam karakter peran pekerjaan

C. Fasilitas Kerja (X₂)

Menurut Moenir “Hal yang digunakan dan dipakai oleh pekerja dalam menyelesaikan bebantukannya sehingga dapat dicapai dengan cepat dan mudah” (Rifa’i, 2019).

Menurut Faisal (Asnawi, 2019, p. 32), beberapa penanda/indikator fasilitas kerja yaitu:

1. PC/Computer
2. Meja Kerja
3. Halaman Parkir
4. Gedung perusahaan
5. Alat angkut/transportasi

Menurut Nirwana (Harpis, M. dan Bahri, S. 2020), faktor sarana adalah:

- a. Rancangan sarana
- b. Utility/Nilai fungsi
- c. Seni/Eстетika
- d. Dukungan dari keadaan
- e. Memadainya alat kantor

METHODOLOGI

Dalam penelitian ini teknik yang dipakai oleh pengkaji ada dua yang pertama teknik deskriptif yang kedua teknik asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. “Teknik ulasan berbasic pada aturan/kaidah ilmu pengetahuan agar memperoleh bukti/data

untuk tujuan dan pemakaian tertentu” (Sugiyono, 2016. p. 2).

Metode uraian/deskriptif adalah Teknik dari suatu riset dengan memperoleh ulasan dan pengungkapan problematika yang terjadi disatriset sedang dilaksanakan. Metode asosiatif merupakan teknik mengenai berpengaruh tidaknya dua variabel atau lebih didalam contoh/sampel yang akan diuji. Penelitian kuantitatif adalah teknik riset yang berlandas pada filsafat positivime, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dalam penelitian ini adalah kompensasi, fasilitas kerja dan kepuasan kerja. Sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai Puskesmas Lelea Kabupaten Indramayu yang berjumlah 44 orang pegawai, kemudian dikurangi 10 yang akan digunakan untuk menguji validitas dan reabilitas penelitian. Total sampel yang digunakan dalam penelitian ini seluruhnya 34 orang pegawai.

PEMBAHASAN

A. Deskriptif Statistik Variabel

Tabel 1
Deskriptif Statistik Variabel

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	34	28	36	32.29	2.576
X2	34	34	45	39.62	3.275
Y	34	45	56	51.18	2.876
Valid N (listwise)	34				

Bersumber pada Tabel 1 jika rata-rata atasan memberikan evaluasi terhadap Kepuasan Kerja sebesar 51.18. Rata-rata atasan memberikan evaluasi terhadap Kompensasi 32.29, dan rata-rata

Nindy Antikasari Renando, dkk

atasan memberikan evaluasi pada Fasilitas Kerja 39.62. Sedangkan, untuk SD pada Kepuasan Kerja sebesar 2.876, Kompensasi 2.576, dan Fasilitas Kerja sebesar 3.275.

B. Uji Normalitas

Tabel 2
Uji Normalitas Kepuasan Kerja

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
kepuasan_kerja	.142	34	.079	.942	34	.070
Kompensasi	.136	34	.069	.879	34	.001
fasilitas_kerja	.141	34	.085	.941	34	.067

a. Lilliefors Significance Correction

Dari hasil di atas pada kolom Kolmogorov-Smirnov bisa dikenal kalau nilai signifikansi buat kepuasan kerja sebesar 0,079, dan nilai signifikansi 0,05 hingga variabel kepuasan kerja berdistribusi wajar/normal.

Dari hasil di atas pada kolom Kolmogorov-Smirnov bisa dikenal kalau nilai signifikansi untuk kompensasi sebesar 0,069 dan nilai signifikansi 0,05 hingga variabel kompensasi berdistribusi wajar/normal.

Dari hasil di atas pada kolom Kolmogorov-Smirnov bisa dikenal kalau nilai signifikansi untuk fasilitas kerja sebesar 0,085 dan nilai signifikansi 0,05 hingga variabel fasilitas kerja berdistribusi wajar/normal.

