

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN  
PARTISIPASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PADA PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT PARTHASEDANA  
GIANYAR  
DI BLAHBATUH, GIANYAR**

I Gede Laba<sup>1</sup>  
Gd Adnyana Sudibia<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana(Unud), Bali, Indonesia  
e-mail: [gedelaba99@yahoo.com](mailto:gedelaba99@yahoo.com) / 081238496488

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi and Bisnis, Universitas Udayana(Unud), Bali, Indonesia

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kompensasi, lingkungan kerja dan partisipasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Parthasedana Gianyar di Blahbatuh, Gianyar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berbentuk asosiatif. Sumber data berupa data primer dan sekunder. Menggunakan teknik sampel jenuh berjumlah 47 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan secara serempak kompensasi, lingkungan kerja dan partisipasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. BPR Parthasedana Gianyar di Blahbatuh, Gianyar ( $F_{hitung}$  sebesar 121,366). Secara parsial variabel kompensasi, lingkungan kerja dan partisipasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel lingkungan kerja merupakan variabel dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Parthasedana Gianyar di Blahbatuh, Gianyar ( $\beta = 0,618$ ).

**Katakunci:** *kompensasi, lingkungan kerja, partisipasi dan kepuasan kerja*

**ABSTRACT**

*This study aims to find out whether compensation, work environment and participation in simultaneous have effect toward employee work satisfaction in PT. BPR Parthasedana Gianyar at Blahbatuh, Gianyar. This study was applied quantitative approach in the form of associative. Data source in the form of primary and secondary data. This study was applied saturated sampling by number of 47 respondents. Data collection technique by using questioner. Analysis of multiple linear regression applied to test the hypothesis. The result showed in simultaneous compensation, work environment and participation have significant effect toward work satisfaction in PT. BPR Parthasedana Gianyar at Blahbatuh Gianyar ( $F_{calculate} = 121,366$ ). Partially compensation, work environment and participation have significant effect toward work satisfaction. The work environment become a dominant variable have effect on work satisfaction in PT. BPR Parthasedana Gianyar ( $\beta = 0,618$ ).*

**Keywords:** *compensation, work environment, participation and work satisfaction.*

## **PENDAHULUAN**

Suatu organisasi yang berdiri dengan bentuk usaha yang sesuai dijalani, pada era globalisasi yang penuh dengan modernisasi dan penuh persaingan serta tantangan seperti sekarang ini sangat mutlak memerlukan strategi khusus untuk bersaing agar perusahaan dapat bertahan dan berkembang serta berhasil di dalam pencapaian tujuannya. Begitu juga perusahaan jasa yang bergerak dibidang perbankan, sektor ini memiliki fungsi utama sebagai penghimpun dan penyalur dana kepada masyarakat dan bertujuan juga untuk menunjang pembangunan nasional. Sektor perbankan juga turut memberikan peluang kerja bagi masyarakat yang belum mempunyai lapangan pekerjaan untuk meningkatkan taraf hidupnya dengan memberikan bantuan dana dalam bentuk pinjaman sebagai modal usaha kepada masyarakat yang membutuhkan.

Dewasa ini persaingan yang terjadi diperusahaan jasa perbankan terutama bank perkreditan rakyat semakin ketat. Melihat situasi ini, pihak manajemen perusahaan dituntut untuk memiliki kompetensi untuk bersaing, salah satunya adalah meningkatkan kunggulan dalam sumber daya manusia, dimana manajemen perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sehingga dapat memberikan sumbangan tenaga serta pikiran kerja secara optimal di perusahaan.

Keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadinya titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan disebut dengan kepuasan kerja (Martoyo, 2007: 156). Robbins (2001: 149-150) menyebutkan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan meliputi

pekerjaan yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung rekan kerja yang mendukung dan kesesuaian individu dengan pekerjaannya. Lebih lanjut, menurut Furtwegler (2002: 44) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah keanekaragaman, peluang untuk berkembang, pembelajaran, partisipasi, pengakuan, keamanan, dan perbedaan karyawan.