C. Analisis Regresi Sederhana dan Berganda

Tabel 3
Regresi Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	36.842	5.865		6.282	.000
1 X1	.444	.181	.398	2.452	.020

a. Dependent Variable: Y

Tabel 3, persamaan regresi Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja yaitu $Y = 36,842 + 0,444 X_1$. Nilai konstanta adalah 36,842, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel Kompensasi (Nilai $X_1 = 0$) maka Kepuasan Kerja pada Puskesmas Lelea Kabupaten Indramayu sebesar 36,842.

Nilai koefisien regresi Kompensasi adalah 0.444. Artinya, jika variabel Kompensasi X_1 meningkat sebesar (Satu-satuan), maka Kepuasan Kerja (Y) pada Puskesmas Lelea Kabupaten Indramayu meningkat sebesar 0.444 satuan. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Kompensasi yang disediakan berpengaruh positif bagi Kepuasan Kerja.

Tabel 4
Regresi Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	36.820	5.620		6.552	.000
X2	.362	.141	.413	2.563	.015

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 4 Dapat diketahui persamaan regresi Fasilitas Kerja atas Kepuasan Kerja yaitu $Y = 36.820 + 0.362 X_2$. Nilai konstanta adalah 36.820, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel Fasilitas Kerja (Nilai $X_2 = 0$) maka Kepuasan Kerja pada Puskesmas Lelea Kabupaten Indramayu sebesar 36.820.

Nilai koefisien regresi Fasilitas Kerja adalah 0.362. Artinya, jika variabel Fasilitas Kerja X_2 meningkat sebesar (Satu-satuan), maka Kepuasan Kerja (Y) pada Puskesmas Lelea Kabupaten Indramayu meningkat sebesar 0.362 satuan. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Fasilitas

Kerja yang disediakan berpengaruh positif bagi Kepuasan Kerja.

Tabel 5
Regresi Kompensasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.617	7.440		2.906	.007
X1	.458	.163	.410	2.806	.009
X2	.373	.128	.425	2.906	.007

a. Dependent Variable: Y

Diperoleh hasil persamaan sebagai berikut:

$$Y = 21.617 + 0.458 X_1 + 0.373 X_2$$

Nilai konstanta adalah 21.617, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel Kompensasi dan Fasilitas Kerja (Nilai X_1 dan X_2 adalah 0) maka Kepuasan Kerja pada Puskesmas Lelea Kabupaten Indramayu sebesar 21.617.

Nilai koefisien regresi Kompensasi adalah 0.458. Artinya, jika variabel Kompensasi X_1 meningkat sebesar satu-satuan dengan asumsi variabel Fasilitas Kerja X_2 tetap, maka Kepuasan Kerja (Y) pada Puskesmas Lelea Kabupaten Indramayu meningkat sebesar 0.458 satuan. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Kompensasi yang disediakan berpengaruh positif bagi Kepuasan Kerja.

Nilai koefisien regresi Fasilitas Kerja adalah 0.373. artinya jika variabel Fasilitas Kerja X_2 meningkat sebesar satu-satuan dengan asumsi variabel Kompensasi X_1 tetap, maka Kepuasan Kerja (Y) pada Puskesmas Lelea Kabupaten Indramayu meningkat sebesar 0.373 satuan. Hal tersebut menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja yang diberikan berpengaruh positif bagi Kepuasan Kerja.

D. Uji Hipotesis

Uji-F

Tabel 6
Uji Pengaruh Kompensasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	92.362	2	46.181	7.928	.002 ^b
	Residual	180.579	31	5.825		
	Total	272.941	33			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

Dari uji ANOVA pada didapat dengan nilai signifikan $0.002 < 0.05$ maka H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan H_3 yang menyatakan bahwa ada pengaruh Kompensasi dan Fasilitas Kerja secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja.