Supatmi (2011) menyebutkan beberapa aspek yang berpengaruh adalah rekan kerja yang mendukung, kondisi kerja yang nyaman, supervisi yang bersahabat. Kompensasi yang sesuai, fasilitas dan tunjangan yang disediakan dan kebijakan perusahaan yang mendukung karyawan. faktor Hygiene, yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah variabel gaji, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, variabel status, dan kebijaksanaan dan prosedur administrasi.

Kompensasi haruslah diperhatikan dan mendapatkan perhatian yang serius dari perusahaan karena ini faktor yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Karena pada kenyataannya setiap individu atau manusia yang bekerja bukan semata-mata ingin membuktikan kualitas diri akan tetapi mempunyai tujuan lain yaitu mengharapkan suatu jasa moril. Kepuasan terhadap bayaran (*pay satisfaction*) mengacu pada sikap suka/tidak terhadap system kompensasi yang diberikan. Laweler dalam Simamora (2004: 448) menjelaskan perbedaan antara jumlah gaji yang diterima oleh karyawan dengan jumlah yang mereka duga diterima oleh orang lain merupakan penyebab langsung kepuasan atau ketidakpuasan. Pengaturan kompensasi merupakan faktor yang sangat

penting dan berpengaruh untuk dapat menarik, menjaga, mempertahankan, serta memelihara tenaga kerja bagi kelangsungan organisasi yang bersangkutan.

Susanto (2007) menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel kompensasi, pengembangan karier, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Nugroho, 2012). Kompensasi sangat penting bagi karyawan dalam upaya meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan di lingkungan kerja (Supatmi, dkk, 2011).

Menurut Ahyari (2005:124) faktor lingkungan kerja dimana para karyawan bekerja dan dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan. Hal ini menyangkut penerangan (cahaya), penyusunan warna, suhu udara, ruang gerak, kebisingan, kebersihan, dan keamanan karyawan didalam bekerja di perusahaan. Lingkungan kerja yang baik akan menghasilkan kondisi fisik ataupun kondisi mental para karyawannya. Penciptaan kondisi kerja yang baik akan membantu menjaga kondisi karyawan.

Mengutip dari Davis (1995: 179) yang menyebutkan “partisipasi merupakan keterlibatan mental dan emosional karyawan dalam suatu perusahaan yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi kepada tujuan perusahaan atau memberikan berbagai tanggung jawab untuk pencapaian tujuan tersebut”.

Mengadopsi jurnal Muindi (2011) menunjukkan adanya korelasi positif yang kuat secara signifikan kepuasan kerja dan partisipasi dalam pengambilan keputusan ( $r = 0,888$ ).

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui apakah kompensasi, lingkungan kerja, dan partisipasi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Parthasedana Gianyar di Blahbatuh, Gianyar. Serta mengetahui variabel dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Parthasedana Gianyar di Blahbatuh, Gianyar?

#### **METODE PENELITIAN**

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang berbentuk asosiatif. Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Perkreditan Rakyat Parthasedana Gianyar di Blahbatuh, Gianyar yang beralamat di Jalan Wisma Gajah Mada Blahbatuh. Obyek dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Parthasedana Gianyar di Blahbatuh, Gianyar mengenai pendapatnya terhadap kompensasi, lingkungan kerja, dan partisipasi dan kepuasan kerja karyawan. Data Primer meliputi data mengenai persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja, kompensasi, partisipasi dan kepuasan kerja karyawan yang diperoleh dari jawaban kuisioner. Data Sekunder seperti struktur organisasi, tugas masing-masing jabatan, jumlah karyawan, jumlah absensi, dan jumlah kompensasi. Karyawan tetap yang berjumlah 47 orang merupakan populasi pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Parthasedana Gianyar di Blahbatuh, Gianyar. Sampel jenuh digunakan pada penelitian ini. Teknik pengumpulan data menggunakan instrumen kuesioner tentang variabel kompensasi, lingkungan kerja dan partisipasi pada PT. Bank Perkreditan Rakyat

Parthasedana Gianyar di Blahbatuh, Gianyar. Dalam penelitian ini analisis regresi yang dipergunakan adalah metode regresi linier berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada PT. BPR Parthasedana Gianyar, dapat dilihat pada Tabel 1

**Tabel 1**  
**Karakteristik Responden**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Laki-laki	27	58
Perempuan	20	42
<b>Umur</b>		
18 - 25	28	60
26 - 35	13	28
36 - 45	6	12
<b>Pendidikan</b>		
SMA/SMK	27	57
D3	15	32
S1	5	11
<b>Total</b>	47	100

Sumber: Data Diolah, 2014

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas pada penelitian ini mengacu pada koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,30. Hasil uji validitas berada pada rentangan 0,796 – 975. Untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60. Hasil uji menunjukkan nilai *cronbach alpha* untuk kompensasi sebesar 0,985, lingkungan kerja sebesar 0,985, partisipasi sebesar 0,923 dan partisipasi sebesar 0,903.

### Deskripsi Variabel

Penilaian karyawan terhadap kompensasi, lingkungan kerja, dan partisipasi pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Parthasedana Gianyar di Blahbatuh, Gianyar, dapat dilihat pada Tabel 2

**Tabel 2 Hasil Penilaian Responden Terhadap Kompensasi Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Parthasedana Gianyar di Blahbatuh, Gianyar**

No	Pernyataan Tentang Kompensasi	Jawaban Responden					Jumlah Skor	Rata-Rata	Ket
		1	2	3	4	5			
1	Gaji	-	4	29	14	-	151	3,21	Cukup
2	Tunjangan hari kerja	-	8	24	15	-	148	3,15	Cukup
3	Tunjangan hari raya	-	8	22	17	-	150	3,19	Cukup
4	Tunjangan makan	-	5	28	14	-	150	3,19	Cukup
5	Tunjangan kesehatan	-	8	24	15	-	148	3,15	Cukup
	Rata-rata							3,17	

*Sumber: Data Diolah, 2014*

**Tabel 3 Hasil Penilaian Responden Terhadap Lingkungan Kerja Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Parthasedana Gianyar di Blahbatuh, Gianyar**

No	Pernyataan Tentang Lingkungan Kerja	Jawaban Responden					Jumlah Skor	Rata-Rata	Ket
		1	2	3	4	5			
1	Penerangan	-	10	24	13	-	144	3,06	Cukup
2	Suhu udara	-	9	31	7	-	139	2,96	Cukup
3	Ruang gerak	-	7	21	18	1	154	3,28	Cukup
4	Kebisingan	-	9	30	7	1	141	3,00	Cukup
5	Kebersihan	-	12	19	16	-	145	3,09	Cukup
	Rata-rata							3,07	Cukup

*Sumber: Data Diolah, 2014*

**Tabel 4 Hasil Penilaian Responden Terhadap Partisipasi Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Parthasedana Gianyar di Blahbatuh, Gianyar**

No	Pernyataan Tentang Partisipasi	Jawaban Responden					Jumlah Skor	Rata-Rata	Ket
		1	2	3	4	5			
1	Mengikutsertakan secara langsung dalam proses pengambilan keputusan	-	4	27	16	-	153	3,26	Cukup
2	Menjelaskan maksud dan tujuan perencanaan dan keputusan	-	9	24	14	-	146	3,11	Cukup
3	Meminta saran dan tanggapan tentang perencanaan	-	8	21	18	-	151	3,21	Cukup
4	Meminta informasi tentang segala sesuatu dalam usaha membuat dan mengambil keputusan	-	6	12	29	-	164	3,49	Baik
5	Meningkatkan pendelegasian wewenang	-	7	12	28	-	162	3,45	Baik
								3,30	Cukup