E. Koefisien Determinasi dan Sumbangan Relatif

Tabel 7
Koefisien Korelasi Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dengan Mengontrol Fasilitas Kerja

Control Variables		Correlations		Y	X1
X2	Y	Correlation		1.000	.450
		Significance (1-tailed)		.	.004
		Df		0	31
	X1	Correlation		.450	1.000
		Significance (1-tailed)		.004	.
		Df		31	0

Koefisien determinasinya atau (K_d) sebesar $0.450^2 = 0.203$ dan sumbangan relatifnya (SR) sebesar $0.203 \times 100\% = 20,3\%$. Artinya, variabel kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi sebesar 20,3%.

Tabel 8
Koefisien Korelasi Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Mengontrol Kompensasi

Control Variables		Correlations		Y	X2
X1	Y	Correlation		1.000	.463
		Significance (1-tailed)		.	.003
		Df		0	31
	X2	Correlation		.463	1.000
		Significance (1-tailed)		.003	.
		Df		31	0

Pada tabel 8 dengan demikian, koefisien determinasinya atau (K_d) sebesar $0.463^2 = 0.214$ dan sumbangan relatifnya (SR) sebesar $0.214 \times 100\% = 21.4\%$. Artinya, variabel kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Fasilitas Kerja sebesar 21.4%.

Tabel 9
Koefisien Korelasi Kompensasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.582 ^a	.338	.296	2.414

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Pada tabel 9 dengan demikian, koefisien determinasinya atau (K_d) sebesar $0,582^2 = 0,338$ dan Sumbangan Relatif (SR) sebesar $0.338 \times 100\% = 33.8\%$. Jadi dapat diambil kesimpulan besarnya variabel Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi dan Fasilitas Kerja secara bersama-sama sebesar 0.338 atau 33.8%, sedangkan sisanya 66.2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak teliti dalam penelitian.

KESIMPULAN

Berdasarkan riset yang telah diujicoba, maka :

1. Kompensasi pada UPTD Puskesmas Lelea Kabupaten Indramayu dengan jumlah skor penanda tertinggi diberikan oleh pegawai yaitu gaji, sedangkan penanda terendah yaitu bonus. Serta Kompensasi mempengaruhi kepada Kepuasan Kerja secara signifikan dengan sumbangan relatif sebesar 20.3%.
2. Fasilitas kerja pada UPTD Puskesmas Lelea Kab.Indramayu dengan jumlah skor penanda teratas yang diberi oleh pegawai yaitu Transportasi, sedangkan penanda terkecil

Nindy Antikasari Renando, dkk

yaitu Komputer. Dan Sarana Kerja mempengaruhi pada Kepuasan Kerja secara signifikan dengan sumbangan relatif sebesar 21.4%.

3. Kepuasan kerja pada UPTD Puskesmas Lelea Kabupaten Indramayu dengan jumlah skor penanda teratas yang diberikan oleh pegawai yaitu Rekan sekerja, dan penanda terendah merupakan Gaji. Kompensasi dan sarana Kerja yang mempengaruhi Kepuasan Kerja dengan sumbangan relatif sebesar 33.8%.

DAFTAR PUSTAKA

- Asnawi, M.A. (2019), *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas*, CV. Athra Samudra
- Dahlius,A.danIbrahim,M.(2016), *Pengaruh SaranaKerja Terhadap KepuasanKerja Karyawan Pada Pt. Bank Riaukepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi, Jom Fisip, Vol. 3(No. 2)*
- HarpisMdanBahri.S.(2020), *Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada DinasPekerjaanUmumDanPenataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai, Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol. 3(No. 1), 13–27*
- Hasibuan, S.P. (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mangkunegara, A. (2017), *Manajemen SumberDayaManusia*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Rifa'i, A. (2019), *Pengaruh Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Sukabumi KabupatenSukabumi, Jurnal Ekonomedia,*

Nindy Antikasari Renando, dkk

Vol. 8(No. 1)

CV. Alfabeta

Sugiyono (2016), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, Bandung: Prenadamedia Group

Sutrisno, E. (2019), *MSDM*, Jakarta: Prenadamedia Group