Sumber: Data Diolah, 2014

**Tabel 5 Hasil Penilaian Responden Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Parthasedana Gianyar di Blahbatuh, Gianyar**

No	Pernyataan Tentang kepuasan Kerja	Jawaban Responden					Jumlah Skor	Rata-Rata	Ket
		1	2	3	4	5			
1	Absensi karyawan	-	2	8	31	6	182	3,87	Baik
2	Kerjasama dan komunikasi	-	-	8	25	14	194	4,13	Baik
3	Perhatian dan perlakuan	-	-	10	20	17	195	4,15	Baik
4	Kebijaksanaan pengembangan sumber daya manusia	-	5	5	21	16	189	4,02	Baik
5	Jaminan keamanan	-	-	11	29	7	184	3,91	Baik
								4,01	Baik

Sumber: Data Diolah, 2014



### Hasil Pengujian Asumsi Klasik

Berikut ini disajikan hasil pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas data, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

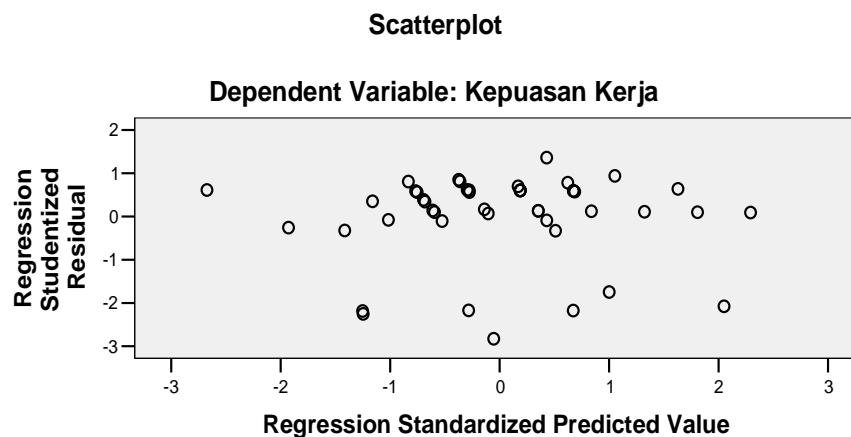
**Tabel 6** Tabel Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF
1	Kompensasi	0,656	1,524
2	Lingkungan kerja	0,986	1,014
3	Partisipasi	0,654	1,529

Sumber: Data diolah, 2014

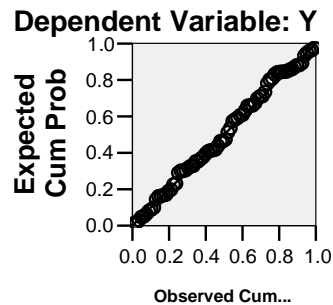
Pada Tabel 7 terlihat bahwa hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 10 persen (0,100) dan nilai VIF di bawah 10.

**Gambar 1**  
Grafik Scater Plot



Berdasarkan gambar 1, dapat diketahui bahwa semua data variabel memiliki sebaran acak, tidak adanya pola tertentu pada grafik scater plot.

**Gambar 2**  
**Uji Normalitas Sebaran**  
**Dengan Uji P-P Plot Regression Standardized**



Berdasarkan Gambar 2 terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal. Oleh karena berdasarkan uji normalitas, analisis regresi layak digunakan (Sugiono, 2004).

#### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Model yang digunakan dalam menganalisa pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, partisipasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Parthasedana Gianyar di Blahbatuh, Gianyar, adalah model regresi linier berganda dengan tingkat signifikansi 5%. Persamaan regresi berganda hasil penelitian adalah:  $Y = 1,494 + 0,178X_1 + 0,504X_2 + 0,490X_3$

Hasil perhitungan uji F dengan SPSS diperoleh hasil F hitung 121,366 lebih besar dari F Tabel 3,2, pada tingkat kesalahan 5 persen kompensasi( $X_1$ ), lingkungan kerja( $X_2$ ) dan partisipasi( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil perhitungan uji t dengan SPSS diperoleh hasil t hitung sebesar 12,388 lebih besar dari t Tabel yaitu 1,6 maka pada tingkat kesalahan 5 persen, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil perhitungan uji t dengan SPSS diperoleh hasil t hitung sebesar 9,034 lebih besar dari t Tabel yaitu 1,6 maka pada tingkat kesalahan 5 persen, partisipasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Perhitungan analisis *standardized coefficients beta* adalah untuk variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai koefisien beta terbesar sehingga dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja menjadi variabel dominan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Parthasedana Gianyar di Blahbatuh, Gianyar.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Hasil analisis dan pembahasan menemukan ada pengaruh signifikan kompensasi, lingkungan kerja, dan partisipasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Parthasedana Gianyar di Blahbatuh, Gianyar, baik secara parsial maupun secara simultan dan variabel lingkungan kerja menjadi variabel dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Parthasedana Gianyar di Blahbatuh, Gianyar.

### **Saran**

Berdasarkan simpulan hasil penelitian di atas, maka penulis dapat mengajukan beberapa saran sebagai berikut.

- 1) Pada variabel kompensasi ditemukan item pernyataan dengan nilai terendah adalah tunjangan hari kerja dan tunjangan kesehatan. Dengan demikian

perusahaan diharapkan dapat memperhatikan tunjangan untuk hari raya dan tunjangan kesehatan.

- 2) Pada variabel lingkungan kerja ditemukan item pernyataan dengan nilai terendah adalah kebisingan. Dengan demikian perusahaan diharapkan menggunakan pintu penutup otomatis, sehingga kebisingan di luar kantor dapat diminimalisir.
- 3) Pada variabel partisipasi ditemukan item pernyataan dengan nilai terendah adalah menjelaskan maksud dan tujuan perencanaan dan keputusan. Dengan demikian manajemen terutama pimpinan perusahaan diharapkan mensosialisasikan program perusahaan terlebih dahulu kepada bawahan sebelum dijadikan suatu keputusan.
- 4) Pada variabel kepuasan kerja ditemukan item pernyataan dengan nilai terendah adalah tingkat absensi karyawan. Dengan demikian perusahaan diharapkan memberikan penghargaan kepada karyawan bagi yang memiliki tingkat absensi yang paling rendah.

## REFERENSI

- Ahyari, Agus. 2005. *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*. Buku 2. Yogyakarta: BPFE
- Davis, Keith & John W. Newstrom. 1995. *Perilaku dalam organisasi*. Edisi ketujuh. Terjemahan. Jakarta: Erlangga.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kelima. Yogyakarta: BPFE
- Muindi K. Florence. 2011. The Relationship between Participation in Decision Making and Job Satisfaction among Academic Staff in the School of Business, University of Nairobi. *Journal of Human Resources Management Research*.

- Nugroho, Agus Dwi, Kunartinah. 2012. Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja dengan Media Motivasi Kerja. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi Universitas Stikubank*, 2 (19), h: 153.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedelapan, jilid 1 dan 2. Jakarta: Bumi Aksara.
- Santoso, Singgih. 2004. *Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Hendry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sugiyono. 2004. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabete.
- Supatmi, dkk. 2011. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Universitas Brawijaya*.
- Susanto, Grace. 2007. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Studi Kasus: PMI Kota Semarang. *Jurnal Universitas Diponegoro*, 2 (10), h: 1.
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Wirawan, Nata. 2002. *Cara Mudah Memahami Statistik 2 (Statistik Inferensia) untuk Ekonomi dan Bisnis. Edisi Kedua*. Denpasar: Keraras Emas.